

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพ
ของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

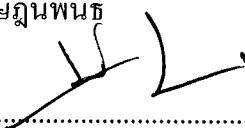
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

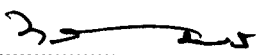
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

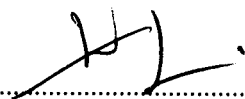
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต

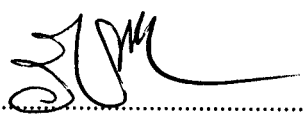

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกาญจน์ ชีระวัฒน์ตระกูล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 23 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน อีกทั้งให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และเอาใจใส่ให้ความเมตตาเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ที่ได้ตรวจแก้ไข และแนะนำแนวทาง ในการปรับปรุงผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเพื่อนครู นักเรียนและประชาชนในพื้นที่จังหวัดระนอง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่ก่อเกิดจากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตาแด่บุพการี คุณพ่อสุคนธ์ และคุณแม่สุภา สังข์ด้วง บุรพาจารย์ กัลยาณมิตร และผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง

54820004: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต)

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม/ การส่งเสริมงานอาชีพ

เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (THE DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM FOR ENRICHING TEACHER'S COMPETENCY ON STUDENTS AND THE COMMUNITY CAREERS PROMOTION THROUGH THE SCHOOL BASED MANAGEMENT FOR LOCAL DEVELOPMENT) คณะกรรมการควบคุมคุรุภัณฑ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., สมพงษ์ ปันหุ่น, ค.ด. 397 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และ 2) รับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดฝึกอบรม เป็นเวลา 20 ชั่วโมง ทำการติดตามหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เพื่อรับทราบผลพัฒนาการและความคงทนความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และทักษะทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลเมืองระนอง นักเรียน และชุมชน จำนวน 212 คน ได้มาโดยการเลือกแบบสุ่มเจาะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินทักษะ เครื่องมือทั้ง 3 ฉบับ มีความตรงเชิงเนื้อ และความเชื่อมั่นสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนพัฒนา การสัมพัทธ์และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) อาชีพในท้องถิ่นที่ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คือ การทำไข่เค็มดินขาว เข้าบ้านน้อย อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา อาหารท้องถิ่นยาวเย อาหารท้องถิ่นหมี่ระนอง ขนมท้องถิ่นอาโป้ง ลูกประคบสมุนไพร และสมุนไพรเพียง 2) หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรม สื่อและการวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง 3) หลักสูตรฝึกอบรม มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์สามารถพัฒนากลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ และเจตคติต่องานอาชีพสูงขึ้นทุกคน โดยมีคะแนนพัฒนาการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมาก หลังจากการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน คะแนนทั้ง 2 ส่วน ลดลงเล็กน้อยแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

54820004: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRAINING PROGRAM/ CAREERS PROMOTION THROUGH
KIATTISAK SANGDUANG: THE DEVELOPMENT OF TRAINING
CURRICULUM FOR ENRICHING TEACHER'S COMPETENCY ON STUDENTS AND THE
COMMUNITY CAREERS PROMOTION THROUGH THE SCHOOL BASED MANAGEMENT
FOR LOCAL DEVELOPMENT. DISSERTATION ADVISORS: SUMET NGAMKANOK, Ed.D.,
SOMPONG PANHOON, Ph.D. 397 P. 2016.

The R & D research has the objectives to; 1) develop a training curriculum for enriching teacher's competency on students and the community careers promotion through the school based management for local development and 2) certify the developed training curriculum The training was done in two stages, comprising of 20 hours workshop training and a follow-up for a period of one month to evaluate the results of the development and Knowledge retention of the sample concerning knowledge, attitude, and skills. The research instruments were test, questionnaire and observation form which all met the requirement of the qualities in terms of content validity and reliability. The sample consisted of 212 teachers and students in Muang Ranong municipality schools and Community in Muang Ranong. Frequenc, percentages, means, standard deviation and content analysis were employed to analyze the data.

The findings were as the followings: 1) the local teachers' eight careers development needs were; knowledge of Salted Egg in Kaolin, Youth Tonrist Guide, Kang Pung-Pla, Yao-Yea, Hmee-Ranong, Apong, Herbal Ball and Bbobhiang notebook. 2) The training program composed of aspects were; rationale and objectives, contents, activities, training process, training materials, and assessment and evaluation. The results of the evaluation by experts were that the course is appropriate and can be utilized. 3) The training program addressed appropriateness for utilization and met its criteria of effectiveness well. All the training participants gain higher knowledge and attitude toward career. After one month both scores declined but still remained at high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น....	28
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการงานอาชีพ.....	46
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	121
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	153
ขั้นตอนการวิจัยและสร้างหลักสูตร.....	153
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	173
ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	173
ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม.....	174
ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ.....	188
ตอนที่ 4 การปรับปรุง แก้ไข และรับรองหลักสูตร.....	239

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	242
สรุป.....	242
อภิปรายผล.....	245
ข้อเสนอแนะ.....	251
บรรณานุกรม.....	253
ภาคผนวก.....	273
ภาคผนวก ก.....	274
ภาคผนวก ข.....	290
ภาคผนวก ค.....	338
ภาคผนวก ง.....	353
ภาคผนวก จ.....	389
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	397

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อระดับความต้องการ จำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครู ด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น	174
2	โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของ นักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น.....	175
3	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่น.....	183
4	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาร่างหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น.....	184
5	ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพ ของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ.....	186
6	จำนวนกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ.....	188
7	ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจ้ด การศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียน เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้ หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 ใจเต็มดินขาว.....	191

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
8 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับ ความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียน เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ ในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 2 เข้าบ้านน้อย.....	193
9 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับ ความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะ การปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่น แกลงพุงปลา.....	195
10 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะ การปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย.....	197
11 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะ การปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ ในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง.....	199

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะ การปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ ในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 6 ขนมท้องถิ่น อาโป่ง.....	201
13 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะ การปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ ในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร.....	203
14 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะ การปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ ในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง.....	205
15 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะ การปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ ในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม.....	207

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว.....	209
17 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย.....	212
18 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติ เกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา.....	215
19 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย.....	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>20 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นมีระนอง.....</p>	222
<p>21 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 6 ขนมหท้องถิ่นอา ไป่ง.....</p>	225
<p>22 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร.....</p>	228
<p>23 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง.....</p>	231

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม.....	236
25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมหลักสูตร.....	137
26 ค่าประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม.....	339
27 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญ.....	340
28 ค่าการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ.....	342
29 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น.....	350
30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะในการนำอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น.....	351
31 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในการนำอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น.....	352

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการสอน.....	87
3 ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	154
4 ผังงาน (Flowchart) การวิจัยและพัฒนา (Research and development) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู.....	172
5 การฝึกปฏิบัติการทำไข่เค็มดินขาว (1)	389
6 การฝึกปฏิบัติการทำไข่เค็มดินขาว (2)	389
7 การฝึกปฏิบัติการที่บ้านน้อย (1)	390
8 การฝึกปฏิบัติการที่บ้านน้อย (2)	390
9 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา (1)	391
10 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา (2)	391
11 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นยาวเย (1)	392
12 การจัดจำหน่ายอาหารท้องถิ่นยาวเย (2)	392
13 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นหมีระนอง (1)	393
14 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นหมีระนอง (2)	393
15 การฝึกปฏิบัติการทำขนมท้องถิ่นอาโป้ง (1)	394
16 การฝึกปฏิบัติการทำขนมท้องถิ่นอาโป้ง (2)	394
17 การฝึกปฏิบัติการทำลูกประคบสมุนไพร.....	395
18 ลูกประคบสมุนไพรพร้อมใช้งาน.....	395
19 การฝึกปฏิบัติการทำสมุดพอเพียง (1)	396
20 การฝึกปฏิบัติการทำสมุดพอเพียง (2)	396

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดอันดับของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการ หรือ International Institute for Management Development (IMD) ได้จัดทำรายงาน World competitiveness yearbook 2014 จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกทั้งหมด 60 ประเทศ มีกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเข้าร่วมประเมิน 13 ประเทศ และเป็นประเทศในอาเซียน 5 ประเทศ คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และไทย ผลการจัดอันดับสมรรถนะด้านการศึกษาที่เป็นปัจจัยย่อยในโครงสร้างพื้นฐานไทย ได้อันดับที่ 54 ลดลงจากปีที่ ค.ศ. 2014 ถึง 3 อันดับ และเป็นอันดับที่ 4 ใน 5 ของประเทศอาเซียน เมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ไทยอยู่อันดับที่ 11 ที่มีอันดับสูงกว่าฟิลิปปินส์ และอินเดีย งบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษาต่อหัวของไทยสูงกว่าปี ค.ศ. 2013 ร้อยละ 11.90 และมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ในขณะที่การตอบสนองความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของระบบการศึกษาลดลงตั้งแต่ปี ค.ศ. 2010 ในขณะที่ประเทศอาเซียนได้อันดับที่ดีขึ้น ถึงแม้รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษาต่อหัวสูงขึ้นทุกปี แต่การตอบสนองความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของระบบการศึกษาลดลง (ภาณุพงศ์ พนมวัน, 2557, หน้า 14-17) ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 พบว่า นักเรียนไม่สามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และนำองค์ความรู้ไปใช้ได้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558, หน้า 1) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาต่าง ๆ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ผลการสอบ PISA เป็นต้น ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น สถานศึกษาบางแห่งใช้เวลา 7-8 ชั่วโมงต่อวัน อัดแน่นเนื้อหาวิชาการมากกว่าให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีภาระงาน หรือการบ้านมาก หรือต้องเรียนพิเศษ ทำให้เด็กเกิดภาวะความเครียด เด็กคิดไม่เป็น วิเคราะห์และปฏิบัติไม่ได้ รวมทั้งขาดทักษะชีวิต เป็นต้น

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นได้ว่า การจัดการศึกษาของไทยยังไม่สามารถประสบความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์การเรียนกระจุกอยู่ที่เด็กเก่ง ซึ่งสาเหตุประการสำคัญคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าเกิดจากระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งครูก็ตกเป็นจำเลยของสังคม หากพิจารณาลงไปในรายละเอียด พบว่า ครูนั้นไม่สามารถที่จะจัดเรียนการสอน

ได้อย่างเต็มที่เนื่องจากต้องมีภาระงานอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ หรือต้องรองรับการประเมินต่าง ๆ จากต้นสังกัด ซึ่งปัญหาคุณภาพครูในยุคปัจจุบันนี้ ถือว่าเป็น ปัญหาแทรกซ้อนเข้ามาส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับเด็กได้ไม่น้อย ด้วยครูเก่าที่เข้ามาจากผู้เรียนเก่ง มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นครูตั้งแต่แรกเริ่ม และมีประสบการณ์ จัดการเรียนรู้ เริ่มหมดวาระการดำรงอยู่ในอาชีพราชการ ด้วยการเกษียณอายุราชการทั้งภาคปกติ และเออร์ลี่ไทร์ปีละเป็นหมื่นคน ส่วนที่เหลือก็มีจำนวนไม่น้อยที่เริ่มอ่อนล้ากับจำนวนงานที่มี เพิ่มมาให้ทำมากกว่างานสอน หรือครูบางคนก็ก้าวได้ไม่ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงยังคงใช้ประสบการณ์สอนแบบเดิม ๆ อยู่ ส่วนครูที่บรรจุใหม่ ไม่น้อยมาจากกลุ่มที่ไม่ได้สนใจวิชาชีพครูมาแต่แรก แต่ด้วยไม่สามารถหาที่เรียนตามความสนใจได้ ที่สุดก็มาลงที่ครู จึงขาดอุดมการณ์และมีเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพครูในทางบวกไม่มากนัก ยิ่งหาก ไม่สนใจกับการพัฒนาตนเองในสาขาวิชาชีพนี้ด้วยแล้ว การจัดการเรียนรู้ก็จะกลายเป็นการสอน ตามตำรา หรือสอนเนื้อหาในหนังสือไปในที่สุด (เดลินิวส์, 2554 อ้างถึงใน สุขเมธ งามกนก, 2557, หน้า 3-4)

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุค ปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบ การศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธี แสวงหาความรู้ กำลังปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียนแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สู่ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้าง องค์ความรู้ไปด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางสถานะเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายยิ่งสำหรับครู ในการจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือ ดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์การบริหาร การศึกษา ตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2551, หน้า 1) ดังนั้น ต้องมุ่งพัฒนาและยกระดับการแข่งขันของประเทศ และให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาการแข่งขันของ ประเทศได้ ตลอดจนส่งเสริมให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญอย่างมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการจัดการศึกษาที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของประชาชน

ในท้องถิ่น ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเป็นคนดี มีอาชีพสุจริตสามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข ครอบครัวอบอุ่น และชุมชนเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ดังนั้น รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นรูปแบบการบริหารที่มีผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียน ได้แก่ ผู้เรียน พ่อ แม่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556, หน้า 8) ประกอบกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ เป็นกลุ่มประสบการณ์ที่ว่าด้วยกระบวนการและการสร้างนิสัยในการทำงาน ฉะนั้นการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย จึงต้องให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงมากที่สุด เช่น พิจารณาเลือกสอนงาน ในแต่ละชั้นตามสภาพและความต้องการของท้องถิ่น ความใส่ใจและความถนัดของผู้เรียน ความพร้อมของครูโรงเรียน ผู้ปกครองและสอนการปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง

จากการสัมภาษณ์ครูซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเทศบาลวัดอู่ปันทารามในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจ คิดว่าเป็นเพียงการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาเท่านั้น ประกอบกับจากผลการวิจัยของ ภาณุ อ่ำใหญ่ (2556) การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) พบว่า ปัญหาการบริหารโดยโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ คือ ปัญหาการดำเนินงาน สุวรรณ พินิตานนท์ และกาญจนา วัชรสุนทร (2555, หน้า 135-136) กล่าวว่า การปฏิบัติงานและการแสดงบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีปัญหาในทางปฏิบัติ ดังนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนคิดว่าตนเองเป็นข้าราชการ มีสถานภาพทางสังคมคิดว่าผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา จึงให้ความสำคัญต่อผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาในระดับต่ำ ยึดเอาตนเองเป็นศูนย์กลาง เพราะมีความเชื่อที่ว่ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนมากกว่าผู้ปกครองและกรรมการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และ ครูบางคนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในระบบเป็นหลัก ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพราะคิดว่าอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่จะพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นการให้ความรู้เฉพาะ

ด้านนั้น สามารถทำได้หลายวิธี การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสม ดังที่ กุสธนา ธนาพงศธร (2547, หน้า 331) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังที่ ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ สายัณห์ ลออเอี่ยม (2553, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน และสังคมให้สามารถเผชิญกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น และรูปแบบหลักสูตรที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ในระดับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
2. เพื่อรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

คำถามในการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นควรมีลักษณะอย่างไร
2. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นมีคุณภาพเป็นอย่างไร และสามารถพัฒนาครูได้อย่างไร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น นำไปใช้ในการพัฒนาครู สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจะมีความรู้ และทักษะด้านการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นในเชิงปฏิบัติได้จริง และสร้างเจตคติในการทำงานที่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม
3. ได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครู

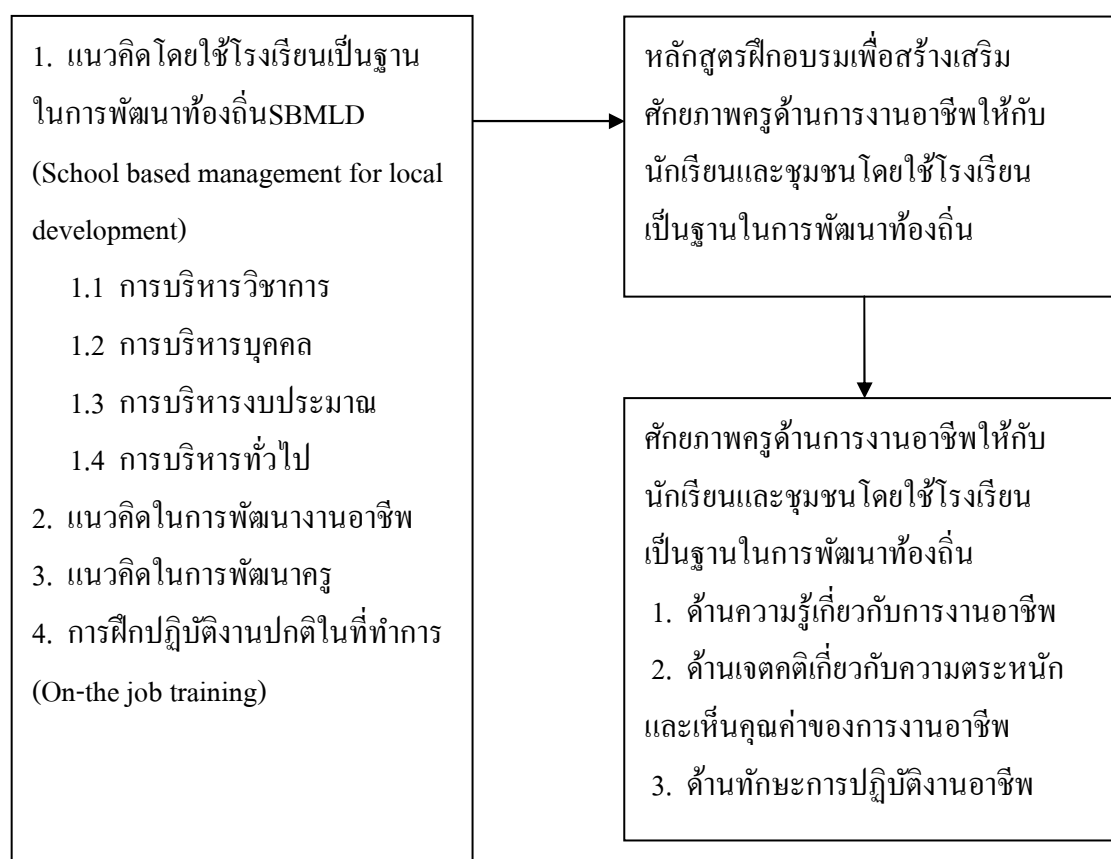
ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ครูโรงเรียนเทศบาลวัดอุปนนันทาราม สังกัดเทศบาลเมืองระนอง เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฉบับร่างโดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง (Subject master of specialist: SMS) ส่วนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การปรับปรุงแก้ไขและการรับรองหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นประเภทการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง
2. เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นเนื้อหาที่ผู้วิจัยสรุปได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาความต้องการจำเป็น แล้วนำมากำหนดเป็น โครงร่างเนื้อหาการฝึกอบรม
3. อาชีพในหลักสูตรฝึกอบรมเป็นอาชีพตามศักยภาพของท้องถิ่น จังหวัดระนอง
4. ในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ขอบเขตของการศึกษาเป็นครูโรงเรียนเทศบาลวัดอุปนนันทาราม สังกัดเทศบาลเมืองระนอง เดือน พฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2559
5. การติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เพื่อรับทราบผลพัฒนาการและความคงทนความรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual

framework of research) ดังนี้ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเรื่อยมาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-59; โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2537, หน้า 25; บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 73, มาเรียม นิลพันธุ์ (2555, หน้า 77-80, Taba, 1962; Tyler, 1949) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (สุวรรณ พิณตานนท์ และกาญจนา วัชรสุนทร, 2555, หน้า 8) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข และรับรองหลักสูตรฝึกอบรม

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาข้อมูลที่จำเป็น สำหรับการสร้างหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ความจำเป็น และวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็น โดยการศึกษา นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพ

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การร่างหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งมี 2 ส่วน คือ การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยศึกษานำร่องหลักสูตรในสถานการณ์จริง และการทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การปรับปรุงแก้ไข และรับรองหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตร โดยมีการประเมินผลหลักสูตรเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ และให้ผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นตามกระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม มีโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม หัวข้อการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วยมีโครงสร้างประกอบด้วย จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการฝึกอบรม กระบวนการจัดการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (School based management for local development: SBMLD) หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนในท้องถิ่น ได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของประชาชนในท้องถิ่น

การพัฒนาศักยภาพครู หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้นจากการฝึกอบรมซึ่งเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น วัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. ทักษะการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง ความสามารถในการนำการปฏิบัติการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นไปใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินการปฏิบัติ
3. เจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบหรือไม่ชอบ ความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งวัดได้จากแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ครู หมายถึง พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลวัดอุปนันทาราม สังกัดเทศบาลเมืองระนอง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

On the job training หมายถึง วิธีการในการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

การงานอาชีพ หมายถึง การทำงานในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานประดิษฐ์ งานธุรกิจ งานประกอบอาหาร งานบริการ และการงานอาชีพเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่า ตระหนักในการประกอบอาชีพอย่างสุจริต รวมทั้งเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าและวิจัยนี้ดำเนินไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการงานอาชีพ
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แนวคิดในการพัฒนาครูไว้หลากหลายและน่าสนใจ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 2-8) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาครู ดังนี้

แนวโน้มการพัฒนาในอนาคต

1. สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
2. เน้นประสิทธิภาพการพัฒนา
3. ยกระดับความสามารถการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
4. เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based learning)

แนวคิด

1. ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐาน
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ
3. ถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา

4. ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

1. การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองหรือการพัฒนาภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติ
 - 1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ
 - 1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 1.4 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
 - 1.5 การสอนแนะ
 - 1.6 การวิจัย
 - 1.7 การจัดทำผลงานทางวิชาการ ฯลฯ
2. การพัฒนาภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ
 - 2.1 การศึกษาต่อ
 - 2.2 การฝึกอบรม
 - 2.3 การสัมมนา
 - 2.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.5 การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 2.6 การเป็นวิทยากร
 - 2.7 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ฯลฯ

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศร. 0206/ ว10 วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2551)

1. ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐาน
2. ถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ
4. ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ธุรกิจอย่างมากมาย ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มพูนรายได้และสร้างผลกำไรให้แก่องค์กรธุรกิจนั้น
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ และบุคลากรที่ดี ยังช่วยป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความพร้อมในการขยายตัวของธุรกิจนั้นให้สามารถขยายตัวไปได้โดยมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะรองรับการขยายตัวของธุรกิจนั้น ๆ
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือกำลังจะได้รับมอบหมาย จะช่วยให้บุคลากรของหน่วยงานนั้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลไปถึงลูกค้าที่มาใช้บริการของธุรกิจนั้น ๆ ลูกค้าจะเกิดความพึงพอใจ และเลือกที่จะมาใช้บริการกับธุรกิจหรือหน่วยงานของเราตลอดไป

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2551, หน้า 21-28) ได้เสนอแนะการพัฒนาครู 5 รูปแบบของ UNESCO ดังนี้

1. การพัฒนาเสริม (Remedial program) คือ การพัฒนาเพื่อเสริมข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่มาจากสถาบันการศึกษาคัดครุ และการปฐมนิเทศครูใหม่เพื่อรับงาน
2. การยกระดับความรู้ของครู (Upgrading program) คือ การพัฒนาครูให้ได้วุฒิสูงขึ้น หรือพัฒนาให้สามารถสอนวิชาใหม่ได้ หรือพัฒนาให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเพิ่มเนื้อหาความรู้สาขาเดิม
3. การพัฒนาครูตามความต้องการพิเศษ (Program for special needs) คือ การพัฒนาครูให้สามารถทำงานอื่นที่ไม่ได้เรียนมาในสถาบันการศึกษาคัดครุได้ เช่น การศึกษาคัดครุชนบท การวิจัยในชั้นเรียน การสอนชนกลุ่มน้อย การสอนโรงเรียนหลายภาษาและวัฒนธรรม เป็นต้น
4. การพัฒนาครูให้สอนตามหลักสูตรใหม่ (Curriculum development program) คือ การพัฒนาครูให้สอนตามหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ หรือปฏิบัติงานตามนโยบายทางการศึกษาของประเทศที่ประกาศใหม่ เป็นต้น

5. การพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำในการสอน (Instructional leadership program) คือ การพัฒนาครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อรับตำแหน่งผู้นำ เช่น หัวหน้าสายวิชา ครูพี่เลี้ยง ผู้ช่วยครูใหญ่ ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

ปัจจุบันการพัฒนาคูมองไปที่นักเรียน จากหลักการที่ว่านักเรียน คือ ผลผลิตของครู เมื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรือ กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเพิ่มเติมเข้าก็จะมีการพัฒนาครู เช่น การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาครูให้สามารถทำหน้าที่ครูฝึกกีฬาและผู้ตัดสินกีฬานักเรียน การพัฒนาครูเพื่อสอนวิชาคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาครูผู้สอนจะช่วยให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพของนักเรียนต่อไป

เป้าหมายของการพัฒนาครู

เป้าหมายของการพัฒนาครู คือ การเปลี่ยนพฤติกรรมของครูในอนาคต นอกจากการเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่แล้ว การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และการปฏิบัติงานก็ควรจะต้องเกิดขึ้นด้วย ผู้ให้การอบรมต้องช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับการอบรมบูรณาการสิ่งที่ได้เรียนรู้และทักษะที่ได้รับเข้าด้วยกันในลักษณะของงานที่จะปฏิบัติเมื่อกลับสู่โรงเรียนแล้ว ผู้ให้การอบรมควรทำดังต่อไปนี้

1. เสนอปัญหาให้ผู้เข้ารับการอบรมแก้ และให้ผู้เข้ารับการอบรมเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาของตนแล้วปรับปรุง
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรม
3. ขอให้วิทยากรอภิปรายปัญหาที่เสนอ และเสนอแนวทางแก้ไข เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกับแนวความคิดของผู้เข้ารับการอบรม
4. ขอให้วิทยากรยกตัวอย่างจริงประกอบการบรรยาย อธิบายวิธีแก้ปัญหาที่ผ่านมา และวิธีการแก้ปัญหาใหม่ โดยใช้หลักการปัจจุบันและพิจารณาว่าวิธีการใดเหมาะสมที่สุด
5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความรู้ในสิ่งที่ได้รับการอบรมในหลายวิธี เช่น เขียน พูด สาธิต หรือยกปัญหาประกอบพร้อมอธิบายทางแก้ไข
6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ความรู้ที่ได้รับแก้ปัญหาที่มีอุปสรรคและความไม่พร้อมหลายประการ เช่น ขาดบุคลากร ขาดงบประมาณและอื่น ๆ เป็นต้น
7. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแก้ปัญหาที่ต้องการมีการวิเคราะห์ก่อนแล้วจึงหาแนวทางแก้ไขตามขั้นตอน เช่น ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ หรือวิธีการวิจัยเข้าช่วย เป็นต้น

8. ให้มีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองหรือฝึกในสภาพจริง เช่น ฝึกที่โรงเรียน
ต้นแบบ เป็นต้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545, หน้า 50) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ด้วยวิธีการ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาคูณาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 5) การจัดกิจกรรม
ทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง และ 7) การศึกษาต่อ

แพรวนภา เรียงริลา (2556, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาคุณภาพครู งานครู
เป็นงานที่ยาก เพราะครูทำงานสร้างคนซึ่งมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน งานของครูจะประสบ
ความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปตามที่ต้องการ ครูจะต้อง
ทำให้ศิษย์รู้จักคิด และตัดสินใจได้อย่างฉลาด ครูจะต้องแนะแนวทางให้ศิษย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพของชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์กับครูในรูปแบบของการสอนนั้นเป็นศิลปะที่ยาก
ที่จะวิเคราะห์ได้ ดังนั้น ครูจึงต้องผ่านการพัฒนาฝึกอบรมในคุณลักษณะที่ดี

สมจิต สวชนไพบูลย์ (2545) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคุณครูและชุดเรียนรู้
ด้วยตนเอง สำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยมีขั้นตอน
การจัดกิจกรรมหลัก ๆ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการส่งเสริมความรู้ 2) ขั้นการส่งเสริมการสอนดี
มีคุณธรรม และ 3) ขั้นการส่งเสริมการทำวิจัยและพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, หน้า 53) กล่าวว่า คุณภาพของครูมีความสำคัญ
ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาท
สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ
คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมี
ความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของ
ผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับที่ พบว่า นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนรู้กับครูที่สอน
เก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาคุณภาพ
ครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม ส่งผลให้เกิด
การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

สมรรถนะครู

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2550, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันองค์การจำนวนมากได้นำ
แนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าว
สามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์

ของตำแหน่งงาน และองค์การมากที่สุดเป็นผลทำให้องค์การมีความได้เปรียบเชิงการพัฒนา นอกจากนี้แนวคิดสมรรถนะ ยังเชื่อมโยงกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งเป็นองค์การที่ผู้บริหารทั้งหลายใฝ่ฝันที่จะสร้างขึ้นสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีหลายประเภท เช่น สมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ในที่นี้จะมุ่งเน้นเฉพาะสมรรถนะหลัก (Core-competency) เท่านั้น การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะหลักกำหนดไว้ทุกวิทยฐานะและสายงานจะต้องมีและได้รับการประเมิน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การพัฒนาตนเอง (Self development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) แต่ละสมรรถนะจะประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พฤติกรรม และระดับผลการประเมินพฤติกรรม

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้กล่าวว่า David C. McClelland ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละคนซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skills): สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge): ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน การบริหาร คณิตศาสตร์
3. มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept): เจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Value) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits): เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เป็นคนที่ไว้วางใจได้ เป็นคนที่เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
5. แรงจูงใจ (Motive): เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement orientation) จะต้องเป็นเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 376) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 429) ได้จำแนกรายการสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์: ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี: ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง: การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม: การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์: ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยก ประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำ อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงการณ์หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. การสื่อสารและการจูงใจ: ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาส หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร: ความสามารถในการให้คำปรึกษา และแนะนำและช่วย แก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

4. การมีวิสัยทัศน์: ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน

5. การออกแบบการเรียนรู้: มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้
ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัด
การเรียนรู้

6. การพัฒนาผู้เรียน: ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะ
ชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้กับนักเรียน

7. การบริหารจัดการชั้นเรียน: ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน
การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/ ประจำวิชาต่าง ๆ
จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบ
ไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี
เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้าน
การบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้อง
กับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็น
ในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนก
ได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ มี 3 ตัว คือ
สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วย
สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (Job competency) คือ
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน
ตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง
บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/
ทัศนคติ

เดชา เศษวัฒนาไพศาล (2543, หน้า 17) ได้แบ่ง สมรรถนะออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่
ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กรหรือ
ธุรกิจนั้น คือ เนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรม ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงาน (Job grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น ๆ (Job role) หรือฟังก์ชันของงานภายในองค์กร

สำนักงาน ก.พ. (2548 อ้างถึงใน สุเมธ งามกนก, 2549, หน้า 63-64) ได้แบ่งประเภทของการวัด/ ประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. Tests of performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้งื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ที่อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior observations และ Self reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 92-97) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครูประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา และอังกฤษ ซึ่งสามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 14 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา

1.1 มีความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่สอนภายในกลุ่มวิชา

- 1.2 เข้าใจองค์ประกอบของวิชาที่สอน และสามารถบูรณาการกับวิชาอื่นได้
- 1.3 แก้ไขมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ไม่ถูกต้องของนักเรียน
- 1.4 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ระบบการปกครอง

และวัฒนธรรมของประเทศ และ โลก

- 1.5 มีความรอบรู้เกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและการศึกษา

2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา

- 2.1 พัฒนาระบบการสื่อสารแบบสองทางในการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง
- 2.2 สื่อสารกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

การศึกษา

- 2.3 ใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4 สื่อสารอย่างจริงใจกับนักเรียนและเพื่อนครูทุกคน
- 2.5 สามารถใช้การสื่อสารทั้งโดยวัจนภาษาและอวัจนภาษา
- 2.6 ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ
- 2.7 สามารถเขียนแสดงความคิดเชิงเหตุผลด้วยไวยากรณ์และประโยคที่ถูกต้อง
- 2.8 สามารถอ่านทำความเข้าใจและตีความข้อเขียนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและอื่น ๆ
- 2.9 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมกับบริบท
- 2.10 ใช้ภาษาที่เหมาะสมในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีความเชี่ยวชาญ

ในการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณ

- 2.11 อธิบายเนื้อหาในบทเรียนอย่างชัดเจน

3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร

- 3.1 มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง
- 3.2 พัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและนักเรียน
- 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประเมินหลักสูตร
- 3.4 ร่วมมือกับบุคลากรที่ร่วมงานและผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตรสำหรับ

นักเรียนพิการ

- 3.5 เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร
- 3.6 สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร

4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

- 4.1 เข้าใจวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้

4.2 เลือกใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลาย เช่น การสาธิต การบรรยาย การทำโครงการ การอภิปราย การทดลอง การปฏิบัติงานอย่างอิสระ

4.3 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้และจุดประสงค์ของหลักสูตร

4.4 เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับประสบการณ์ ความสนใจและสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียน

4.5 แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสอน และแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพของนักเรียน

4.6 เลือกใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุดให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ ระดับชั้นความต้องการ ความสนใจและภูมิหลังของนักเรียน

4.7 ใช้แหล่งทรัพยากรและเทคโนโลยีในการวางแผนการสอน

4.8 ใช้วิธีสอนที่เน้นวิจัยเป็นฐาน เพื่อพัฒนาระดับสติปัญญาของนักเรียน

4.9 ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดทัศนศึกษา การจัดหาเอกสารเพิ่มเติม และเทคโนโลยี

4.10 ใช้วัสดุและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน

4.11 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนใช้ทักษะการคิดแบบต่าง ๆ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบอนกนัย การสืบสอน เป็นต้น

4.12 จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมในชุมชน

4.13 สามารถบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

5.1 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลของนักเรียนและบริบทของแต่ละบุคคล

5.2 สนับสนุนความต้องการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล

5.3 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

5.4 ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้และการทำงาน

5.5 เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

5.6 จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประกันความสำเร็จตามความต้องการในการเรียนรู้ส่วนบุคคล

5.7 สร้างบทบาทของตนเองในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะนำการเรียนรู้ให้นักเรียน

- 5.8 จัดโปรแกรมการศึกษารายบุคคลเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการเฉพาะด้าน
6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 6.1 ขจัดสิ่งรบกวนต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคระหว่างการเรียนรู้การสอน
 - 6.2 จัดการพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม
 - 6.3 ให้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี
ในชั้นเรียน
 - 6.4 ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน
 - 6.5 สร้างสิ่งความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน
 - 6.6 พัฒนาระบบในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - 6.7 ใช้เทคนิคการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้รู้จักควบคุมตนเอง มีวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อผู้อื่น
 - 6.8 จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นสถานที่ที่นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็น ความสนใจและสร้างทางเลือก
 - 6.9 บริหารเวลาในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนรู้
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 7.1 ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนพิการให้สามารถเรียนรู้ได้
 - 7.2 ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความคิดและความเข้าใจ โน้ตสนั่นในบทเรียน
 - 7.3 ให้นักเรียนมีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 7.4 ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับนักเรียน
 - 7.5 แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน
8. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล
 - 8.1 ใช้เครื่องมือและยุทธศาสตร์การประเมินที่หลากหลาย
 - 8.2 แจกแจงการประเมินให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนทราบ
 - 8.3 ให้นักเรียนประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 8.4 วิเคราะห์และรายงานผลการประเมินให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ
 - 8.5 มีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

8.6 นำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียนและวางแผนการสอน

8.7 วางแผนการประเมินอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา

8.8 ใช้การประเมินที่ยุติธรรม แก่ไขอคติและความผิดพลาดในการประเมิน

8.9 แลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้วิธีการประเมิน และตัดสินผลการประเมิน ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

9.1 มีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยและสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำวิจัย

9.2 สามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

9.3 สามารถร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการค้นคว้าวิจัยและออกแบบเพื่อกลยุทธ์ทางการสอน

9.4 สามารถปรับบทบาทของตนเองในการเป็นผู้วิจัย ผู้นำเสนอ ผู้อำนวยการและผู้แนะนำและพี่เลี้ยงตามโอกาสที่เหมาะสม

9.5 สามารถส่งเสริม กระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้ครูมีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู

10.1 ใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจทางการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

10.2 จัดการพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

10.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน

10.4 สร้างความรู้สึกเห็นใจและการยอมรับนับถือระหว่างนักเรียนด้วยกัน

10.5 รับฟังปัญหาของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์

10.6 ปรับความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนกับผู้ปกครองและผู้สนับสนุนทางการศึกษา

10.7 ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเอาใจใส่ ให้ความอบอุ่นและความอิสระ และสังเกตพฤติกรรมผิดปกติของนักเรียน

10.8 สามารถแก้ไขพฤติกรรมในชั้นเรียนและลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในชั้นเรียน

10.9 ยอมรับคำนิยามและตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ของนักเรียน

10.10 ส่งเสริมให้นักเรียนใช้กลยุทธ์ในการจัดการพฤติกรรมของตน

10.11 ช่วยเหลือผู้ปกครองหรือชุมชนในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน

11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
 - 11.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน
 - 11.2 สามารถใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงชุมชน
 - 11.3 มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเปิดเผยและจริงใจ
 - 11.4 เลือกใช้หน่วยงานในชุมชน บุคลากรในโรงเรียน และผู้ปกครองของนักเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ ระดับชั้นและความต้องการของนักเรียน
 - 11.5 สนับสนุนกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนร่วมกันจัดขึ้น
 - 11.6 นำความรู้จากแหล่งทรัพยากรในชุมชนมาจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน
12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
 - 12.1 เข้าใจกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
 - 12.2 ปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดของสถานศึกษา
 - 12.3 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน
13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
 - 13.1 สามารถสร้างแรงจูงใจและแนะนำสมาชิกให้พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้
 - 13.2 สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ
 - 13.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม
 - 13.4 สามารถสร้างทีมงานพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ
 - 13.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 13.6 แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน การประเมิน การบันทึกข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน
 - 13.7 สามารถสาธิตการสอนแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูใหม่และเพื่อนครูตามความเหมาะสม
 - 13.8 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
 - 14.1 มีความรักในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 - 14.2 สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย และจัดทำแผนงานพัฒนาตนเอง
 - 14.3 สามารถใช้การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed learning) ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
 - 14.4 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพตามความเหมาะสม

- 14.5 สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนางาน
- 14.6 สามารถร่วมมือทำงานพัฒนาวิชาชีพกับเพื่อนครูและชุมชน
- 14.7 สามารถนำผลป้อนกลับ มาปรับปรุงการสอน
- 14.8 สามารถศึกษาประเด็นใหม่ ๆ หรือแนวโน้มทางการศึกษา
- 15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน
 - 15.1 สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีตามความคาดหวังของชุมชนและประเทศชาติ
 - 15.2 สามารถพัฒนากระบวนการคิดเพื่อให้นักเรียนรู้จักตนเองและรู้เท่าทันสังคม
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 28-31) ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูของประเทศไทย 1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 ด้าน ดังนี้
 - 1. สมรรถนะด้านความรู้
 - 1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
 - 1.2 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง
 - 2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
 - 2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้อง และตรงประเด็น
 - 2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้
 - 2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน
 - 2.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ
 - 3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.1 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
 - 3.2 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
 - 3.3 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์
 - 3.4 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
 - 3.5 สามารถประเมินหลักสูตร
 - 4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
 - 4.1 สามารถบูรณาการสาระการเรียนรู้ ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับชีวิตจริง

- 4.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 4.3 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- 4.4 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้
- 4.5 สามารถจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน
- 4.6 สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
- 4.7 สามารถประเมินและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 5.1 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ
 - 5.2 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล
6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 6.1 สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้
 - 6.2 สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและเอกสารประจำชั้นเรียนและวิชา
 - 6.3 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 6.4 สามารถกำกับดูแลและแก้ปัญหาในชั้นเรียน
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 7.1 สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้
 - 7.2 สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
8. สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล
 - 8.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
 - 8.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 9.1 มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา
 - 9.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
 - 9.3 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู

- 10.1 มีความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 10.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 10.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น
- 10.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
- 10.5 สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 10.6 สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน
- 10.7 สามารถแนะแนวให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน
- 10.8 สามารถติดตามประเมินผลการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
- 10.9 สามารถดูแล แก้ไข หรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

- 11.1 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนในโอกาสต่าง ๆ
- 11.2 สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา
- 11.3 สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน

โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

- 11.4 สามารถจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในโอกาสต่าง ๆ
- 11.5 ประสานงานกับชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา

12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

- 12.1 มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 12.2 มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
- 12.3 มีวิสัยทัศน์และศรัทธาในวิชาชีพครู
- 12.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 12.5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
- 12.6 ปฏิบัติตนตามกติกาสังคม
- 12.7 ดำรงชีวิตอย่างถูกต้อง เหมาะสมและดีงาม

13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

- 13.1 ขอมรับข้อตกลงของทีมงาน
- 13.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 13.3 มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาในการทำงาน
- 13.4 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

13.5 สามารถสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจและยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน
ในโอกาสที่เหมาะสม

13.6 สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

14.1 สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม

14.2 เข้าใจ ยอมรับ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

14.3 สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กับเพื่อนร่วมงาน

14.4 สามารถนำและผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

14.5 สามารถติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

14.6 สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ

15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

15.1 สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน

15.2 สามารถปลูกฝังความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน

15.3 สามารถพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน

16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

16.1 สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา

16.2 สามารถวิเคราะห์ตนเอง

16.3 สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองและ
พัฒนางาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก คือ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะรอง คือ
การออกแบบการเรียนรู้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน และการสื่อสาร

วิธีการประเมินสมรรถนะ

เพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ (2554, หน้า 44-45) กล่าวว่า การประเมิน Competency เพื่อ
นำไปใช้ในการประเมินผลงานสามารถทำได้ 4 แนวทาง

1. การใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมิน หมายถึง การให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจของตนเอง
ในการประเมินว่าผู้ถูกประเมินมี Competency อยู่ในระดับใด

2. การบันทึกพฤติกรรมประกอบการประเมิน หมายถึง การให้ผู้ประเมินประเมินเพียงคนเดียว แต่ผู้ประเมินจะต้องมีหลักฐานทางพฤติกรรมที่เด่น ๆ ทั้งด้านบวก และลบของผู้ถูกประเมินมาแสดงประกอบกับระดับคะแนนที่ให้

3. การประเมินแบบหลายทิศทาง หมายถึง การประเมินโดยใช้ผู้ประเมินมากกว่า 1 คน อาจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ถูกประเมิน หรือผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

4. การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การประเมินแบบรอบทิศทางทั้งผู้ถูกประเมิน ประเมินด้วยตนเองผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้กล่าวถึง มาตรฐานสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะด้วยมาตรวัด มาตรวัดที่จะใช้ในการประเมินสมรรถนะมีอย่างน้อย 4 รูปแบบ ซึ่งส่วนราชการสามารถนำไปพิจารณาปรับใช้กับการประเมินสมรรถนะของส่วนราชการเองตามแต่เห็นควรมาตรวัดที่จะได้กล่าวถึงต่อไปนี้ สามารถประยุกต์ใช้เป็นมาตรวัดทั้งกับวิธีประเมินแบบ 360 องศา และ วิธีการประเมิน โดยให้ผู้ประเมิน หรือ ผู้บังคับบัญชาประเมินโดยการสังเกตจาก พฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัด (Critical incident technique) การกำหนดมาตรวัดสมรรถนะของส่วนราชการนั้น พึงเลือกหรือพัฒนามาตรวัดที่เหมาะสมกับส่วนราชการ กล่าวคือ เป็นมาตรวัดซึ่งเป็นที่เข้าใจของบุคลากร และ มาตรวัดนั้น ควรต้องมีอำนาจในการจำแนกบุคลากรออกตามระดับสมรรถนะได้ (Classification) มาตรวัดใดที่เมื่อนำไปใช้ประเมินแล้ว พบว่าทำให้บุคลากรจำนวนมากถูกประเมินเบ้ไปในระดับคะแนนสูง หรือ ต่ำ โดยไม่สมเหตุสมผล แสดงว่า มาตรวัดนั้นมีอำนาจจำแนกไม่ดีเท่าที่ควร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนใหม่

มาตรวัดแบบที่ 1: การวัดโดยพิจารณาจากร้อยละของพฤติกรรมที่ทำได้

มาตรวัดแบบที่ 2: การวัดโดยพิจารณาถึงระดับจุดแข็ง (Strength) ของผู้ถูกประเมิน

มาตรวัดแบบที่ 3: การวัดโดยพิจารณาสมรรถนะของผู้ถูกประเมิน เทียบกับความเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Role model)

มาตรวัดแบบที่ 4: การวัดโดยอิงการเปรียบเทียบกับสมรรถนะของบุคลากรในระดับเดียวกัน

รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (ม.ป.ป.) วิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรมนั้น โดยมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำ ให้การสังเกตพฤติกรรมว่ามีความถูกต้อง คือ 1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำ ด้วยความตรงไปตรงมา 2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจนที่สุด ควรประเมินจาก ผู้ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน เพื่อลดความอคติหรือได้รับข้อมูลที่ไม่เป็นธรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งความมีอำนาจหน้าที่และความมีอิสระ ในการตัดสินใจมากขึ้นในการจัดสรรทรัพยากรภายใต้กรอบระเบียบกฎเกณฑ์หรือนโยบาย ที่เกี่ยวข้อง

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 40-43) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารงานโดยคณะกรรมการโรงเรียนจะมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน วิชาการ งบประมาณ และบุคลากร ซึ่งคณะกรรมการโรงเรียนจะประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนจากเขตการศึกษา ตัวแทนจากสหภาพ ครู และตัวแทนนักเรียน

ถวิล มาตรฐาน (2544, หน้า 41) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ: SBM หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของโรงเรียน คือ สมาชิกโรงเรียนอัน ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู-อาจารย์ พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนสมาชิกชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันอย่างเต็มที่รับผิดชอบ ต่อการใช้ทรัพยากรและแก้ปัญหา ตลอดจนดำเนินการเพื่อพัฒนากิจกรรมด้านการจัดการศึกษาของ โรงเรียนในระยะสั้นและระยะยาว

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 6) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารและ จัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยมีคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้แทนครู ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ ต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบได้ตลอดเวลา

สมโภชน์ หลักฐาน (2547, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาโดยสมบูรณ์ ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โรงเรียนทุกด้านให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงาน ต้นสังกัด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการที่โรงเรียนมีอิสระดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้กฎหมาย โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

หลักการและแนวคิดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 154-156) ได้ให้หลักการสำคัญในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก
2. หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมกันจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะเต็มใจและยินดีร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น
3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน ในอดีตตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดการศึกษาจะเป็นแบบมีการรวมการจัดการศึกษาไปไว้ที่ส่วนกลางเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว คนมีการศึกษามากขึ้น สังคมเปลี่ยนแปลงไปมากและค่อนข้างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องให้อำนาจคืนสู่ท้องถิ่น ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้ได้มีบทบาทจัดการศึกษามากขึ้น
4. หลักการบริหารตนเอง เนื่องจากในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้ โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางเป็นหลักในแทบทุกเรื่อง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการด้วยตนเองเลย การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นมีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี และถ้าส่วนกลางทำหน้าที่เพียงแต่กำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ สามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารตนเองมากขึ้น แต่ทั้งนี้สถานศึกษาต้องรู้จักปรับเปลี่ยนและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่ได้ มีหน่วยตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา และมีความเต็มใจที่จะสนับสนุนในเรื่องการเงิน และการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา

ปัญญา แก้วกิติฐ (2545, หน้า 5-7) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. หลักการกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้สามารถตัดสินใจดำเนินการได้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

2. หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนจะเป็นหน่วยงานบริหาร ไม่ใช่ผู้ถูกบริหาร โรงเรียนจะเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของเด็ก สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ทิศทางการวางแผนจัดการศึกษาของตนเอง ที่สอดคล้องกันทั้งในระดับส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน

3. หลักการมีส่วนร่วม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการบริหาร การตัดสินใจและการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

4. หลักการพึ่งตนเอง เน้นให้โรงเรียนมีระบบการบริหารตนเอง มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบการดำเนินงานตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมาย เป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน สามารถบูรณาการสภาพการณ์ของท้องถิ่นกับโรงเรียน มาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้ด้วยความภาคภูมิใจ

5. หลักการประสานงาน สามารถประสานงานกันได้ทุกระดับทั้งแนวตั้งและแนวนอน เป็นกิจกรรมที่ต้องเน้นความเข้มแข็ง ทั้งการสร้าง ความเข้าใจระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และบุคคลภายนอก รวมทั้งการประสานงาน แสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ทั้งทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ

6. หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย การบริหารจำเป็นต้องมีความต่อเนื่อง ใช้เวลารวมทั้งการใช้เทคนิคการบริหาร จะต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกัน มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สามารถปรับใช้การบริหารตามสถานการณ์ที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้

7. หลักการพัฒนาตนเอง โรงเรียนจะต้องพัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง อยู่เสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งการพัฒนาองค์กร พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาบุคคล และพัฒนาทีมงาน โดยนำองค์ประกอบเหล่านี้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษานั้น ๆ

8. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาจะกำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐานและจะมีองค์กรตรวจสอบคุณภาพ ทั้งนี้จะเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 55) ได้กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนตามนโยบายและแนวโน้มต่อไป จะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นหลักสำคัญ (School-based management: SBM) ทั้งนี้เพราะผลการศึกษาหรือคุณภาพนักเรียนจะเกิดขึ้นที่โรงเรียนเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 39 หมวด 5 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 59) ได้สรุปหลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 6 หลักการ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ คือ อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทย จะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

2. การบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปแบบขององค์กรคณะบุคคล

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนตัดสินใจกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น รวมคิดร่วมทำ ฯลฯ

4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับทั้งเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร

โดยการเปลี่ยนแปลงต้องให้ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน

6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โรงเรียนต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 11-12) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตนเองของโรงเรียนว่าเป็นการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ จากส่วนกลางสู่สถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจเรื่องการจัดหลักสูตร การจัดโปรแกรมการเรียน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา แนวทางการรับนักเรียน การประเมินนักเรียน และการเตรียมข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน
2. ด้านเทคโนโลยี เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ด้านอำนาจหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจเรื่องการบริหารบุคลากร
4. ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจเรื่องการใช้เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่าง ๆ
5. ด้านเวลา เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจเรื่องกำหนดแผนดำเนินงานและการบริหารเวลา
6. ด้านการเงิน เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจเรื่องการจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บค่าเล่าเรียนของโรงเรียน

David (1989 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 16) ได้ให้ข้อสรุปว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ การตัดสินใจสั่งการที่ดีควรอยู่ที่หน่วยปฏิบัติ ดังนั้น จึงควรเพิ่มอำนาจในการบริหารและจัดการงบประมาณให้กับโรงเรียนมากขึ้น แล้วให้ลดการควบคุมจากส่วนกลางลง
2. การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปความสำเร็จของการปฏิรูปไม่ได้เกิดจากการควบคุมจากภายนอก หากแต่เกิดจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือกันในการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักธรรมาภิบาล

ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 202-203) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์สำคัญสำหรับการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ควรให้ความสนใจและมีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน
3. การสรรหา คัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา ควรให้ได้คนมีความรู้ความสามารถ เลือกละ และเป็นตัวแทนของกลุ่มอย่างแท้จริง
4. จัดการฝึกอบรม/ สัมมนาให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การบริหารและจัดการศึกษา และการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
5. การสนับสนุนให้ครู อาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างใกล้ชิด
6. การจัดให้มีเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความร่วมมือกัน
7. จัดให้มีการกำหนดมาตรฐานของคณะกรรมการสถานศึกษา และกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด
8. การพิจารณาให้สวัสดิการและการบริการพิเศษแก่คณะกรรมการสถานศึกษาตามที่ สมควร เหมาะสมและชอบธรรม

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 83-84) ได้กล่าวว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จของการใช้โรงเรียน เป็นฐานในการบริหาร จะดูได้จากสภาพการบริหารของโรงเรียน 2 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การยึดหลักการบริหารตนเอง (Self-managing) โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการ คิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาเอง อย่างเป็นระบบโดยโรงเรียนจะต้องดำเนินการตั้งแต่ กำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัดคุณภาพของตนเอง สํารวจสภาพตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดที่จะต้องพิจารณาเข้าสู่ มาตรฐาน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและเป้าหมายความสำเร็จ กำหนดวิธีการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานของบุคลากรของ โรงเรียนให้เป็นทิศทางเดียวกัน เช่น การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของในโรงเรียนใน 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ฝ่าย/ หมวดงาน และบุคคล

2. การยึดหลักธรรมาภิบาล (Good governance) โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี ยึดหลัก คุณธรรม โปร่งใส และสนองประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน และประเทศชาติ ในเรื่องนี้โรงเรียน จะต้องมีการดำเนินการต่อไปนี้ ทบทวนระบบ โครงสร้างการบริหารของโรงเรียน จัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับลักษณะงานในความรับผิดชอบ กำหนดระเบียบ/ ข้อถือปฏิบัติในกระบวนการ บริหารจัดการ เป็นต้น เน้นการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อการนำไปสู่การยอมรับ ของระบบการบริหารของโรงเรียน และมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. แสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนางานของโรงเรียน เพื่อประโยชน์แก่นักเรียน
เป็นสำคัญ

2. คิดวิเคราะห์เพื่อแปลงแนวคิดให้เป็นการปฏิบัติที่ได้ผลตามที่คิด

3. ทำงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย

4. กล้าที่จะตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางาน

5. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน

7. จัดการให้เพื่อนครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ทำงานแบบรวมพลังเป็นทีมกับบุคลากรทุกฝ่าย

9. ส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้าร่วมเสนอแนะรูปแบบการบริหาร ด้านวิชาการของโรงเรียน
เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

10. วางแผนบริหารงานให้เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ครู

และผู้บริหาร

11. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของโรงเรียน

12. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

13. สนับสนุนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงาน

ของโรงเรียน

14. เผยแพร่และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงแผนงานต่อไป

15. สนับสนุนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และตรวจสอบระบบการเงิน

ของโรงเรียน

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 84) ได้กล่าวว่า เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญที่จะส่งเสริม
การใช้ฐานโรงเรียนในการบริหารจัดการได้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามเจตนารมณ์ของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะต้องอาศัยองค์ประกอบเหล่านี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. การทำงานเป็นทีม

3. การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร

4. การกำหนดผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับภาระงาน

5. การวางแผนการกำกับดูแล

6. การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง โดยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

ปัญญา แก้วกีธ (2545, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การกระจายอำนาจทางการศึกษาอย่างแท้จริง โดยการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายทุกระดับ มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะครู อาจารย์ คณะกรรมการโรงเรียน อาจารย์รวมถึงผู้ปกครองและชุมชน จุดสำคัญอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำ และมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จ ซึ่งกันและกัน

2. ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มักเกิดจากความรู้และความเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลง แต่ไม่ยอมเปลี่ยนวิถีคิดและการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจถูกผูกขาด ผู้บริหารบางคนยังใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสินใจและการเกิดความขัดแย้งกันระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการ โรงเรียน รวมถึงการขัดแย้งในชุมชนและท้องถิ่น เช่น สถาบันศาสนา เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีองค์ประกอบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และต้นสังกัด

ประโยชน์การใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ: SBM

ถวิล มาตรเลียม (2544, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ประโยชน์การใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ: SBM

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะเพิ่มความตระหนักในบทบาทหน้าที่และสาระของการศึกษามากยิ่งขึ้น
2. คณะบุคลากรจะเพิ่มความตระหนักในบทบาทหน้าที่และสาระของการศึกษามากยิ่งขึ้น
3. คณะบุคลากรจะเพิ่มความตระหนักต่อปัญหาและความต้องการของนักเรียนมากยิ่งขึ้น
4. สนองตอบต่อปัญหา ความต้องการของนักเรียนมากยิ่งขึ้น
5. เพิ่มนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
6. คณะบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น
7. การสื่อความหมายระหว่างบุคลากรจะมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
8. บุคลากรรวมพลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น

9. บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนและการจัดโปรแกรมการศึกษาและร่วมกันรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

10. คณะบุคลากรมีความตระหนักถึงประสิทธิผลของโปรแกรมการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

11. ปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น

12. พ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

13. ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้ปกครองมากยิ่งขึ้น

14. สร้าง “ภาวะผู้นำ” ระดับปฏิบัติและระดับท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องโดยตรง

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 228) ได้กล่าวว่า คุณค่าของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นมิตรภาพ เพราะการทำงานแบบประชาธิปไตยจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย

2. จะสามารถสนองความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการรวมพลังกับบุคคลทุกฝ่าย ตลอดจนสามารถระดมสรรพกำลังและทรัพยากร

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ความเกี่ยวข้อง ความรักและผูกพัน

4. สามารถจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นเพราะเป็นการตัดสินใจร่วมกัน จึงมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

5. เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

6. เป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษา

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน

2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับ

5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร

6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
7. การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา
9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารและจัดการศึกษา
10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
11. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2553, หน้า 205-206) กล่าวว่า ผลกระทบจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

1. ผลดีของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การที่คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าไปมีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษานั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือพื้นฐานของการบริหารการศึกษา ซึ่งจะมีผลดี ดังนี้
 - 1.1 ช่วยลดความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพราะที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับสถานศึกษาก็จะทำให้ทุกฝ่ายได้ทราบข้อเท็จจริงในขณะเดียวกันก็สามารถนำปัญหาหรือความต้องการของชุมชนเสนอต่อสถานศึกษาเพื่อร่วมกันแก้ไข ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กันเช่นนี้จะสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน
 - 1.2 การระดมสรรพกำลังทางการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นกำลังสำคัญในการระดมวัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ การก่อสร้างหรือซ่อมแซมอาคาร ตลอดจนภูมิปัญญาจากท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนส่งเสริมกิจการทางการศึกษา
 - 1.3 ช่วยให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยเฉพาะกรรมการ เกิดความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในผลงานที่กระทำร่วมกัน เช่น การสละแรงงาน การบริจาค การจัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องดนตรี สนามกีฬา เป็นต้น
 - 1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้งานสำเร็จไปด้วยดี เพราะมีการแบ่งงานกันทำ มีการประสานงานซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งความรัก ความสามัคคีกลมเกลียวของคนในท้องถิ่น

1.5 ในด้านการประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการสถานศึกษา จะเป็นกระบอกเสียงที่ดี ในการนำผลงานหรือกิจการของสถานศึกษาไปเผยแพร่ ซึ่งหากคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้มี หน้าที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน ก็จะสามารถทำให้ข่าวสารแพร่หลายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

2. ผลเสียของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาแม้ว่าการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นหลักการที่ดีมีประโยชน์ก็ตามแต่บุคคลแต่ละคนมีความคิด ทัศนคติ หรืออุปนิสัยแตกต่างกัน ดังนั้น ในบางกรณีการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ อาจเกิดผลเสียได้ ดังนี้

2.1 การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น หากความคิดเห็นไม่ตรงกันหรือ ไม่สอดคล้องกัน จะนำมาซึ่งความขัดแย้งกันได้

2.2 อาจเป็นช่องทางหนึ่งในการแอบแฝงเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากสถานศึกษา เช่น การจัดงานหารายได้ การฝากเด็กเข้าเรียน การทำธุรกิจกับสถานศึกษา เป็นต้น

2.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่สามารถใช้กับงานที่เร่งด่วนได้ เพราะการทำงาน แบบมีส่วนร่วมต้องมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ซึ่งบางครั้งต้องประชุมหลายครั้งเพื่อหาข้อยุติ เมื่อเป็นเช่นนี้ หากสถานศึกษาตัดสินใจไปโดยไม่ปรึกษาคณะกรรมการ ก็อาจเกิดปัญหาขึ้นได้

2.4 หากกรรมการไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่หรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาดีพอ อาจทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าหรือล้มเลิกโครงการได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นรูปแบบการบริหารที่ช่วยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาซึ่งอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อีกทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

สุวรรณ พินิตานนท์ และกาญจนา วัฒนสุนทร (2555, หน้า 14-31) ได้กล่าวว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการ ภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึง ความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ และคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 หมวด 4 มาตรา 45 (8) กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำกิจกรรมใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำ ทั้งนี้ตามที่กำหนด

ในกฎกระทรวง ซึ่งในกฎกระทรวง (2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 45 (8) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ออกกฎกระทรวง กำหนดให้กิจการจัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นสมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมดำเนินการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ส่วนที่ 3 มาตรา 50 (6) มาตรา 53 (1) และมาตรา 56 (1) กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล คือ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ส่วนที่ 3 มาตรา 66 (5) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (9) บัญญัติให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และมาตรา 17 (6) บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น

จากกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเป็นไปตามแนวการจัดการศึกษาดังกล่าว และต้องได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ

ซึ่งกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้คนไทยทุกคนได้มีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong learning) ด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) ทั้งการจัดการศึกษาในระบบ (Formal education) การศึกษานอกระบบ (Non-formal education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education)

ด้วยเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบกับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีทรัพยากรทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้เป็นจำนวนมาก และตั้งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก จึงควรส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาและสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หรือที่เรียกว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (School based management for local development: SBMLD)

จุดมุ่งหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

1. เพื่อพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้มแข็งจนสามารถเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหาร โดยใช้โรงเรียนในสังกัดเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (การจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย) ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิตสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของแต่ละบุคคล จนสามารถประกอบอาชีพได้ หรือสามารถนำทรัพยากรในท้องถิ่นไปใช้ในการประกอบอาชีพอย่างครบวงจร ทั้งการผลิตวัตถุดิบ การอุตสาหกรรม การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การขาย การประชาสัมพันธ์ และการตลาด ซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องย้ายถิ่นฐานไปทำงานหรือประกอบอาชีพในเมืองใหญ่ อันจะทำให้ครอบครัวอบอุ่นและชุมชนเข้มแข็ง
3. เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพและมีความคล่องตัวในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชน และประชาชนทุกคนในท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศตามศักยภาพและอัจฉริยภาพของแต่ละบุคคล

เป้าหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งแต่เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาในระบบให้แก่นักเรียน ดังนั้นโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี จึงควรเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานหรือผ่านเกณฑ์การประเมินของ สมศ. ในระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

สุวรรณ พินตานนท์ และกาญจนา วัฒนสุนทร (2555, หน้า 16-20) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ สำหรับนักเรียนในโรงเรียน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับเด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไปเพื่อให้เด็กเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของแต่ละคน จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ หรือสามารถนำทรัพยากร หรือวัตถุดิบในท้องถิ่นมาใช้ในการประกอบอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีความถนัดหรือมีศักยภาพด้านใด ต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านวิชาการ (เช่น คณิตศาสตร์/ วิทยาศาสตร์) ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านวิชาการ จนสามารถนำไปสู่อาชีพทางด้านดนตรี/ ขับร้อง/ การแสดงได้ผู้ที่มีความถนัดหรือมีศักยภาพด้านกีฬา ต้องได้รับการสนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านกีฬา จนสามารถนำไปสู่อาชีพทางด้านกีฬาได้ ผู้ที่มีความถนัดหรือมีศักยภาพด้านศิลปะ ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านศิลปะ จนสามารถนำไปสู่อาชีพทางด้านศิลปะได้ เป็นต้น

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นมีลักษณะ ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเข้มแข็งจนสามารถเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริงความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถพิจารณาได้จาก

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาโดยละเอียด กล่าวคือ พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นรายยุทธศาสตร์ รายแนวทางการพัฒนา และรายโครงการทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา แผนพัฒนา

การศึกษาสามปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของสถานศึกษา

1.3 มีการจัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ความรู้ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.4 มีการจัดนำคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และทักษะในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.5 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดประชุมผู้ปกครอง เพื่อรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ปกครอง

1.6 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประชุมเพื่อรับทราบปัญหา และให้คำแนะนำแก่สถานศึกษา ตลอดจนกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. โรงเรียนจัดการศึกษาในระบบโดยในหลักสูตรสถานศึกษามีโปรแกรมที่หลากหลาย หรือมีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือมีกิจกรรมกลุ่มผู้สนใจตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน การจัดการศึกษาในระบบที่คุณภาพได้มาตรฐาน สามารถพิจารณาได้จาก

2.1 โรงเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินของสมศ. ในระดับดีขึ้นไป ทุกมาตรฐาน

2.2 โรงเรียนทำการสำรวจความต้องการของผู้เรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรเพิ่มเติม (รายวิชาเพิ่มเติม) ตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน และ โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่มีหลากหลายโปรแกรมตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สำหรับโรงเรียนที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของ สมศ. ในระดับดีขึ้นไป ทุกมาตรฐานรายวิชาเพิ่มเติมควรเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน สำหรับการส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนแต่ละคนควรจัดในรูปของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือมีกิจกรรมกลุ่มผู้สนใจ เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

3. โรงเรียนต้องจัดการศึกษานอกระบบ (เป็นการให้ความรู้ ซึ่งต้องมีการวัดและประเมินผล ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับวุฒิปัตร์) โดยการจัดฝึกอบรมตามความต้องการเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น การจัดการศึกษานอกระบบที่คุณภาพได้มาตรฐาน สามารถพิจารณาได้จาก โรงเรียนทำการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้หรือความต้องการในการฝึกอบรม (Training needs) ของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น แล้วมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ตามความต้องการนั้น ๆ (ซึ่งจะดำเนินการจัดเองหรือประสานหน่วยงานอื่นให้มาดำเนินการจัดก็ได้)

เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของแต่ละคน จนสามารถนำทรัพยากรหรือวัตถุดิบในท้องถิ่นมาประกอบอาชีพได้

4. ความพึงพอใจของประชาชน

4.1 การศึกษาในระบบ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการศึกษาในระบบพิจารณาได้จากความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา

4.2 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยพิจารณาได้จากความพึงพอใจของเด็ก เยาวชน และประชาชนที่เข้าร่วมโครงการฯ

หลักการสำคัญในการดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นมีหลักการสำคัญที่ต้องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุน ร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในท้องถิ่น

สุวรรณ พินิตานนท์ และกาญจนา วัฒนสุนทร (2555, หน้า 21-31) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการดำเนินการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อ โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้มแข็งสามารถเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ในระยะแรกเริ่มจึงจำเป็นต้องทำอย่างอื่นที่จะต้องทำการพัฒนาและเสริมสร้างให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเข้มแข็งเสียก่อน เช่น การให้ความรู้ในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การที่จะให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริงนั้น ก่อนอื่นจะต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองก่อน ถึงแม้โครงการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายรูปแบบตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น แต่เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่าลักษณะการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 4 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาสามปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของ

สถานศึกษา กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของสถานศึกษา กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริหารบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณากำหนดจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน กำหนดครูเข้าสอนในชั้นเรียนและมีส่วนร่วมในการจัดหาบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการร่วมประเมินความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วยทุก 3 เดือน เป็นเวลา 2 ปี เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งให้เป็นครู คศ.1 และประเมินผลงานการจัดการเรียนการสอนของครู

1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษา จัดสรรการใช้งบประมาณทั่วไปและงบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก จัดหางบประมาณสนับสนุนโดยระดมจากประชาชน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน/สังคม และตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน แต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษา ประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการต่าง ๆ และภาคเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการและการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ส่งเสริมสนับสนุนให้มีบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและชุมชน เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการงานอาชีพหรือด้านเทคโนโลยี การให้บริการห้องสมุดและศูนย์คอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ตสนามกีฬา และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ แก่ประชาชนและชุมชน เป็นต้น และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน และเป็นศูนย์บริการความรู้แก่ชุมชน

2. พัฒนาและส่งเสริมให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วว่า ถึงแม้โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายรูปแบบตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น แต่เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่าลักษณะการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ใน 4 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ดังนั้น โรงเรียนจึงควรที่จะมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนใน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2 ด้านการบริหารบุคคล วางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การย้าย การโยน การส่งไปช่วยราชการ การลา และการดำเนินการทางวินัย

2.3 ด้านการบริหารงบประมาณ การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ การจัดหาพัสดุ การเบิกจ่ายเงิน และการบัญชี และการตรวจสอบภายใน

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น งานประสานราชการกับหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

3. พัฒนาและส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต กล่าวคือ ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่น มีเวลาอยู่กับครอบครัวและช่วยกันพัฒนาท้องถิ่น เช่น

3.1 การจัดการศึกษาในระบบ

3.2 การจัดการศึกษานอกระบบ (เป็นการให้ความรู้ ซึ่งต้องมีการวัดและประเมินผล ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับวุฒิบัตร)

3.3 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย (เป็นการจัดการศึกษาตามศักยภาพ และความต้องการของแต่ละบุคคล ไม่มีการวัดและประเมินผล เพื่อมอบวุฒิบัตร)

การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่เป็นการส่งเสริมอาชีพ ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้มีความรู้สำหรับใช้ในการประกอบอาชีพ ควบโครงการ ฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพที่ให้ทั้งความรู้และปัจจัยการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างแท้จริง กล่าวคือ เด็ก เยาวชน และประชาชนสามารถทำการประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้ หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว เช่น โครงการฝึกอบรมอาชีพเลี้ยงปลา จะต้องให้ทั้งความรู้การเลี้ยงปลา และปัจจัย ที่ใช้ในการเลี้ยงปลา เช่น บ่อเลี้ยงปลา พันธุ์ปลา เป็นต้น นอกจากนี้การจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอาจเป็นการให้ความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (School based management for local development: SBMLD) เป็นนวัตกรรมของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ใช้สำหรับสถานศึกษาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชนในท้องถิ่น เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุข เต็มตามศักยภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน พัฒนาผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการงานอาชีพ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 1-12) ได้กล่าวว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลัง ของชาติให้เป็นมนุษย์ที่ความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็น พลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบ อาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

หลักการ มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐาน การเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทย ควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ

3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลา และการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมาย มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .

2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสารมีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเอง และสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

มาตรฐานการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาษาไทย

2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาระดับพื้นฐาน

กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

ความสำคัญ เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต การอาชีพ และเทคโนโลยี มาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และแข่งขันในสังคมไทยและสากล เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ รักการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างพอเพียง และมีความสุข

สาระสำคัญ มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การดำรงชีวิตและครอบครัว เป็นสาระเกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวยุ และสังคมได้ในสภาพเศรษฐกิจที่พอเพียงไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เน้นการปฏิบัติจริงจนเกิดความมั่นใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานเพื่อให้ค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง

2. การออกแบบและเทคโนโลยี เป็นสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสร้างสรรค์ โดยนำความรู้มาใช้กับกระบวนการเทคโนโลยีสร้างสิ่งของ เครื่องใช้ วิธีการ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการดำรงชีวิต

3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสาระเกี่ยวกับกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูล การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การแก้ปัญหาหรือการสร้างงาน คุณค่าและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. การอาชีพ เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพเห็นความสำคัญของ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมเห็นคุณค่าของอาชีพสุจริต และเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ

กรมวิชาการ (2539, หน้า 1) ได้กล่าวว่า จุดประสงค์ของหลักสูตรกลุ่มการทำงานและ พื้นฐานอาชีพ กลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพเป็นกลุ่มประสบการณ์ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีนิสัยรักงานเห็น ประโยชน์ของการทำงาน ทำงานเป็น ทำงานร่วมกับผู้อื่น อันจะนำไปสู่การดำรงชีวิตที่ดี พึ่งตนเอง ได้ และเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องปลูกฝังให้มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวัน และงานที่เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ
2. มีทักษะในการใช้มือ เครื่องมือ และทักษะในกระบวนการทำงาน ทำงานอย่างมีแผน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือครอบครัว และผู้อื่นได้ตามควรแก่วัย
3. มีนิสัยที่ดีในการทำงานและรู้จักพึ่งตนเอง
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงผลงานและกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น อยู่เสมอ

กรมวิชาการ (2545 ข, หน้า 3-25) ได้กล่าวว่า สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ไว้ ดังนี้

1. ความสำคัญ ธรรมชาติ และลักษณะเฉพาะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เป็นสาระการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน อาชีพ และ เทคโนโลยี มีทักษะการทำงาน ทักษะการจัดการ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยี ต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม คุ่มค่า และมีคุณธรรม สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการใหม่ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ มีนิสัยรักการทำงาน เห็นคุณค่าและมีเจตคติที่ดีต่องาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เป็นพื้นฐาน ได้แก่ ความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด และ อดทน อันจะนำไปสู่การให้ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเอง และพึ่งตนเองได้ ตามพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ร่วมมือและแข่งขันในระดับ สากลในบริบทของสังคมไทย

2. ทัศนคติ ทัศนคติของกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี เป็นสาระที่เน้น กระบวนการทำงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการออกแบบ งานและการทำงานอย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้กระบวนการเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนนำเทคโนโลยีมาใช้และประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมทั้งการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์

หรือวิธีการใหม่ เน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยการเรียนรู้ที่ีัดงานและการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ บนพื้นฐานของการใช้หลักการและทฤษฎี เป็นหลักในการทำงานและแก้ปัญหา งานที่นำมาฝึกฝนเป็นงานเพื่อการดำรงชีวิตในครอบครัว และสังคม และงานเพื่อการประกอบอาชีพ ซึ่งงานทั้งสองประเภทนี้ เมื่อผู้เรียนได้รับการฝึกฝนตาม กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยีแล้ว ผู้เรียนจะได้รับการปลูกฝังและ พัฒนาให้มีคุณภาพ และคุณธรรม การเรียนรู้จากการทำงานและการแก้ปัญหาของกลุ่มการงาน อาชีพและเทคโนโลยี จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการบูรณาการ ความรู้ ทักษะ และความคิดที่ หลอมรวมกัน จนก่อให้เกิดเป็นคุณลักษณะของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด

3. คุณภาพของผู้เรียน กลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยี มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

3.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิตและครอบครัว การงานอาชีพและ การออกแบบเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและอาชีพ

3.2 มีทักษะการทำงาน การประกอบอาชีพ การจัดการ การแสวงหาความรู้ เลือกใช้ เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน สามารถทำงานอย่างมีกลยุทธ์ สร้างและพัฒนา ผลิตภัณฑ์หรือวิธีการใหม่ ๆ

3.3 มีความรับผิดชอบ ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน รักการทำงาน ประหยัด อดออม ตรงต่อ เวลา เอื้อเฟื้อเสียสละ และมีวินัยในการทำงาน เห็นคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพสุจริต ตระหนักถึงความสำคัญของสารสนเทศ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

เมื่อจบแต่ละช่วงชั้น ผู้เรียนต้องมีความสามารถดังต่อไปนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ประถมศึกษาปีที่ 1-3 สามารถช่วยเหลือตนเองเกี่ยวกับงานในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลืองานในครอบครัวใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานได้ สามารถคิดและสร้าง สิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันอย่างง่าย ๆ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดออม ใช้พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างประหยัด

ช่วงชั้นที่ 2 ประถมศึกษาปีที่ 4-6 สามารถช่วยเหลือตนเอง ครอบครัว และชุมชน ทำงาน อย่างมีขั้นตอน มีทักษะในการจัดการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เลือกใช้เทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสมกับงาน สามารถคิด ออกแบบ สร้าง คัดแปลงสิ่งของ เครื่องใช้ในชีวิตประจำวันง่าย ๆ ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดออม อดทน ใช้พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่าและถูกวิธี

ช่วงชั้นที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีทักษะการทำงานอาชีพสุจริต มีทักษะการจัดการ ทำงานอย่างเป็นระบบและมีกลยุทธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เห็นคุณค่าของงานอาชีพสุจริต

เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพเลือกใช้เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสมกับงานและอย่างถูกต้อง มีคุณธรรมสามารถคิดออกแบบ สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือวิธีการใหม่ในการทำงาน ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดออม มุ่งมั่น อดทน ใช้พลังงานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่าและถูกวิธี

ช่วงชั้นที่ 4 มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีทักษะการทำงานอาชีพสุจริต มีทักษะการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบและมีกลยุทธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เห็นคุณค่าของงานอาชีพสุจริต เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพเลือก ใช้ และประยุกต์เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสม ถูกต้อง และมีคุณธรรม สามารถคิด ออกแบบ สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดออม มุ่งมั่น อดทน เอื้อเฟื้อ เสียสละ ใช้พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่าและถูกวิธี

4. สาระและขอบข่ายกลุ่มสาระการเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี ประกอบด้วย สาระที่ 1 การดำรงชีวิตและครอบครัว เป็นสาระเกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่ว่าด้วยงานบ้าน งานเกษตร งานช่าง งานประดิษฐ์ และงานธุรกิจ มีรายละเอียด ดังนี้

งานบ้าน เป็นงานที่เกี่ยวกับการทำงานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย บ้านและชีวิตความเป็นอยู่ในบ้าน ผ้าและเครื่องแต่งกาย อาหารและโภชนาการ โดยเน้นการปลูกฝังลักษณะนิสัยการทำงาน ทักษะ กระบวนการทำงาน การแก้ปัญหาในการทำงาน มีความรับผิดชอบ สะอาด มีระเบียบ ประหยัด อดออม อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

งานช่าง เป็นงานที่เกี่ยวกับการทำงานตามกระบวนการของงานช่าง ซึ่งประกอบด้วย การบำรุงรักษา การติดตั้ง/ ประกอบ การซ่อมและการผลิต เพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน

งานประดิษฐ์ เป็นงานที่เกี่ยวกับการทำงานด้านการประดิษฐ์สิ่งของเครื่องใช้ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ โดยเน้นความประณีตสวยงามตามกระบวนการงานประดิษฐ์และเทคโนโลยี และเน้นการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ตาม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสากล

งานธุรกิจ เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดการด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การเป็นผู้บริโภคที่ฉลาด

สาระที่ 2 การอาชีพ เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับหลักการ คุณค่า ประโยชน์ของการประกอบอาชีพสุจริต ตลอดจนการเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ

สาระที่ 3 การออกแบบและเทคโนโลยี เป็นสาระที่เกี่ยวพันกับการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของมนุษย์อย่างสร้างสรรค์ โดยนำความรู้มาใช้

กับกระบวนการเทคโนโลยี สร้างและใช้สิ่งของ เครื่องใช้ วิธีการและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำรงชีวิต

สาระที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสาระที่เกี่ยวกับกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การค้นหาความรู้ การสืบค้น การใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการแก้ปัญหาหรือ การสร้างงาน คุณค่าและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระที่ 5 เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและอาชีพ เป็นสาระที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตและครอบครัวและการอาชีพ

5. มาตรฐานการเรียนรู้

สาระที่ 1 การดำรงชีวิตและครอบครัว

มาตรฐาน ง 1.1 เข้าใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม มีจิตสำนึกในการใช้พลังงาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ในการทำงานเพื่อการดำรงชีวิตและครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับงานบ้าน งานเกษตร งานช่าง งานประดิษฐ์ และงานธุรกิจ

มาตรฐาน ง 1.2 ที่ทักษะกระบวนการทำงาน การจัดการ การทำงานเป็นกลุ่ม การแสวงหาความรู้สามารถแก้ปัญหาในการทำงาน รักการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่องาน

สาระที่ 2 การอาชีพ

มาตรฐาน ง 2.1 เข้าใจ มีทักษะ มีประสบการณ์ในงานอาชีพสุจริต มีคุณธรรม มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ และเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพสุจริต

สาระที่ 3 การออกแบบและเทคโนโลยี

มาตรฐาน ง 3.1 เข้าใจธรรมชาติและกระบวนการของเทคโนโลยีใช้ความรู้ ภูมิปัญญา จินตนาการ และความคิดอย่างมีระบบในการออกแบบ สร้างสิ่งของเครื่องใช้ วิธีการเชิงกลยุทธ์ ตามกระบวนการเทคโนโลยี สามารถตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีทางสร้างสรรค์ต่อชีวิตสังคม สิ่งแวดล้อม โลกของงานและอาชีพ

สาระที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ

มาตรฐาน ง 4.1 เข้าใจ เห็นคุณค่า และใช้กระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงานและอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณธรรม

สาระที่ 5 เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและงานอาชีพ

มาตรฐาน ง 5.1 ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การผลิต การออกแบบ การแก้ปัญหา การสร้างงาน การสร้างอาชีพสุจริต อย่างมีความเข้าใจ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์และมีความคิดสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สาระการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี แบ่งออกเป็น 5 สาระการเรียนรู้ และ 6 มาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การดำรงชีวิตและครอบครัว การอาชีพ การออกแบบและเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและงานอาชีพ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

กรมวิชาการ (2545 ก, หน้า 48-50) ได้กล่าวว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพเป็นกลุ่มประสบการณ์ที่วัดด้วยกระบวนการและการสร้างนิสัยในการทำงาน ฉะนั้นการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย จึงต้องให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงมากที่สุด ดังแนวปฏิบัติต่อไปนี้

1. แนวทางในการจัดการเรียนการสอน

1.1 จัดครูที่มีความรับผิดชอบและใจสู้ในการทำงาน เพราะการจัดการเรียนการสอนจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวครูเป็นสำคัญ

1.2 วางแผนจัดตารางสอน

1.3 พิจารณาเลือกสอนงาน เลือกในแต่ละชั้นตามสภาพและความต้องการของท้องถิ่น ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ความพร้อมของครู โรงเรียน ผู้ปกครอง

1.4 จัดหาสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ และไม่ทำความลำบากกับผู้ปกครองที่จะสนับสนุน

1.5 ควรจัดสอนงานแต่ละประเภท ได้แก่ งานบ้าน งานเกษตร งานประดิษฐ์ และงานช่าง ให้สัมพันธ์กัน

1.6 ควรเน้นกระบวนการในการทำงานเท่า ๆ กับผลงาน

1.7 เน้นกระบวนการกลุ่ม เพราะเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของการอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน

1.8 สอนการปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี เพื่อเป็นหลักในการทำงานและพัฒนางานให้ดีขึ้น การสอนปฏิบัติควรคำนึงถึงหลักสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ ให้ทำอย่างประหยัด ด้วยวิธีที่ปลอดภัย รวดเร็ว และมีคุณภาพ

1.9 สอนภาคปฏิบัติด้วยวิธีการสาธิตและใช้ใบงานประกอบ

1.10 ควรจัดบทเรียนจากง่ายไปหายาก

1.11 สอนให้เกิดความมั่นใจ ควรหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ ดิเชิงทำลาย คือ พุดจาตุหมิ่น ถากถาง เป็นต้น

1.12 สอนให้เกิดนิสัย

1.13 จัดให้มีการวัดผลประเมินผลด้วยวิธีและเครื่องมือหลาย ๆ แบบ

1.14 ควรจะให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติงานที่บ้านหรือสถานที่ทำงานจริง ๆ

การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยีต้องเน้นกระบวนการว่าจะทำให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

การสอนโดยเน้นกระบวนการ คือ การสอนเป็นขั้นเป็นตอนไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เอง

กระบวนการที่ควรเน้นในกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี ได้แก่ กระบวนการฝึกทักษะในการปฏิบัติ กระบวนการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น

วิธีสอนกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี

1. การสอนแบบสาธิต
2. การสอนแบบโครงการ
3. การสอนแบบทดลอง
4. การเรียนด้วยวิธีการแก้ปัญหา
5. วิธีสอนด้วยแบบพิมพ์
6. การเรียนในห้องปฏิบัติการ
7. การสอนแบบอภิปราย
8. การเรียนการสอนแบบประสานสัมพันธ์ภายในกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี

และกลุ่มประสบการณ์อื่น

สื่อการเรียนการสอนกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี

สื่อการเรียนเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ โดยสรุป สื่อการเรียน คือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ หรือวิธีการสำหรับถ่ายทอดความรู้ ความคิดเจตคติจากครูไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะสื่อการเรียนเป็นสิ่งเร้าให้นักเรียนเกิดความอยากเรียนรู้ต่อ ๆ ไป

สื่อการเรียนเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี เพราะนักเรียนจะต้องฝึกปฏิบัติงาน จึงจะเกิดการเรียนรู้ในการทำงานอย่างถูกต้อง และเป็นการสร้างนิสัยที่ดีในการทำงานด้วย

สื่อการเรียนที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน กลุ่มสาระการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี ได้แก่ ใบบางาน ใบบทความรู้ เครื่องมือเครื่องใช้ ของจริง ของจำลอง วัสดุ รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารสิ่งพิมพ์

นิคม ชมพูลง (2545, หน้า 22-26) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นตัวการที่จะถ่ายทอดเนื้อหาสาระให้กับผู้เรียนอยากเรียนด้วยความสนใจ ตั้งใจ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สื่อสำหรับครู และสื่อสำหรับนักเรียน ซึ่งเนื้อหาส่วนใหญ่ของกลุ่มงานอาชีพและเทคโนโลยี จะเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น สื่อสำคัญที่สุด คือ วัสดุสำหรับฝึกเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการฝึกปฏิบัติ สื่อการเรียนการสอนกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี จำแนกออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม คือ

1. วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ วัสดุฝึกงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ของใช้ที่จำเป็น มีประโยชน์ต่อครูผู้สอนและนักเรียน คือ
 - 1.1 ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง
 - 1.2 รู้จักวัสดุสำหรับปฏิบัติและการใช้อย่างประหยัด
 - 1.3 รู้จักใช้เครื่องมืออย่างถูกวิธีและปลอดภัย
 - 1.4 รู้จักรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือหลังจากใช้งาน
 - 1.5 ใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ
2. สถานที่ฝึกปฏิบัติ ได้แก่ ห้องเรียน สถานที่ฝึกงาน มีประโยชน์ต่อครูและนักเรียน ดังต่อไปนี้
 - 2.1 เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง
 - 2.2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง
 - 2.3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
3. เอกสาร ได้แก่ หลักสูตร หนังสือค้นคว้าต่าง ๆ แผ่นพับ ใบงาน ใบความรู้ มีประโยชน์ต่อครูและนักเรียน ดังนี้
 - 3.1 เป็นแหล่งสำหรับศึกษาค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติม
 - 3.2 เป็นแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน
4. สื่อ โสตทัศนวัสดุ ได้แก่ วิทยุเทป วีดีโอ สไลด์ ภาพนิ่ง แผนภูมิ ภาพพลิก มีประโยชน์ต่อผู้สอนและนักเรียน ดังนี้
 - 4.1 เข้าใจในเนื้อหาของบทเรียนดีขึ้น
 - 4.2 เห็นขั้นตอนของการทำงานอย่างชัดเจน
 - 4.3 เป็นแหล่งรวบรวมและบริการสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการทำงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการออกแบบงานและการทำงานอย่างมีกลยุทธ์ โดยนำกระบวนการเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยผู้เรียนจะต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาให้มีคุณภาพควบคู่ คุณธรรม การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นการบูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติ หล่อหลอมรวมกัน จนก่อให้เกิดเป็นคุณลักษณะของผู้เรียน

การวัดผลประเมินผลกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

สุกรรณิการ์ วงศ์เรือน (2553, หน้า 13-14) ได้กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จะต้องเป็นเครื่องมือ ที่มุ่งวัดคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ ผู้เรียนแสดงออกได้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับเครื่องมือวัดพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน นั้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. เครื่องมือและวิธีการวัดด้านความรู้ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมของผู้เรียน หลังจากที่คุณเรียนผ่านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางสมองและปัญญาของผู้เรียนเกี่ยวกับการดำรงชีวิตและครอบครัว การออกแบบและเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และอาชีพ อาจแบ่งพฤติกรรมเหล่านี้ออกเป็น 6 ชั้นด้วยกัน คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

2. เครื่องมือวัดด้านทักษะกระบวนการ เป็นเครื่องมือทำการวัดและประเมินพฤติกรรม ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่แสดงออกให้เห็นถึงนิสัยในการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ อย่างเป็น ขั้นตอน ตั้งแต่การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น การคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างเป็นระบบ การสร้างทางเลือกที่หลากหลาย การประเมินทางเลือก กำหนดและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ การปฏิบัติอย่างซุ่มซม การประเมินระหว่างการปฏิบัติปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และการประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ เป็นต้น โดยเป็นการแสดงออกที่ผสมผสานระหว่าง พฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด ด้านทักษะการปฏิบัติ เจตคติ และคุณธรรมอย่างเป็นระบบ บ่งบอก ให้เห็นนิสัยที่เป็นคนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ซึ่งในการวัดและประเมินนั้นสามารถ ดำเนินการวัดและประเมินในทุกกระบวนการทำงานของผู้เรียนแล้ว ยังสามารถทำการวัด คุณลักษณะที่ดีในการทำงานของผู้เรียนอีกด้วย เช่น ความสะอาด ความเรียบร้อย ความประหยัด และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น โดยมีเครื่องมือในการวัดและการประเมินผล ดังนี้ คือ

2.1 แบบประเมินการปฏิบัติงาน (Performance assessment) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน คุณภาพของผลงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของผู้เรียน อัน ได้แก่ ความสะอาด ความเรียบร้อย ความประหยัด ความมุ่งมั่น และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น โดยกิจกรรม โครงการหรือชิ้นงาน ที่ผู้เรียนปฏิบัตินั้นเป็นกิจกรรมที่ครูผู้สอนเป็นผู้มอบหมายหรือตกลงร่วมกันกับผู้เรียน โดยอาจเป็น ชิ้นงานรายบุคคล รายกลุ่ม หรือผสมระหว่างกลุ่มและบุคคลก็ได้ ซึ่งในการประเมินการปฏิบัติงาน นั้น จะกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน คุณภาพของผลผลิต ซึ่งในแต่ละผลผลิต จะมีตัวที่บ่งบอกถึงคุณภาพแตกต่างกันไป และรายการพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยให้ครูผู้สอนทำการประเมินการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของผู้เรียน ผลงานของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยในแต่ละรายการจะมีเกณฑ์การประเมิน ที่แตกต่างกัน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นอาจจะได้ข้อมูลจากหลายแห่ง ไม่ว่าจะเป็น การสังเกต การซักถาม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงานผู้เรียน เป็นต้น

2.2 แฟ้มสะสมงาน (Portfolio assessment) การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมิน ทักษะและกระบวนการในการทำงานนั้น ในแต่ละกิจกรรมหรือชิ้นงานนั้น ควรให้ผู้เรียนได้มีส่วน ในการออกแบบเครื่องมือ และกำหนดเกณฑ์การประเมินความสามารถในการประเมินคุณภาพ ผลงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตนเอง แล้วจึงทำการประเมินผลงานตนเองใน ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนและผู้ปกครองก็ทำการประเมินผลงานของผู้เรียน โดยทำการเปรียบกับ เกณฑ์การประเมินที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ที่คอยประสานงานและให้ความ ช่วยเหลือ แล้วจึงนำหลักฐานหรือผลการประเมินเหล่านี้เก็บสะสมไว้ในแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน

3. เครื่องมือวัดด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม (Affective) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัด พฤติกรรมตามตัวชี้วัดที่แสดงออกเกี่ยวกับอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสิ่งนั้นอาจ เป็นความเชื่อ การกระทำ บุคคล วัตถุสิ่งของหรือสถาบัน โดยพฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ความสนใจ ความรู้สึก ค่านิยม เจตคติ และคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน ประหยัด อคออม เอื้อเฟื้อ เสียสละ มีวินัยในการทำงาน เห็นคุณค่าของงานและอาชีพสุจริต และตระหนักถึงความสำคัญของสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งในการวัดและประเมินนั้น สามารถวัดและประเมินได้ตั้งแต่เริ่มต้น กิจกรรมการเรียนรู้ จนเสร็จสิ้นกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เช่น การสังเกต การสังเกต พฤติกรรม แบบตรวจสอบรายการ การจดบันทึกพฤติกรรม เป็นต้น

Bloom (1956) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน

1. ความรู้ (Cognitive)

1.1 ความรู้ผู้เรียนสามารถรับรู้และจำข้อเท็จจริง

- 1.2 ความเข้าใจผู้เรียนสามารถแปลสรุปหรือถอดความได้
- 1.3 การใช้งานผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
- 1.4 การวิเคราะห์ผู้เรียนสามารถแยกเป็นหัวข้อที่ซับซ้อน การวาดภาพ การเปรียบเทียบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

- 1.5 การสังเคราะห์ ผู้เรียนสามารถจัดองค์ประกอบและจัดให้เป็นรูปแบบใหม่ได้
- 1.6. การประเมินค่า ผู้เรียนสามารถตัดสินใจโดยอาศัยพื้นฐานความรู้

2. เจตคติ (Affective)

- 2.1 การรับรู้ผู้เรียนตระหนักถึงการฟังหรือการเข้าร่วมอย่างอดทนต่อสิ่งเร้าบางอย่าง
- 2.2 การตอบสนองผู้เรียนรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความคาดหวัง โดยการเข้าร่วมหรือเชื่อฟัง
- 2.3 การสร้างค่านิยมผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเชื่อหรือทัศนคติ ในสถานการณ์ที่เขา/ เธอไม่ได้ถูกบังคับ
- 2.4 การจัดระเบียบคุณค่า ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นที่แสดงให้เห็นเหตุผลสำหรับการแสดง ออกถึงพฤติกรรม

- 2.5 การสร้างนิสัยตามค่านิยมของตนเอง พฤติกรรมโดยรวมของผู้เรียน มีความสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง

3. ความชำนาญ (Psychomotor)

- 3.1 การสร้างของเหมือน ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์หรือทำซ้ำรูปแบบเดิม
- 3.2 การจัดการผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3.3 ความแม่นยำสูง ผู้เรียนบรรลุทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นอิสระได้อย่างถูกต้อง
- 3.4 การทำอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่องหลังจาก การตัดสินใจ
- 3.5 การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็น ธรรมชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคโนโลยี ต้องอาศัยเครื่องมือวัดหลายชนิด และต้องมีการวัดผลประเมินผล ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

การประกอบอาชีพ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงการประกอบอาชีพไว้หลากหลาย และน่าสนใจ ดังนี้

อำนาจ ชูสุวรรณ (2554, หน้า 8) ได้กล่าวว่า อาชีพ หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำเพื่อ การดำรงชีวิต โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนที่ได้รับจากการศึกษาและฝึกอบรม เช่น อาชีพแพทย์ พยาบาล ทหาร นักวิทยาศาสตร์ ช่างไฟฟ้า ช่างไม้ เป็นต้น

ปรัชญนันท์ นิลสุข, ภิญ โณ ใจดำรงค์, สุวัฏ สอนจันทร์ และธิตยา จันทพลาบูรณ์ (2557, หน้า 167) ได้กล่าวว่า อาชีพ หมายถึง การทำงาน ซึ่งมีรายได้ตอบแทน เพื่อบุคคลจะนำรายได้นั้น ไปใช้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว อาชีพที่เลือกทำต้องเป็นอาชีพสุจริตก่อให้เกิด ประโยชน์แก่สังคม โดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

อรุณี ลิ้มศิริ และคณะ (2557, หน้า 145-146) ได้กล่าวว่า อาชีพ คือ การทำมาหากินของ มนุษย์ที่ทำให้มีรายได้ไว้ใช้ในการดำรงชีวิตและเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น อาชีพครู ทหาร ตำรวจ พนักงานบริษัท พนักงานธนาคาร เจ้าของร้านอาหาร เจ้าของร้านขายเสื้อผ้า เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประกอบอาชีพ คือ การทำมาหากินเพื่อเลี้ยงชีพ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง

ความสำคัญของการประกอบอาชีพ

วิริยะ บุญยะนิวาสน์ (2552, หน้า 86) ได้กล่าวว่า การประกอบอาชีพมีความสำคัญ ดังนี้

1. ต่อตนเอง ทำให้เรามีรายได้ไว้ใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ซื้อเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ต่อครอบครัว ทำให้มีรายได้มาไว้ใช้จ่ายในครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวมีความสุข
3. ต่อสังคมและประเทศชาติ ทำให้มีการกระจายรายได้ไปสู่ท้องถิ่น และทำให้เศรษฐกิจของประเทศชาติดีขึ้น มีเงินมาใช้สร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น ถนน อาคาร สำนักงานต่าง ๆ

ปรัชญนันท์ นิลสุข และคณะ (2557, หน้า 167) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของอาชีพใน ชุมชน ดังนี้

1. สร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชน เมื่อผู้อยู่อาศัยในชุมชนประกอบอาชีพก็จะมีรายได้ มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และหากรู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดจะทำให้มีเงินออมไว้ใช้ในเวลา เดียวกัน
2. ก่อให้เกิดความร่วมมือของคนในชุมชน เมื่อผู้อยู่อาศัยในชุมชนมีการติดต่อค้าขาย หรือประกอบอาชีพร่วมกัน และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน จะเป็นประโยชน์ในการขอความร่วมมือ เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนให้สำเร็จได้ด้วยดี
3. พัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า เมื่อผู้อยู่อาศัยในชุมชนมีรายได้ สร้างการรวบรวมเงิน กันนอกเหนือจากเงินสนับสนุนที่ได้รับจากหน่วยงานราชการ สร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น

ห้องน้ำสาธารณะ สวนสาธารณะ ตู้โทรศัพท์สาธารณะเพื่อใช้ร่วมกันในชุมชน ชุมชนจึงได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้า และคนในชุมชนก็มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นไปด้วย

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (2558, หน้า 149) ได้กล่าวว่า อาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ สังคม และเศรษฐกิจ ดังนี้

1. อาชีพช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เพราะอาชีพก่อให้เกิดรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน
2. อาชีพช่วยให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าและบริการ จึงเกิดความสัมพันธ์ของคนในฐานะผู้ขายและผู้ซื้อซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อกัน
3. อาชีพช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากการหมุนเวียนของเงิน สินค้าและบริการ ในระบบการซื้อแลกเปลี่ยน รวมถึงเงินภาษีที่รัฐบาลได้รับจากผู้ประกอบการ ซึ่งนำมาใช้พัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ

อรุณี ลิ้มศิริ และสุภารัตน์ อุ่นเมือง (2557, หน้า 145-146) ได้กล่าวว่า การประกอบอาชีพมีความจำเป็น ดังนี้

1. ความจำเป็นต่อตนเอง การประกอบอาชีพก่อให้เกิดเงินหรือรายได้สำหรับใช้ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง และเพื่อความสุขทางใจ เช่น มนุษย์ประกอบอาชีพให้มีเงิน รายได้เพื่อนำไปซื้ออาหารรับประทานเป็นการบำบัดความหิว หรือนำไปใช้จ่ายในการสร้างที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้น
2. ความจำเป็นต่อครอบครัว การประกอบอาชีพเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว เพราะการอยู่ร่วมกันจะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการกำหนดภาระหน้าที่ของแต่ละคน เช่น พ่อแม่ มีหน้าที่เลี้ยงดูบุตร ส่งเสริมบุตรได้เรียนหนังสือ เพื่อให้มีความรู้สำหรับหาเลี้ยงชีพในอนาคต เมื่อบุตรเติบโตเป็นผู้ใหญ่ พ่อแม่เริ่มชราบุตรก็จะมีหน้าที่เลี้ยงดูพ่อแม่ต่อไป แต่ถ้าสมาชิกในครอบครัวไม่มีใครประกอบอาชีพก็จะมีรายได้อาจทำให้ต้องดำรงชีวิตด้วยความลำบาก

3. ความจำเป็นต่อสังคม การประกอบอาชีพเป็นการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ถ้าประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ก็ต้องชำระภาษีให้แก่รัฐ เพื่อรัฐจะได้นำเงินภาษีไปใช้ในการพัฒนาประเทศ เช่น การก่อสร้างถนน การสร้างโรงพยาบาล แต่ถ้าไม่มีการชำระภาษีให้รัฐ รัฐก็จะไม่มีรายได้สำหรับพัฒนาประเทศ ดังนั้น การที่ประชาชนมีอาชีพจึงเท่ากับเป็นการพัฒนาประเทศด้วย

อำนาจ ชูสุวรรณ (2554, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและตนเองหลายประการ ดังนี้

1. เป็นการรับประกันว่าบุคคลที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรต่อไป บุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกแห่ง และบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย หากพวกเขาารู้สึกว่าองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พวกเขา และไม่ได้รับนโยบายหรือมาตรการใด ๆ ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่พวกเขาแล้ว โอกาสที่พวกเขาจะลาออกจากงานก็มีสูงยิ่งขึ้น ดังนั้น โครงการด้านการพัฒนาอาชีพจะเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งมีให้บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ออกจากองค์กรไป

2. ช่วยให้องค์กรสามารถดึงบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น บุคคลที่มีความสามารถสูงมักจะพิจารณาเลือกทำงานกับองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญต่ออนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น หากองค์กรใดที่มีโครงการด้านการพัฒนาอาชีพ ก็ย่อมจะมีความได้เปรียบในการดึงดูดบุคลากรเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานกับตนเอง

3. ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ที่ให้ความสำคัญและความสนใจแก่อนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ย่อมจะทำให้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กรนั้นมีความรู้สึกที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้องค์กรเป็นอย่างดี

4. ช่วยให้อุตสาหกรรมมีการพัฒนาตนเองและลดความล้าสมัย การทำงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ อันจะทำให้บุคลากรล้าหลังต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะบุคลากรเหล่านั้นจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประกอบอาชีพมีความสำคัญช่วยให้สามารถเลี้ยงชีพและครอบครัวได้ โดยอาชีพแต่ละประเภทจะมีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

ประเภทของอาชีพ

วิริยะ บุญชะนิวาสน์ (2552, หน้า 87) ได้กล่าวว่า ประเภทของอาชีพ ดังนี้

1. อาชีพผลิตสินค้า หมายถึง อาชีพที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าต่าง ๆ โดยการนำวัตถุดิบต่าง ๆ มาประกอบ ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงเป็นสินค้าใหม่ ๆ เช่น การนำผลผลิตทางการเกษตรมาผลิตเป็นอาหารกระป๋อง การนำวัตถุดิบมาผลิตเป็นสิ่งของเครื่องใช้
2. อาชีพบริการ หมายถึง อาชีพที่อำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้ใช้บริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่น ครู บุรุษไปรษณีย์ พนักงานธนาคาร
3. อาชีพค้าขาย หมายถึง อาชีพที่ซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าที่มีอยู่ตามท้องที่ต่าง ๆ โดยมุ่งหวังผลกำไรตอบแทน
4. อาชีพขายสินค้าและบริการ หมายถึง อาชีพที่เกี่ยวกับการขายสินค้า พร้อมกับให้บริการแก่ลูกค้า เช่น ภัตตาคาร ร้านอาหาร

ปรัชญนันท์ นิลสุข และคณะ (2557, หน้า 168-170) ได้กล่าวว่า อาชีพแต่ละอาชีพแตกต่างกัน การเลือกประกอบอาชีพใดนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้ประกอบอาชีพได้สอดคล้องกับสภาพชุมชนและความสามารถของตนเองมากที่สุด อาชีพในชุมชนส่วนใหญ่แบ่งประเภทได้ ดังนี้

1. อาชีพเกษตรกรรม เป็นอาชีพหลักที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากมีภูมิประเทศที่เหมาะสมแก่การปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์
2. อาชีพรับจ้าง เป็นอาชีพที่มีบุคคล 2 ฝ่าย ทำงานร่วมกัน โดยบุคคลแรกเรียกว่า “นายจ้าง” บุคคลที่สองเรียกว่า “ผู้รับจ้าง” มีค่าตอบแทนที่ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับจ้างเรียกว่า “ค่าจ้าง”
3. อาชีพอิสระ เป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการอาจเป็นทั้งเจ้าของกิจการและดำเนินงานทุกอย่างด้วยตนเองเพียงคนเดียว หรือใช้แรงงานในครอบครัว หรือเป็นอาชีพที่บุคคลหลายคน มาร่วมทุนและร่วมแรงกันทำงาน โดยอาจมีลูกจ้างหรือไม่มีก็ได้
4. อาชีพรับราชการ เป็นอาชีพที่มีข้าราชการเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐบาล ทำหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก
5. อาชีพค้าขาย เป็นอาชีพอิสระที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายสินค้า โดยมีเจ้าของกิจการเป็นผู้ดำเนินงานด้วยตนเองทั้งหมด หรือมีการว่าจ้างคนมาทำงานร่วมด้วย

อรุณี ลิ้มศิริ และคณะ (2557, หน้า 149-153) ได้กล่าวว่า อาชีพในประเทศไทยมีอยู่มากมายหลายอาชีพ แต่ละอาชีพมีลักษณะเฉพาะซึ่งบางอาชีพสามารถที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์จากการทำกิจกรรมการเรียนรู้มาฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะและสามารถพัฒนาฝีมือไปสู่การประกอบอาชีพได้

1. งานบ้าน เป็นงานเกี่ยวกับการจัดตกแต่งบ้าน การตัดเย็บเสื้อผ้า และการประกอบอาหารประเภทต่าง ๆ ซึ่งเราสามารถที่จะเลือกประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสมของตนเอง
2. งานเกษตร เป็นงานเกี่ยวกับการปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การทำประมง และการทำเกษตรผสมผสาน โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อให้พืชและสัตว์เจริญเติบโต ให้ผลผลิตสูงสุด ซึ่งเราสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความต้องการ
3. งานช่าง เป็นงานเกี่ยวกับการสร้าง คัดแปลง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีหลายประเภท เช่น งานไฟฟ้า งานประปา งานไม้ งานปูน งานโลหะ งานเขียนแบบ ซึ่งการประกอบอาชีพทางงานช่างสามารถทำได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประกอบอาชีพ

4. งานประดิษฐ์ เป็นงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของมนุษย์ในการสร้างหรือประดิษฐ์สิ่งของต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น เพื่อความสวยงามเพื่อประดับตกแต่ง หรือเพื่อประโยชน์ใช้สอยอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมหลาย ๆ วัตถุประสงค์ทั้งความสวยงาม ประดับตกแต่ง และใช้สอยไว้ในชิ้นเดียวกัน

5. งานธุรกิจ เป็นงานหรือกิจกรรมที่นำเอาทรัพยากรมาแปรสภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ งานอาชีพธุรกิจมีหลายประเภท การนำไปประกอบอาชีพจะต้องเลือกตามความรู้ความชำนาญ และความสนใจของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประเภทของอาชีพนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันตามแต่ละลักษณะของเนื้อหา

การเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ

วิริยะ บุญยะนิวาสน์ (2552, หน้า 88) ได้กล่าวว่า การประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้ผลงานดี และมีคุณภาพยิ่งขึ้น ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มี ดังนี้

1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร ในการทำงานจำเป็นต้องมีทักษะการพูดเพื่อจะได้พูดหรือสั่งการงานต่าง ๆ ให้เข้าใจตรงกัน

2. ทักษะกระบวนการทำงานกลุ่ม การทำงานบางอย่างไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงต้องอาศัยกระบวนการทำงานกลุ่ม เช่น ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ทำร่วมกัน การพูดให้ผู้อื่นช่วยงาน

3. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ในการทำงานบางอย่างอาจมีปัญหเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานได้ แต่ถ้าเรารู้จักวิธีแก้ปัญหาเป็นลำดับขั้นตอน ก็จะทำให้เราสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

อรุณี ลิ้มศิริ และคณะ (2558, หน้า 108-109) ได้กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

1. ทักษะการจัดการ เป็นความพยายามของบุคคลที่จะจัดระบบงานและจัดระบบคน เพื่อให้ได้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา เป็นการคิดหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน เพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยไม่มีอุปสรรค และประสบผลสำเร็จในการทำงาน

3. ทักษะการแสวงหาความรู้ เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นได้ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำไปใช้ประกอบการเรียนเนื้อหาต่าง ๆ หรือการทำงานอาชีพ

อุษา เทียนทอง (2553, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า การประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีทักษะในการประกอบอาชีพนั้น ๆ ที่สำคัญ คือ

1. ทักษะการประกอบอาชีพที่ปฏิบัติ เป็นความชำนาญของบุคคลที่เกิดจากการฝึกฝน ในกิจกรรมที่ปฏิบัติยึดเป็นอาชีพ ที่พัฒนาด้วยการศึกษา การสังเกตในกระบวนการที่ผลิต ผลผลิต ที่ออกมา การจดจำขั้นตอนการผลิต จุดบกพร่องที่ทำแล้วไม่ได้ผลเพื่อไม่ทำอีก มีความมานะอดทน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการใช้วิทยาการ หรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

2. ทักษะในการบริหารและการจัดการ เป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนให้เกิดในกระบวนการผลิต ของอาชีพ เพื่อให้เกิดความเป็นระบบที่ชัดเจน ทั้งการจัดการตนเองและการจัดการอาชีพที่สัมพันธ์ ทำให้เกิดขึ้นตอนของการผลิตที่ทำให้ได้ทั้งคุณภาพของงาน และลดต้นทุนการผลิต มีการวางแผน การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผนติดตามประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้เปลี่ยนเร็ว โลกติดต่อกัน ได้ทุกวันตลอดเวลา ทำให้ความต้องการของคน เปลี่ยนเร็วขึ้น

จิริ ทองคำสิง (ม.ป.ป., หน้า 77) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับงานอาชีพ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ คือ ตัวผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ทักษะทางอาชีพ รวมทั้งคุณสมบัติที่พึงมีในการประกอบอาชีพนั้น ๆ ดังนั้น ผู้ที่ตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งจึงต้อง สำรวจ วิเคราะห์ตนเองให้รู้จักและ เข้าใจตนเอง โดยพิจารณาต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านความสนใจ ความชอบ ความต้องการ ควรจะพิจารณาว่าตนเองมีความสนใจ ความชอบ ความต้องการที่จะประกอบอาชีพใดบ้าง เพราะเหตุใด

2. ด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด ควรจะพิจารณาว่าอาชีพที่สนใจจะทำนั้น ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ทักษะทางอาชีพนั้น ๆ หรือไม่ ถ้ายังไม่มีหรือยังขาดอยู่ จะสามารถหาความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมได้อย่างไร หรือจะแก้ปัญหาโดยหาผู้ร่วมงานที่มีความรู้ นั้น ๆ หรือไม่ ถ้ายังไม่มีหรือยังขาดอยู่ จะสามารถหาความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมได้อย่างไร หรือ จะแก้ปัญหาโดยหาผู้ร่วมงานที่มีความรู้ นั้น ๆ ได้หรือไม่อย่างไร

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงมีในการประกอบอาชีพนั้น ๆ เนื่องจากลักษณะนิสัยที่จำเป็น สำหรับผู้ประกอบการในแต่ละอาชีพจะมีความแตกต่างกัน คุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่จะ ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น ประกอบด้วย

3.1 ความขยันอดทน ทำงานประเภทหนักเอาเบาสู้ ไม่ท้อถอยในการทำงาน

3.2 ประหยัด

3.3 ฉลาดมีไหวพริบ

- 3.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3.5 รู้เท่าทันคน เหตุการณ์ และมองเห็นการณ์ไกล
- 3.6 ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม
- 3.7 มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 3.8 มีสุขภาพดี
- 3.9 มีความสามารถและความถนัดในงานอาชีพ
- 3.10 มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ทำ รักงานที่ทำ
- 3.11 ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ
- 3.12 ใฝ่หาความรู้ แสวงหาแนวทางใหม่ในการทำงาน

ปรัชญนันท์ นิลสุข และคณะ (2557, หน้า 172) ได้กล่าวถึง ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับอาชีพ

1. เวลาทำงาน อาชีพที่เลือกทำควรมีเวลาทำงานที่แน่นอนและไม่ยาวนานเกินไป เช่น ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 8.00-17.00 น. และมีวันหยุดพักผ่อน 1-2 วันต่อสัปดาห์ เพื่อให้มีเวลาทำกิจกรรมอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น นอนหลับ ออกกำลังกาย ไปท่องเที่ยวกับสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

2. การยอมรับนับถือจากสังคม อาชีพที่เลือกต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเป็นอาชีพสุจริต ไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น เป็นประโยชน์ต่อสังคมและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม จึงจะส่งผลให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจ และสังคมสงบสุข

3. ความเสี่ยง อาชีพที่เลือกทำไม่ควรมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน โดยหลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพอันตรายที่อาจได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือพิการ เช่น อาชีพช่างก่อสร้างบนตึกสูง และอาชีพที่ลงทุนสูง เช่น อาชีพนักธุรกิจที่กู้ยืมเงินทุนจากธนาคารมาค้าขายสินค้าราคาแพง ซึ่งนำเข้าจากต่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ ดังนี้ คนทุกคนต้องประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีวิต วัยรุ่นเป็นช่วงเวลาที่ควรเลือกแนวทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต บางคนอาจเริ่มแนวทางเพื่อการประกอบอาชีพแล้วเลือกศึกษาเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพต่อไป หรือการเลือกอาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญและทำให้วัยรุ่นเกิดความสับสนได้ เนื่องจากในเรื่องนี้จะมีผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่มาก นับตั้งแต่บุคคลที่ใกล้ชิดที่สุด และมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพมากที่สุด คือ พ่อแม่ บุคคลอื่น ๆ ภายในครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน เนื่องมาจากเด็กวัยรุ่นไทยยังอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของระบบการศึกษา สติปัญญา ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความนิยมของท้องถิ่น โรงเรียนและสังคมส่วนร่วม

และวัยรุ่นเองก็ยังไม่ตระหนักชัดในความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และลักษณะบุคลิกภาพของตนเองอย่างแท้จริงในการตัดสินใจเลือกอาชีพวัยรุ่นจะต้องคำนึงถึง

1. ความถนัดส่วนตัว คนเราแต่ละคนมีความถนัดไม่เหมือนกัน การได้ทำงานหรือประกอบอาชีพที่ตนถนัด โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานหรืออาชีพนั้นย่อมมีมากกว่าตรงข้ามถ้าได้ทำงานที่ตนเองไม่ถนัด นอกจากจะทำได้ไม่ดีเท่าที่ควรแล้วยังทำให้ขาดความสุขในการทำงานนั้น ๆ อีกด้วย ความถนัดส่วนตัว เป็นสิ่งที่วัยรุ่นจะต้องค้นพบในตนเอง โดยจะต้องพิจารณาอย่างถ่องแท้ ไม่ใช่พิจารณาโดยผิวเผินจากความชอบ ความสนใจเพียงอย่างเดียว คนบางคนมีความชอบ มีความสนใจ แต่อาจจะไม่ได้มีความถนัดก็เป็นได้ ความถนัดจึงเป็นความสามารถ ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีเป็นพิเศษ เช่น ความถนัดทางตัวเลข ความถนัดในการพูด การใช้ภาษา ความถนัดในการแสดงถึงแม้ว่าการทำงานใด ๆ ย่อมต้องอาศัยการฝึกฝน การมีความรู้เบื้องต้น แต่ความถนัดก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานให้ได้ดี

2. ความสนใจ ความชอบในอาชีพนั้น ๆ โดยความเป็นจริงแล้วในวัยรุ่นเรามักจะสนใจและชอบอาชีพที่เด่นและโก้ มากกว่าจะพิจารณาอาชีพต่าง ๆ ที่เรามีความสามารถหรือแนวโน้มที่จะถนัดในอาชีพนั้นความสนใจ ความรักในการที่จะประกอบอาชีพนั้น ๆ ก็มีผลสำคัญอยู่บ้าง แต่ถ้าสนใจแล้วไม่ถนัดเลยก็จะไม่สามารถทำให้อาชีพนั้นเจริญก้าวหน้า เช่น วัยรุ่นหลายคนที่สนใจอาชีพที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์กลไก แต่กลับมีความถนัดในการพูด การใช้ภาษา ไม่ถนัดในด้านการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ก็ไม่ควรเลือกอาชีพในด้านนี้ เพราะการทำในสิ่งที่ไม่มีความถนัดจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ยาก

3. การเลือกอาชีพตามความคาดหวังของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง เด็กวัยรุ่นส่วนใหญ่ต้องเลือกอาชีพตามที่พ่อแม่คาดหวังเพียงเพื่อให้พ่อแม่พอใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่วัยรุ่นจะต้องพิจารณาให้ดี การเลือกอาชีพโดยตามใจพ่อแม่โดยไม่พิจารณาถึงความพอใจ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง อาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ คำแนะนำของพ่อแม่ นั้น เต็มเปี่ยมด้วยความรัก ความปรารถนาดี ประกอบกับความรู้และประสบการณ์ชีวิต ย่อมเป็นคำแนะนำที่ดี มีประโยชน์ต่อเรา แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้าย วัยรุ่นจะต้องมีแผนการเลือกอาชีพที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของตัวเองให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้โดยจะต้องพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ให้รอบคอบ

4. การเลือกอาชีพตามเพื่อน ในช่วงวัยรุ่นเพื่อจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อชีวิตเรามากที่สุด ดังนั้น จึงมีวัยรุ่นเป็นจำนวนมากที่ตัดสินใจเลือกเรียนเพื่อประกอบอาชีพตามเพื่อน เพียงเพราะว่า ต้องการเรียนหรืออยู่ร่วมกลุ่มเดียวกันเพื่อนที่ใกล้ชิด เพื่อนอาจให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ แต่เราจำเป็นต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับตนเองมากที่สุด

5. โอกาสที่จะเข้าทำงาน ในปัจจุบันในการเลือกเรียนอะไรก็ตาม เราจะต้องคำนึงถึงโอกาสที่จะทำงานด้วย เช่น อาชีพครูในปัจจุบันจะมีการแข่งขันเพื่อสอบคัดเลือกเข้าทำงาน โดยมีผู้สมัครจำนวนมากที่ตำแหน่งน้อย โอกาสที่จะเข้าทำงานจึงยาก ถ้าเราเลือกเรียนเพื่อประกอบอาชีพนี้ก็ต้องมั่นใจตนเองว่ามีระดับสติปัญญา มีความสามารถสูงกว่าธรรมดา เพื่อจะมีโอกาสที่จะได้มีงานทำ

6. การเลือกอาชีพจำเป็นต้องคำนึงถึงปัญหาในด้านสุขภาพด้วย คนที่สายตาสั้นไม่ควรเลือกอาชีพที่จะต้องใช้สายตามากหรือในการประกอบอาชีพบางอย่างไม่รับคนที่มึปัญหาในทางสายตา เช่น อาชีพแอร์โฮสเตส คนที่มีปัญหาสุขภาพ เช่น โรคภูมิแพ้ฝุ่น แพ้ผงละอองไม่ควรเลือกอาชีพที่ทำให้ต้องอยู่กับสิ่งที่จะทำให้เกิดแพ้ เช่น อาชีพช่างตัดผม เสริมสวย ช่างก่อสร้าง เป็นต้น

7. สติปัญญาหรือความสามารถ การเรียนวิชาชีพชั้นสูงจำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ซึ่งอาจดูได้จากระดับคะแนนหรือผลการเรียนที่ผ่านมา นอกจากนั้นการสอบได้คะแนนสูง ๆ ในวิชาใดก็พอจะชี้ให้เราได้ว่ามีแนวโน้มที่จะเรียนได้ดี มีความสามารถสูงในวิชานั้น ซึ่งควรนำมาพิจารณาเพื่อการตัดสินใจด้วย

8. ทุนทรัพย์ในการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพนั้น ๆ ถ้าเราต้องการเป็นวิศวกร เราต้องเรียนวิศวกรรมในระดับมหาวิทยาลัยซึ่งต้องใช้ทุนทรัพย์สูงมาก ผู้ปกครองมีทุนเพียงพอได้หรือไม่ เราจะสามารถหาทุนได้จากแหล่งใด

9. ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพที่เลือก โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพนั้น แนวโน้มในอนาคต รายได้หรือผลตอบแทน ข้อจำกัดและความเสี่ยง โอกาสก้าวหน้า วัยรุ่นจะต้องรู้จักนำข้อมูลหลาย ๆ ด้านมาเปรียบเทียบแล้วจึงตัดสินใจ นอกจากนั้นวัยรุ่นควรพิจารณาความรู้สึกของตนเองให้ถ่องแท้ เนื่องจากในช่วงวัยรุ่นความสนใจและความต้องการอาจจะมีลักษณะที่หือหาว ไม่มีการไตร่ตรองโดยแท้จริง การเลือกอาชีพนอกจากจะต้องพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว เรายัง พบว่า ลักษณะการเลือกอาชีพของวัยรุ่นมักเลือกเพราะอิทธิพลจากสื่อมวลชน และผู้ปกครอง เพื่อนฝูงอีกด้วย

กองส่งเสริมการมีงานทำ (2541, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนที่มีส่วนสำคัญในการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. เข้าใจตนเอง ต้องวิเคราะห์ตัวเองให้ได้ว่าอาชีพอะไรที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของตัวเอง โดยให้คำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ได้แก่

1.1 ความคาดหวังในอาชีพ จะต้องตัดสินใจเลือกงานที่คาดว่าจะให้อะไรกับเราได้บ้าง เช่น ความพอใจส่วนบุคคล รายได้สูง ความมีชื่อเสียงในวงสังคม มีอำนาจ เป็นต้น

1.2 เตรียมร่างกายตนเอง สรีระของร่างกายมีส่วนสำคัญในการเลือกอาชีพ เป็นอย่างยิ่ง เพราะต้องเลือกให้เหมาะกับอาชีพนั้น ๆ ถ้าชอบงานในสำนักงาน สรีระจะไม่มี ส่วนสำคัญมากกว่างานกลางแจ้ง หรืองานที่ใช้เครื่องจักร

1.3 วุฒิการศึกษาและการฝึกอบรม มีผลอย่างมากในการเลือกอาชีพ อาชีพบางอย่าง เช่น หนายความ วิศวกร สถาปนิก แพทย์ จะต้องใช้วุฒิการศึกษาโดยเฉพาะ แต่ถ้าเป็นอาชีพ ภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้วุฒิการศึกษาเฉพาะเสมอไป

1.4 ความสนใจ เป็นส่วนประกอบที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับความสนใจของตนเอง ให้กลายมาเป็นอาชีพได้ และเป็นสิ่งที่จะช่วยผลักดันการเรียน การศึกษาหาความรู้ให้ไปในทิศทาง ที่ตนเองสนใจ

1.5 ความสามารถพิเศษ คือ ความสามารถที่ธรรมชาติได้มอบให้กับบุคคลตั้งแต่เกิด ซึ่งไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือฝึกอบรมโดยตรง

2. รวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ เมื่อรู้ว่าตนเองอย่างถ่องแท้แล้ว สิ่งทีพึงกระทำต่อไป คือ การรวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ เศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อการค้าเนิน อาชีพนั้น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ คือ ความสามารถในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาการค้าเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้แล้วต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการประกอบอาชีพ เช่น การศึกษา ความสนใจหรือความถนัด ทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

การส่งเสริมอาชีพสำหรับนักเรียน

ประเสริฐ ชูสิงห์ (2540, หน้า 50) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพ ไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้มองเห็นความสำคัญของงานอาชีพ
2. เพื่อให้นักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น และในโลกรว้าง
3. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ เช่น ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา สภาพร่างกาย ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. เพื่อให้ข้อสนเทศแก่นักเรียนเกี่ยวกับอาชีพที่นักเรียนสนใจ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้มีความเข้าใจในอาชีพนั้น ๆ ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
5. เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักวิธีแสวงหางาน วิธีการสมัครงาน วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงาน และวิธีการปฏิบัติตนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
6. เพื่อช่วยให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริตทุกอาชีพ

จารี ทองคำสิง (ม.ป.ป., หน้า 76) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมอาชีพ หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต อัน ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการแก้ไขปัญหาด้านปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการอาชีพเพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ กิจกรรมแนะแนวอาชีพที่ควรจัดในสถาบันการศึกษา

1. การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพในระดับประถมศึกษา

1.1 เด็กในวัยประถมศึกษาเปรียบเสมือนไม้อ่อนที่กำลังเจริญเติบโตจึงควรได้รับการเพาะปลูกหรือปลูกฝังด้วยการหมั่นรดน้ำพรวนดิน หรืออบรมสั่งสอน เพื่อให้เกิดคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ดีงามต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต คือ เจตคติที่ดีต่ออาชีพ ไม่ควรดูถูกงาน มีความรักและความพึงพอใจในงานและที่สำคัญ คือ ควรปลูกฝังให้มีกิจนิสัยที่ดีในการทำงาน เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความมานะอดทน หรือใจสู้งานทุกชนิด เป็นต้น

1.2 ในการสอนกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ อัน ได้แก่ งานบ้าน งานเกษตร งานประดิษฐ์ และงานช่าง ซึ่งต้องปลูกฝังให้เด็กมีเจตคติที่ดีและกิจนิสัยที่ดีนั้น สิ่งที่ครูควรจะเน้นมากเป็นพิเศษ คือ ความรักเอาใจใส่ต่องานและความภาคภูมิใจในผลงาน หรือความสำเร็จในงาน ให้มากกว่าความสวยงามประณีตของผลงานที่เด็กทำ และเน้นด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก

1.3 ควรจัดให้มีวัสดุสิ่งพิมพ์ สื่อการเรียนหนังสืออ่านประกอบเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัยและระดับการอ่านของเด็กวัยประถมศึกษา เช่น ในลักษณะภาพโปสเตอร์ หนังสืออ่านสำหรับเด็ก เกม ของเด็กเล่นที่แสดงอาชีพต่าง ๆ ไปในตัวด้วย เป็นต้น

1.4 จัดกิจกรรมให้เด็กได้มีโอกาสเล่าเรื่องหรือเขียนเรียงความเกี่ยวกับอาชีพของพ่อแม่ญาติพี่น้องหรืออาชีพต่าง ๆ ที่พบเห็นในท้องถิ่น

1.5 จัดกิจกรรมให้เด็กได้มีโอกาสเล่าเรื่องหรือเขียนเรียงความเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ตามความสนใจของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินทั้งเพื่อครูจะได้สอดแทรกข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ ด้วย

1.6 จัดกิจกรรมให้เด็กได้มีโอกาสรายงานการทำงานหรือกิจวัตรประจำวันของตนว่า ได้ทำอะไรบ้างเพื่อตนเอง เพื่อครอบครัวและเพื่อชุมชน ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังความรู้สึกในตัวเด็กว่า ในชีวิตของคนเรานั้นจะต้องมีงานทำหรือ “ชีวิตก็คือ งาน” นั่นเอง

1.7 จัดกิจกรรมทัศนศึกษาพาเด็กไปชมแหล่งประกอบอาชีพต่าง ๆ ในท้องถิ่นให้เด็กได้มีโอกาสพบเห็นสภาพที่แท้จริงของการประกอบอาชีพให้เด็กได้มีโอกาสคุยสนทนากับผู้ประกอบการและเมื่อกลับจากทัศนศึกษาแล้ว ควรให้เด็กได้มีโอกาสเล่ารายงานหรือเขียนเรียงความเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้พบเห็น

1.8 จัดนิทรรศการแสดงผลงานของเด็กหรือตลาดนัดจำหน่ายผลงานของเด็กที่ได้จากการเรียนกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ และเชิญชวนให้พ่อแม่ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น มาชมหรือซื้อเพื่อช่วยส่งเสริมให้เด็กมีความภูมิใจในผลงานของตน

1.9 จัดประชุมพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็ก เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายของการให้ การศึกษาและการฝึกฝนให้เด็กมีทักษะพื้นฐานในการด้านอาชีพรวมทั้งการขอความร่วมมือจาก พ่อแม่ ผู้ปกครองของเด็ก ให้ช่วยเอาใจใส่ในการทำงานและการมอบหมายงานต่าง ๆ ให้เด็ก ทำที่บ้านด้วย

2. การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพในระดับมัธยมศึกษา สามารถจัดให้หลายแบบตาม ความเหมาะสม ความพร้อมและความสามารถของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงเวลา งบประมาณ และ ตัวบุคคลผู้ดำเนินงานหรือผู้รับผิดชอบ กิจกรรมแนะแนวอาชีพที่ควรจัดระดับมัธยมศึกษา ได้แก่

2.1 ชี้แจงให้เด็กเห็นคุณค่าของวิชาต่าง ๆ ที่เรียนว่าวิชาเหล่านั้น ทั้งวิชาบังคับและ วิชาเลือกมีความสัมพันธ์และมีประโยชน์อย่างไรต่ออาชีพหรือการประกอบอาชีพในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กเรียนวิชาต่าง ๆ หรือแผนการเรียนที่เลือกอย่างมีความหมายและมีเป้าหมาย วิธีการให้เด็ก รู้คุณค่าของวิชาต่าง ๆ อาจจัดในรูปของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้มีส่วนสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

2.2 ใช้เครื่องมือตรวจสอบความสนใจและความถนัดของเด็กในอาชีพต่าง ๆ เช่น แบบตรวจสอบความสนใจในอาชีพของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการและของ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น

2.3 จัดให้เด็กอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ในคาบกิจกรรมแนะแนวโดยพยายาม เลือกรายอาชีพต่าง ๆ ที่เห็นว่ามีส่วนสัมพันธ์กับวิชาเรียน หรือเลือกหัวข้อที่ดึงดูดความสนใจเด็ก เช่น การเตรียมตัวเลือกอาชีพในชุมชนของเรา จะใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์อย่างไร

2.4 ส่งเสริมให้มีการจัดชุมนุมหรือชมรมอาชีพต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัด เช่น ชุมนุมเกษตรกร ชุมนุมแม่บ้านการเรือน ชุมนุมนักธุรกิจ ชุมนุมดนตรี ชุมนุมศิลปะการแสดง ชุมนุมนักหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2.5 จัดให้มีบทความแนะแนวอาชีพ เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์หรือข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับชีวิตประวัติของผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพ การสัมภาษณ์ศิษย์เก่าผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ ที่น่าสนใจ

2.6 จัดป้ายสนทนาหรือป้ายนิทรรศการเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ที่น่าสนใจเป็นประจำ ทุกสัปดาห์หรือทุกเดือนในห้องสมุดหรือตั้งไว้ในที่เด็กเห็นได้ง่าย อาจมีแผนภูมิ โปสเตอร์ภาพถ่าย ประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ และควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดด้วย

2.7 จัดฉายภาพยนตร์ ภาพนิ่ง สไลด์ หรือวิดีโอเทป เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ให้เด็ก ได้มีโอกาสชมบ่อย ๆ เพื่อให้เด็กมีความเข้าใจและสนใจในอาชีพมากขึ้น

2.8 จัดกิจกรรมอาชีพทัศนศึกษาพาเด็กไปชมกิจกรรมของโรงงานบริษัทห้างร้าน และแหล่งอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน ตามโอกาสอันควรในการจัดอาชีพทัศนศึกษานอกสถานที่ดังกล่าวนี้ ควรมีการวางแผนล่วงหน้า เช่น ให้เด็กเตรียมตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า

2.9 จัดให้เด็กมีส่วนร่วมในการสำรวจอาชีพในชุมชนโดยให้นักเรียนออกไป สัมภาษณ์ผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ ตามความสนใจ แล้วกลับมารายงานในห้องเรียน

2.10 จัดให้มีโครงการจัดให้นักเรียนมีประสบการณ์ในงานอาชีพต่าง ๆ ตามความสนใจหรือความถนัด โดยให้เด็กได้มีโอกาสชมกิจการและลงมือปฏิบัติงานในส่วน ที่ทำได้อย่างน้อย 7-12 วันทุกภาคเรียนในแหล่งอาชีพต่าง ๆ

2.11 เชิญพ่อแม่ ผู้ปกครองมาประชุมหรือพบปะเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเลือก อาชีพของบุตรหลานของตน

2.12 จัดให้เด็กเล่นละครแสดงบทบาทสมมุติในอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เด็กได้มีโอกาส สอดแทรกความรู้สึกที่มีต่ออาชีพนั้น ๆ ทั้งยังเป็นการสอนให้เด็กศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผู้ประกอบการ อาชีพต่าง ๆ ที่เด็กสนใจด้วย

2.13 จัดให้มีวันอาชีพ (Career day) หรือตลาดนัดอาชีพ โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น จัดป้ายนิทรรศการอาชีพ จัดวิทยากรบรรยายหรืออภิปรายเกี่ยวกับอาชีพ ต่าง ๆ การแสดงผลภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ของบริษัทห้างร้าน โรงงานต่าง ๆ การพบปะระหว่างผู้สมัคร งานกับนายจ้างที่ต้องการคนงานหรือพนักงานการฉายภาพยนตร์หรือวิดีโอเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ

2.14 จัดให้มีบริการหางานให้เด็กทำในระหว่างเรียนหรือปิดภาคเรียนสำหรับเด็ก ที่ต้องการหารายได้พิเศษ หรือเด็กยากจนที่ต้องการมีทุนการศึกษา โดยติดต่อประสานงานกับบุคคล และแหล่งงานต่าง ๆ ที่ยินดีให้ความร่วมมือ

2.15 จัดบริการหาแหล่งเงินทุนให้เด็กที่สำเร็จการศึกษาสามารถกู้ยืมไปลงทุน ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ตามความถนัดของเด็กยากจนที่ต้องการมีทุนการศึกษา โดยติดต่อ ประสานงานกับบุคคลและแหล่งงานต่าง ๆ ที่ยินดีให้ความร่วมมือ

2.16 จัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลจากการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ในลักษณะต่าง ๆ

3. การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพในระดับอาชีวศึกษาและระดับวิทยาลัยมีวิธีการจัด เช่นเดียวกับในระดับมัธยมศึกษา แต่สิ่งที่จะต้องเน้นพิเศษ คือ การฝึกอบรมควรเน้นด้านประสบการณ์ หรือทักษะด้านอาชีพให้มีความเข้มข้นกล้าแข็งมากขึ้น และพยายามเน้นเรื่องจินตนิรันดร์ วินัย

ในการทำงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น ส่วนในด้านการบริการแนะแนวอาชีพที่ควรเน้นเป็นพิเศษคือ

3.1 จัดบริการให้เด็กมีโอกาสออกไปฝึกปฏิบัติงานในแหล่งงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนที่ให้ความร่วมมือในระหว่างเป็นนักศึกษาอยู่

3.2 จัดบริการตลาดนัดแรงงานให้เด็กได้มีโอกาสพบกับผู้จ้างงานเพื่อประโยชน์ในการทราบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพที่เด็กสนใจหรือต้องการสมัครงาน และเพื่อให้เด็กรู้จักตัดสินใจเลือกอย่างถูกต้อง

3.3 บริการจัดหาแหล่งเงินกู้สำหรับเด็กที่ต้องการเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ โดยติดต่อประสานงานกับแหล่งดังกล่าว เช่น ธนาคาร สมาคม มูลนิธิหรือองค์การเพื่อการกุศล หรือบุคคลที่มองเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้เยาวชนมีงานทำ เป็นต้น

3.4 จัดบริการให้เด็กมีโอกาสพบปะสนทนาหรือสัมภาษณ์กับผู้ประกอบอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เด็กฝึกอบรมหรือศึกษาเล่าเรียนมา ด้วยการเชิญมาเป็นวิทยากรบรรยายหรือให้คำปรึกษาหารือเป็นประจำตามโอกาสที่เห็นสมควร

3.5 ส่งเสริมให้มีการจัดชุมนุมหรือชมรมอาชีพต่าง ๆ อย่างจริงจัง โดยให้มีกิจกรรมและผลงานของชุมนุม

3.6 ดำเนินการติดตามผลและประเมินผลจากการจัดบริการแนะแนวอาชีพที่ได้ดำเนินการไปแล้ว โดยจัดทำสถิติและสรุปรายงานผลให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา (2558, หน้า 1) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพมีหลักการว่า หากบุคคลใดได้ศึกษา หรือทำงานที่ตรงกับความถนัด ความ สนใจ และอุปนิสัยใจคอแล้ว เขาย่อมมีความสุขและ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานในสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่ถนัด หรือไม่เหมาะสมกับอุปนิสัยของตน ดังนั้น ในการแนะแนวอาชีพ จึงต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. การแนะแนวอาชีพ เป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถ และมีโอกาสใช้ ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ในการผลิตงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และทำให้บุคคลนั้นเกิดความสุขจากความสำเร็จในการทำงาน

2. การแนะแนวอาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องโดยมีขั้นตอนตั้งแต่การช่วยบุคคลให้

2.1 รู้จักตนเองว่าตนมีความถนัด มีความสนใจ มีความสามารถ บุคลิกภาพเป็นเช่นไร จะได้เลือกงานได้ถูกต้อง

2.2 รู้จักข้อมูลทางอาชีพอย่างกว้างขวางและแจ่มแจ้งว่า อาชีพต่าง ๆ มีลักษณะอย่างไร ต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง และมีทัศนคติที่ดีต่อสัมมาชีพ

2.3 รู้จักตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตน โดยพิจารณาโอกาส ความเป็นไปได้ ทั้งด้านคุณสมบัติของตนเองและความต้องการด้านกำลังคนใน อาชีพนั้น ๆ

2.4 ได้มีโอกาสศึกษาฝึกฝน อบรม หรือ ได้สัมผัสอาชีพนั้น ๆ ตามความเหมาะสมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ ทันที หรือในบางกรณี เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานและเพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับการประกอบอาชีพของตนในอนาคต โดยมีการศึกษาฝึกฝนเพิ่มเติม

2.5 การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย การจัดบริการแนะแนวอาชีพในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ จากบุคคลทุกฝ่าย ในสถานศึกษานั้น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความร่วมมือของชุมชนในท้องถิ่น ที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานนั้นตั้งอยู่ จึงจะ ทำให้งานแนะแนวอาชีพเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพครอบคลุมในทุกด้าน

2.6 การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดหลักในเรื่องของการให้บุคคลเป็นผู้กำหนดชีวิตของตน

2.7 มีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งจะเป็อาชีพอิสระหรืออาชีพรับจ้างแล้วแต่กรณี

2.8 ได้รับการดูแลและติดตามผล หลังจากที่จบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพแล้ว ว่าบุคคลนั้น ๆ มีความสามารถเหมาะสมกับงานเพียงใด สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับงานได้หรือไม่ ได้ทำงานตรงตามรู้ความสามารถหรือไม่ เพียงใด ควรมีการแก้ไขหรือปรับปรุงในด้านใดบ้าง ทั้งนี้ ควรมีโครงการต่อเนื่องในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ระหว่างปฏิบัติงาน (In service training) ด้วย

ประโยชน์ของการแนะแนวอาชีพ

1. รู้จักเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2. ให้รู้จักโลกของงานอาชีพ เช่น อาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ ลักษณะงานของอาชีพ คุณสมบัติของบุคคลที่จะประกอบอาชีพ หรืองานย่อยในอาชีพ ต่าง ๆ ความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคง การฝึกอบรมที่จะเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ

3. ให้รู้จักเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เช่น การเข้ารับการอบรมในอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในอาชีพนั้น ๆ เช่น การซ่อมคอมพิวเตอร์ การแสวงหางาน การสมัครงาน การเข้ารับการสัมภาษณ์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมอาชีพสำหรับนักเรียน ช่วยให้นักเรียนได้มองเห็นความสำคัญของงานอาชีพ รู้จักเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน เช่น ความถนัด ความสามารถ บุคลิกภาพของตนเอง เป็นต้น

แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม และผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้และทักษะที่ได้รับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ อย่างน่าสนใจ ดังนี้

สังัด อุทรานันท์ (2538, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้

1. หลักสูตร คือ สิ่ง que สร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชา ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาสาระที่จัดเรียงลำดับความยากง่าย หรือเป็นขั้นตอนอย่างดีแล้ว
2. หลักสูตร ประกอบด้วย ประสบการณ์ทางการเรียนซึ่งได้วางแผนล่วงหน้าเพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการ
3. หลักสูตร เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นสำหรับให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน
4. หลักสูตร ประกอบด้วย มวลประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำ ได้รับรู้ และได้ตอบสนองต่อการแนะแนวของโรงเรียน

อุดม เขยกิจวงศ์ (2545, หน้า 2) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมายทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนี้ หลักสูตร คือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ หลักสูตร คือ ประสบการณ์ที่ปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน และหลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือ ประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 7) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ สิ่ง que คาดหวัง เป็นเนื้อหาสาระวิชา เป็น โปรแกรมการศึกษา เป็นเอกสารและเป็นแม่บทที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขึ้น และหลักสูตร คือ สิ่ง que เกิดขึ้นจริง เป็นประสบการณ์ที่จะได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน

และนอกโรงเรียนตามโปรแกรมที่จัดไว้ให้ ซึ่งมีจุดประสงค์ทั่วไปและจุดประสงค์เฉพาะตามความเหมาะสมกับสภาพของโปรแกรมนั้น ๆ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตรหลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ หลักสูตรในฐานะเป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์ หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง และหลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 280) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้นักเรียน โดยการควบคุมแนะนำของสถานศึกษาอันเป็นเครื่องมือที่จะช่วยบรรลุวัตถุประสงค์หรือความหวังทางการศึกษาที่ตั้งไว้ และหลักสูตรเป็นสื่อในการสอนที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฉันท ชาติทอง (2551, หน้า 4) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ การบูรณาการศิลปะแห่งการเรียนรู้และมวลประสบการณ์ ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า แต่ได้เพิ่มเติมในส่วนความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มีความรู้และความสามารถสูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอีกด้วย

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ มีจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 57) ได้กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง มวลประสบการณ์ที่กำหนดว่าจะจัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยบทเรียน วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ หลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้โครงการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

กาญจนา คุณารักษ์ (2553, หน้า 38) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ โครงการหรือแผน หรือข้อกำหนด อันประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรมและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ โดยส่งเสริมให้เอื้อกับบุคคลไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียนในสังคม และในโลกอย่างมีคุณภาพและอย่างมีความสุข

พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553, หน้า 18) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นแผนสำหรับการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วยมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่รวมทั้งความรู้ กิจกรรมและ

ประสบการณ์ มีการออกแบบโดยนำองค์ประกอบหลักด้านเป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ รูปแบบการเรียนการสอน และการประเมินผลมาสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกัน อันเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ ตามความมุ่งหวังของหลักสูตร

เทพนรินทร์ ประพันธ์พัฒน์ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนสำหรับการเรียนรู้ แผนซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับผู้เรียน แผนหรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่ผู้เรียนจะต้องประสบภายใต้การอำนวยการของการศึกษา การจัดการประสบการณ์และการรับรู้ของประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่เกิดขึ้นหรือโปรแกรมของการศึกษา การเรียนรู้ของเด็กผู้เรียน การยอมรับและการปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดประสบการณ์ขึ้นมาภายหลัง ความสัมพันธ์ของแผนงานและประสบการณ์ซึ่งผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จได้ภายใต้การแนะนำของสถานศึกษา

วุฒิพงษ์ ทองก้อน (2554, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ เอกสารที่รวมเอาเนื้อหาวิชา ตลอดจนการจัดเอาประสบการณ์ทุกอย่างที่สถาบันการศึกษาจัดให้กับผู้เรียน ดังนั้น คำว่า หลักสูตร อาจนำมาใช้ในความหมายที่แคบหรือกว้างขึ้นอยู่กับระดับหรือประเภทของการใช้งาน

มาเรียม นิลพันธุ์ (2555, หน้า 74) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ อันประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะจัดให้แก่ผู้เรียน และกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ ที่กำหนดโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ

สุเทพ อ่วมเจริญ (2555, หน้า 4) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ศาสตร์ที่เรียนรู้เพื่อนำไปกำหนดวิถีทางที่นำไปสู่การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้

ศิริณา จิตต์จรัส และคณะ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการและคุณลักษณะตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีลักษณะเป็นแผนโครงการที่ประกอบด้วย ความมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมต่าง ๆ การวัดผลประเมินผล การเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประมวลวิชา และกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เพื่อใช้ในการศึกษา อันประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรมและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

ความหมายของการฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้
 ทองฟู ชินะ โชติ (2531, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่ง
 ในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งทักษะ ความรู้และความสามารถ
 การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน

สมชาติ กิจรรมย (2538, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการ
 ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตาม
 ความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอน
 ในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญ
 ที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ทำงานอยู่แล้ว
 ในหน่วยงาน ให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น จนเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่

จงกลณี ชูติมาเทรินทร์ (2542, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การจัดกระบวนการ
 เรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของ
 ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมี
 ต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543, หน้า 166) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมว่า เป็นแนวทางและ
 ความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้รับความชำนาญในการ
 ปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ปัญหา ตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุง
 งานเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

กุลชน ธนาพงศธร และคณะ (2547, หน้า 331) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง
 กรรมวิธีที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มี
 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและ
 อนาคต

ชูชัย สมทิธิไกร (2554, หน้า 19) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้
 อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติอันจะช่วยปรับปรุง
 ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 212) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการสำคัญสำหรับการ
 พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ก่อนการฝึกอบรมจะต้องสามารถกำหนด

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้ได้เสียก่อน โดยจะต้องหาวิธีล่วงรู้ให้ได้ถึงเมื่อไร มีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากร โดยกระทำกับใคร เกี่ยวกับเรื่องอะไร และควรใช้วิธีใด

ศักดิ์รินทร์ ชนประชา (2550, หน้า 73) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ขงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 7) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาองค์การ โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมาย ในการเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้บังเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญเพื่อการบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดความชำนาญและประสบการณ์ ตลอดจนไปจนถึงการปรับเปลี่ยน เจตคติ และพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงเจตคติเก่า ๆ ความเชื่อดั้งเดิมที่ล้าสมัย และเสื่อมถอย เพื่อให้บังเกิดเจตคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ขององค์การ เพราะเจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์การ ตลอดจนการพัฒนาวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกต้องตามระเบียบแบบแผนยิ่งขึ้น

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2552, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และหรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง”

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการใช้กิจกรรมและวิธีการต่าง ๆ เพื่อทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม หรือเกิดทักษะความชำนาญเฉพาะเรื่อง และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน/ องค์กร

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2553, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่องค์กร ได้จัดขึ้นมาหรือดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม อันไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติ ที่องค์กรคาดหวังหรือต้องการ โดยการที่บุคลากรมีคุณสมบัติและคุณภาพนี้จะนำองค์กร ให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

วุฒิพงษ์ ทองก้อน (2554, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยพัฒนาฝึกฝนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ เจตคติ ทักษะ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัว สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หรือเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้ เป็นไปตามความต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

Tyler (1969) ได้เสนอหลักในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะต้องวิเคราะห์คำถามที่จำเป็นต่อ การพัฒนาหลักสูตร 4 ประการ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรต้องกำหนดให้ผู้เรียน
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุถึง ความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการสอนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่า บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Murray (1993) ได้กล่าวว่า Tyler กล่าวถึงวิธีการเลือกประสบการณ์การศึกษาที่จะช่วยให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาและการรับรู้ ที่ผู้เรียนนำมาสู่สถานการณ์ อีกทั้งถือว่าการประเมินผลจะมีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตร และการสอนของไทเลอร์นั้นใช้จุดประสงค์เป็นตัวกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์

การเรียน ดังนั้น การกำหนดจุดประสงค์จึงมี 2 ขั้นตอน ในตอนแรกจะเป็นการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวขึ้นมาก่อนแล้วจะต้องหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมมากลั่นกรองจุดประสงค์ชั่วคราวนั้น เพื่อให้ได้มาเป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงของหลักสูตร ในกระบวนการนี้พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามา มีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบเพื่อความชัดเจนของหลักสูตรได้มาก เช่น ปรัชญาจะมีบทบาทในการช่วยตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ควรจะตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม หรือตอบสนองผู้สอนเพื่อให้มีงานทำ ถ้าเราจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม การกำหนดจุดประสงค์จะนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างและกระบวนการวิชาได้ชัดเจน เช่น สมมติว่าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม วิชาบังคับก็จะมีมากกว่าวิชาเลือก ถ้าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองผู้เรียน วิชาบังคับก็จะมีน้อยวิชาเลือกก็จะมีมาก

Taba (1962) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร มี ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ (Diagnosis of needs) ครูหรือผู้ร่างหลักสูตรเริ่มกระบวนการ ด้วยการสำรวจความต้องการของนักเรียนที่หลักสูตรได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) หลังจากที่ครูได้ระบุความต้องการของนักเรียนแล้ว ครูกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผล

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหา (Selection of contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือที่สร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งควรเลือกเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงและสำคัญด้วย

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหา (Organization of contents) เมื่อครูเลือกเนื้อหาได้แล้ว ต้องจัดเนื้อหาโดยเรียงลำดับขั้นตอนให้ถูกต้อง คำนึงถึงวุฒิภาวะของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสนใจของผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) เมื่อได้เนื้อหาแล้วครูคัดเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (organization of learning experiences) กิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการจัดเรียงลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับเนื้อหา แต่ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและวิธีการประเมินผล (evaluation and means of evaluation) ผู้ที่วางแผนหลักสูตรต้องประเมินว่าจุดมุ่งหมายใดบรรลุผลสำเร็จและทั้งครูและนักเรียนควรร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผล

Oliva (2009) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Tabá 5 ขั้นตอน สำหรับการบรรลุการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร วิธีการพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรโดยมีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครู ซึ่งควรที่จะเริ่มต้นจากกระบวนการสร้างหน่วยการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับนักเรียนในโรงเรียน

1. การสร้างหน่วยทดลองระดับชั้นประถมศึกษาหรือสาขาวิชา
2. ทดสอบหน่วยทดลอง
3. ปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของนักเรียน

และความสามารถทรัพยากรที่มีอยู่

4. ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรตรวจสอบ
5. การเผยแพร่โดยการจัดฝึกอบรมให้ครูผู้สอน

จุดเด่นในแนวคิดของทาบ่า (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2538, หน้า 70-71) คือ ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องคำนึงอยู่ 2 ประการ คือ

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ จะเป็นสิ่งกำหนดสถานการณ์ เงื่อนไขการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งจะมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้น การจัดรูปแบบของการเรียนการสอนจะต้องต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วย

2. หน้าที่ของยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ดังนั้น การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 2.1 การจัดเนื้อหาจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้น มุ่งให้ผู้เรียนรู้แบบใด กว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใดและได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไร การกำหนดโครงสร้างได้กระทำชัดเจนสอดคล้องกับโครงสร้างในระดับใด เพราะแต่ละระดับจะมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น ระดับใหญ่หรือส่วนรวมจะสัมพันธ์กับหมวดวิชา ระดับกลางจะมีความสัมพันธ์กับระดับรายวิชา และระดับย่อยจะสัมพันธ์กับบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้

- 2.2 หน่วยการเรียนรู้จะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีการเสนอรายละเอียดและมีความยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจตามลักษณะเฉพาะ นอกจากนั้น การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการได้เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการ

ที่มุ่งเน้นความหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และการกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการทางความคิดที่ต่อเนื่องรวมทั้งการสืบเสาะหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

Saylor and Alexander (1974) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต (Goals, objectives and domains) ซึ่งมีเป้าหมาย 4 ประการ คือ ประสพการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum designing) โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรก คือ การนำหลักสูตรไปใช้ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผนหลักสูตรในส่วนของ การเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการตัดสินใจของครูผู้สอน เพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของหลักสูตรที่สร้างไว้

4. การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) ซึ่งมีจุดเน้น 2 ประการ คือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรในส่วนการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

สุนทร โคตรบรรเทา (2553, หน้า 41-44) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรตามทฤษฎีของ Saylor and Alexander ต้องพิจารณาหลายด้าน ดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันภายนอก เช่น ข้อบังคับตามกฎหมาย งานวิจัยปัจจุบัน ความรู้ด้านวิชาชีพ กลุ่มสนใจ และหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ และจากฐานของหลักสูตร เช่น สังคม ผู้เรียน และความรู้

2. การออกแบบหลักสูตร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตกลงแล้วให้พื้นฐานสำหรับการออกแบบหลักสูตร นั่นคือ ทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตร ที่นำมาพิจารณามีอยู่ 5 แบบด้วยกัน คือ

2.1 การออกแบบเน้นเนื้อหาหรือสาขาวิชา เน้นบทบาทของความรู้และกิจกรรม การแก้ปัญหา

2.2 การออกแบบเน้นความสามารถ เน้นวัตถุประสงค์ของการเรียน การวิเคราะห์ภาระงาน และผลลัพธ์สุดท้ายที่วัดได้

2.3 การออกแบบเน้นคุณลักษณะความเป็นมนุษย์ และกระบวนการเน้นความรู้สึก อารมณ์ และค่านิยมของผู้เรียน และด้านสุนทรียภาพของการเรียนรู้

2.4 การออกแบบเน้นหน้าที่และกิจกรรมสังคม เน้นความต้องการของสังคมเป็นหลัก ส่วนความต้องการของนักเรียนเป็นรอง

2.5 การออกแบบเน้นความต้องการและกิจกรรมแต่ละบุคคล เน้นสิ่งที่เกี่ยวข้องและจูงใจผู้เรียนและสิ่งทีประสพการณ์ในการเรียนรู้นำไปสู่ศักยภาพสูงสุด

3. การนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนที่ให้ความสะดวก หรือนำรูปแบบหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย วิธีสอน อุปกรณ์การสอน แหล่งความรู้ ซึ่งมีกระบวนการในหลักสูตร แผนหน่วยการสอน และแผนการสอน และมีการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน ขณะการเรียนการสอนดำเนินไป การนำใช้หลักสูตรประกอบด้วย การนิเทศ การสอน การวางแผน และการประชุมร่วมกันระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ และโครงการพัฒนาครู การช่วยเหลือที่ครูได้รับจากวิทยากร ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหาร เป็นพื้นฐานของการนำใช้หลักสูตร

4. การประเมินหลักสูตร เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการประเมินผลในผลลัพธ์สุดท้ายของนักเรียนและแผนหลักสูตร ข้อมูลการประเมินผลกลายเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการวางแผนระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ผู้บริหารมักไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลประเภทนี้ แต่มอบหมายงานให้ศึกษานิเทศก์หรือที่ปรึกษาจากภายนอก ซึ่งรายงานผลให้ผู้บริหารทราบอีกต่อหนึ่ง แล้วผู้บริหารจึงแจ้งผลการค้นพบให้ครู ผู้ปกครองหรือชุมชนทราบต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 50-57) ได้กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรจะต้องมีสิ่งกำหนดหลักสูตร ซึ่ง หมายถึง การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร 7 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเป้าหมายและอุดมการณ์ของชาติ โดยการศึกษาแผนการศึกษาของชาติ ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทราบเป้าหมายและอุดมการณ์ของชาติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ ภารกิจหลักของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะต้องศึกษาวิเคราะห์แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำสาระสำคัญหรือประเด็นหลักมาใช้ในการวางแผนหลักสูตรให้มีความสอดคล้องและเห็นภาพรวมตลอดแนว

2. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านนโยบายการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศทำให้วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน รัฐบาลจำเป็นต้องเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว และโดยส่วนหนึ่ง คือ การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา

3. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประเทศไทยได้มีแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม โดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับที่ 7 (ปัจจุบันฉบับที่ 9) โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากประเทศที่เป็นสังคมเกษตรกรรม

มาเป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมและสังคมธุรกิจบริการ ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อปัญหากำลังคน ปัญหาความขัดแย้งในสังคม ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการจัดการศึกษา การจัดหลักสูตรและการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม

4. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการ องค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรมาจากนักวิชาการที่หลากหลาย จึงทำให้สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการจะมีอิทธิพลมาก เพราะคณะกรรมการแต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ และเห็นความสำคัญในสาระวิชาของตนที่จะบรรจุลงในสาระและโครงสร้างของรายวิชาในหลักสูตร จึงทำให้มองข้ามหลักการของหลักสูตรและเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลือกสาระลงในรายวิชาว่ามีปรัชญาของหลักสูตรเน้นในเรื่องใด ดังนั้น นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีเกณฑ์ที่ชัดเจนรวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องพอสำหรับการชี้แจงและปรับความคิดที่หลากหลายของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีเอกภาพเพื่อสรุปและประมวลสาระของรายวิชาบรรจุลงในหลักสูตรได้ตามโครงสร้างและหน่วยกิตที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับธรรมชาติและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผลของการวิจัยและแสวงหาความรู้ทางด้านนี้จะเพิ่มขึ้นปีละประมาณ ร้อยละ 12 จึงทำให้มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อสังคมในยุคข้อมูลข่าวสาร กลายเป็นสังคมของการเรียนรู้ในยุคโลกไร้พรมแดน ยุคโลกาภิวัตน์ การติดต่อสื่อสารของบุคคลจะได้รับอิทธิพลของเทคโนโลยีการสื่อสารมาพร้อมกัน ความคิด ค่านิยม การเรียนรู้โดยไม่รู้ตัวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบัน สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้จะมีผลกระทบต่อความต้องการในการจัดการศึกษาอย่างมาก นักพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะเสนอแนะให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรศึกษาข้อมูลในส่วนนี้ให้ชัดเจน

6. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านจิตวิทยา การออกแบบหลักสูตรจะต้องศึกษาพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพฤติกรรมนิยม กลุ่มปัญญานิยม และกลุ่มมนุษยนิยม เพื่อวิเคราะห์ประเด็นหลัก ๆ นำมาจัดให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม

7. สิ่งกำหนดหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม การจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม การออกแบบหลักสูตรก็จะมีกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ซึ่งจะมีทั้งความรู้และคุณธรรม เมื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทำการสร้างหลักสูตรโดยออกแบบรายวิชา ส่วนมากจะเน้นเรื่องความรู้โดยละเลยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไป เมื่อมีการนำหลักสูตรไปใช้ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรก็จะเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทำให้ละเลยการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ดังนั้น เพื่อลดจุดอ่อนของการพัฒนาหลักสูตรและการนำ

หลักสูตรไปใช้ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะต้องเน้นเรื่องคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรให้ชัดเจน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-59) ได้กล่าวถึงแนวคิดและขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มี ดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างและการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

2. ยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ การวางแผนการสอน ทำบันทึกการสอน ผลิตสื่อการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง (สถานศึกษาทดลองใช้หลักสูตรใหม่) โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไขปรับปรุง โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอยู่ตลอดเวลา

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่ เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

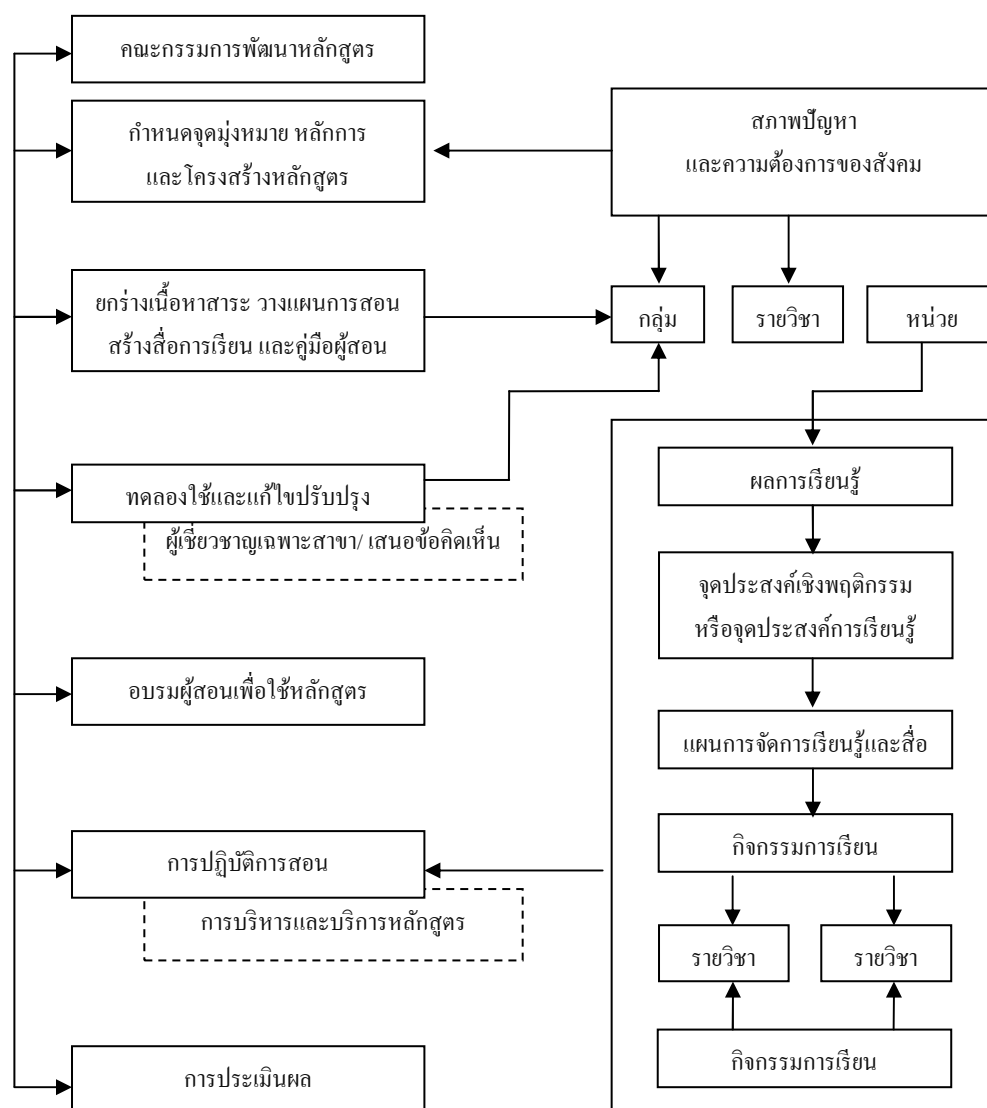
5. นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประกาศใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ คือ

5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร สื่อ และอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะต้องใช้ประกอบการเรียนการสอน

5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตร และบริการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่อบรมผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการสอนทุกชนิด รวมทั้งจัดงบประมาณสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำการทั่วไปที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.4 การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร แล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป การประเมินผลมี 2 ประเภท คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตรในการประเมินผลหลักสูตรนั้นจะต้องประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพแต่ละสาขาวิชา ก็มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการสอน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554, หน้า 59)

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2537, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร
 อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อวินิจฉัยปัญหาและความต้องการ ซึ่งจะช่วย
 ในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าประสงค์ จุดหมายและจุดประสงค์ หลังจากได้วิเคราะห์ข้อมูล
 พื้นฐานแล้ว จะพิจารณาและกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษา

ขั้นที่ 3 การเลือกและการจัดเนื้อหา จะต้องมีความถูกต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
 ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน มีความยากง่าย
 สอดคล้องเหมาะสมกับวัย เนื้อหาต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และเนื้อหานั้นเป็นสิ่งที่สามารถ
 จัดให้ผู้เรียนได้ในแง่ของความพร้อมด้านเวลา ผู้สอน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 การเลือกและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
 ต้องสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว รวมไปถึงยุทธวิธีการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน
 ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องเอื้อต่อ
 การเรียนรู้ และกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การกำหนดอัตราเวลาเรียน หลักเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลการเรียน
 กำหนดเวลาการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาวิชาตามลำดับก่อนหลังให้สัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมง
 ต่อสัปดาห์ส่วนการวัดผลประเมินผล ควรกำหนดวิธีการเกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การจบ
 หลักสูตร

ขั้นที่ 6 การนำหลักสูตร ไปใช้ หลังจากร่างหลักสูตรแล้วต้องมีการตรวจสอบข้อบกพร่อง
 ที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติม

ขั้นที่ 7 การประเมินผลหลักสูตร เมื่อใช้หลักสูตรไปได้สักระยะหนึ่ง ควรมีการ
 ประเมินผลหลักสูตรในด้านต่าง ๆ ว่ามีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมอะไรอีกบ้าง

ขั้นที่ 8 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากที่ได้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร อาจจะ
 ต้องมีการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องให้หลักสูตรเหมาะสมยิ่งขึ้น

ชูศรี สุวรรณโชติ (2542, หน้า 90) ได้จัดลำดับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 9 ขั้นตอน
 ได้แก่

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร
3. สำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม

5. เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียน ได้ศึกษา ตรงกับวัตถุประสงค์
 6. เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร
 7. จัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่แล้ว
 8. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชาเพื่อการจัดการเรียนการสอน
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 26) ได้กล่าวว่า หลักการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมประชาธิปไตย
 2. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนแต่ละคนให้มากที่สุด
 3. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมของผู้เรียนให้มากที่สุดและพัฒนาการดำรงชีวิตในกลุ่ม
 4. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาชาติให้ก้าวหน้าทัดเทียมประเทศต่าง ๆ ในโลก
 5. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในตัวผู้เรียนแต่ละคนเพื่อตอบสนองความต้องการ ความเข้าใจ และความมุ่งหวังในตัวเอง
 6. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาความสามารถทางด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ
 7. การวัดผลและประเมินผลหลักสูตร ควรเน้นที่พัฒนาการในตัวผู้เรียนแต่ละคน
- บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 73) ได้กล่าวว่า หลักของการพัฒนาหลักสูตร มี ดังนี้
1. ใช้พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ ปรัชญา สังคม จิตวิทยา และวิชาความรู้ต่าง ๆ
 2. พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
 3. พัฒนาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
 4. พัฒนาให้สอดคล้องกับหลักของการเรียนรู้
 5. ในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในด้านความยากง่าย ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่อง และบูรณาการของประสบการณ์ต่าง ๆ
 6. พัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กัน ตามลำดับจากจุดประสงค์ สาระความรู้และประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล
 7. พิจารณาถึงความเป็นไปได้สูงในทางปฏิบัติ
 8. พัฒนาอย่างเป็นระบบ

9. พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง
10. มีการวิจัยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา
11. ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ
12. อาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังของผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจทางเลือกขององค์ประกอบที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ทั้งนี้ ประกอบไปด้วย การดำเนินใน 3 มิติสำคัญ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์ต่อกันจนเกิดเป็นภาพรวมของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

มาเรียม นิลพันธุ์ (2555, หน้า 77-80) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรแต่ละหลักสูตรจึงต้องมีความมุ่งหมายที่แสดงถึงเอกลักษณ์และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งความมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับควรสอดคล้องและเสริมความมุ่งหมายทางการศึกษาในระดับชาติ
2. การจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ เมื่อได้กำหนดแล้วว่าความมุ่งหมายของหลักสูตรมีอะไรบ้าง สิ่งต่อไป คือ การเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมกับนักเรียน และลำดับก่อนหลังในการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้ การนำเอาหลักสูตรไปใช้ คือ การนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลเพื่ออำนวยความสะดวกและนักเรียนสามารถสอน และเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
4. การประเมินผลหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตรที่นำไปใช้ว่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด และนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่
5. การปรับปรุงหลักสูตรการนำผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรไปปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม และนำไปใช้ต่อไป หรือตัดสินใจต่อ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ ควรพิจารณาถึงความต้องการหรือความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด เจตคติ ทักษะ โดยผ่านกระบวนการให้ความรู้ และการฝึกปฏิบัติที่มีแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้การยอมรับและมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม ต้องมีการประเมินผลและการติดตามเพื่อการปรับปรุงองค์ประกอบของการฝึกอบรมให้ชัดเจน

ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต้องประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประเมินความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคคลด้วยวิธีการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปัญหาและความต้องการในหน่วยงาน การศึกษาสภาพการทำงาน การสังเกต การสำรวจความต้องการ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามโครงร่างที่กำหนดไว้และการตรวจสอบโครงสร้าง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหา ประสบการณ์ สื่อประกอบ วิธีการประเมิน โดยเมื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับองค์การแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ แยกความจำเป็นที่สำคัญออกจากความจำเป็นรอง ๆ นำมาเขียนจุดประสงค์ของการพัฒนาและการฝึกอบรมพร้อมทั้งกำหนดเวลาที่ต้องการใช้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จัดกิจกรรมให้กับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้ปรับปรุงต่อไป การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเป็นการนำผลการทดลองใช้หลักสูตรมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมพร้อมที่จะนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตรการ ฝึกอบรม และการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตร

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 59) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรของนักพัฒนาหลักสูตรทาบา ประกอบด้วย

1. วินิจฉัยความต้องการและกำหนดวัตถุประสงค์
2. เลือกและจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้
3. เลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

4. กำหนดวิธีการประเมินผล

กาญจนา कुमारักษ์ (2540, หน้า 15) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 6 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความมุ่งหมายของหลักสูตร
2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์
3. วิธีการสอนและการจัดดำเนินการ
4. วัสดุอุปกรณ์การสอน
5. กิจกรรมการเรียนการสอน
6. การประเมินผล

นิรมล ศตวุฒิ (2543, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า หลักสูตรระดับใดก็ตามจะต้องกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรตามส่วนประกอบต่อไปนี้

1. หลักการ เป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตรนั้น บอกให้รู้ว่าหลักสูตรนั้นจัดขึ้นเพื่ออะไร ซึ่งจะกำหนดไว้ในลักษณะเป็นปรัชญาของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมาย แสดงความคาดหวังของหลักสูตรเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียนเมื่อจบหลักสูตร
3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชาและรายวิชา ระบุเฉพาะเจาะจงคุณลักษณะของผู้เรียนเมื่อเรียนจบแต่ละกลุ่มวิชา และแต่ละรายวิชา
4. โครงสร้างของหลักสูตร แสดงภาพรวมของหลักสูตรว่าได้จัดเนื้อหาและประสบการณ์ของหลักสูตรในลักษณะใด สัดส่วนของเนื้อหาและประสบการณ์ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ระยะเวลาการจัดการเรียนการสอน แสดงการแบ่งเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ละเนื้อหาความรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาโดยรวมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดหลักสูตร
5. เนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วย ขอบเขตเนื้อหาความรู้ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับจากการได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาและประสบการณ์ต่าง ๆ
6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย แนวทางหรือวิธีการวัดผลและประเมินผล ว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ จุดประสงค์รายวิชา จุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วหรือยัง รวมถึงระยะเวลาการประเมินผล
7. แนวทางการใช้หลักสูตร ให้คำแนะนำแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรให้ใช้หลักสูตรได้ถูกต้อง เหมาะสมและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

สาขันธ์ ลอเอี่ยม (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการจัดฝึกอบรม หน่วยงานและองค์กรที่จัดฝึกอบรมจะต้องนำเอาสิ่งที่ได้จัดเตรียมไว้ตั้งแต่การนำเอาแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมาศึกษาหาความต้องการและความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. กลุ่มคน ได้แก่ ผู้จัดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรที่ให้การอบรม และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
2. หลักสูตรและเนื้อหาของการฝึกอบรม
3. กิจกรรม วิธีการและสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม
4. เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม
5. สถานที่ที่จัดฝึกอบรม วัสดุ อุปกรณ์การฝึกอบรม
6. งบประมาณค่าใช้จ่าย

เทพารินทร์ ประพันธ์พัฒน์ (2554, หน้า 13) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร แผนการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ วิธีการสอนและการจัดดำเนินการ วัสดุอุปกรณ์ การสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้ เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531, หน้า 93) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. ตรงกับความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ต้องเขียนจากการที่ได้สังเกตพฤติกรรมของภารกิจที่เป็นปัญหา มีการกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ของภารกิจที่ถูกต้องและแน่ชัด
3. ต้องมีความเป็นไปได้
4. สามารถวัดและประเมินผลได้
5. มีการระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนและเจาะจงมากที่สุด
6. มีความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติงาน
7. มีขอบเขตของเวลาที่แน่นอนและผลการปฏิบัติงานที่แน่นอนในการปฏิบัติ

ประพันธ์ สุริหาร (2532, หน้า 143) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. เพื่อชี้แจงหรือเพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในงานปัจจุบัน
2. เพื่อเตรียมพนักงานให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์จะได้มีมืออาชีพอื่นได้หากงานปัจจุบันสิ้นสุดลง
4. การฝึกอบรมจะทำให้องค์กรนั้นเข้มแข็งขึ้น
5. เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถยึดอาชีพนั้นตลอดไป

หลุย จาปาเทศ (2540, หน้า 154) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อเป็นการแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย ความก้าวหน้า หรือความเคลื่อนไหวของ

องค์กร

2. เพื่อกำหนดนโยบายหรือตั้งเป้าหมายในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการติดตาม

งาน

3. เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและอย่างมีระบบ
4. เพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้และปลอดภัย
5. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์
6. เพื่อเป็นเครื่องมือในการกระจายงาน และการรับผิดชอบงาน
7. เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเป็นการเสริมแรงแก่ผู้ปฏิบัติงานด้อย ๆ ขึ้นไป
8. เพื่อเป็นการสร้างทีมงานขององค์กรตลอดจนขวัญและกำลังใจ
9. เพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้บริหาร

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5-7) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือเสริมสติปัญญา หรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน/ บุคคล การเข้าใจการจัดการ การบริหาร รูปแบบการบริหาร ทำให้มีความรู้ คือ รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไร และสามารถจดจำไว้ได้ มีความเข้าใจ คือ รู้ในเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้นั้น สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้อง และแจ่มชัด สามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ นอกเหนือจากนี้แล้วการฝึกอบรมยังสามารถมุ่งสูงขึ้นให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถวิเคราะห์แยกแยะให้เห็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กระจายกันอยู่เข้าเป็นแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ได้ และที่สำคัญ คือ สามารถประเมินค่า คือ ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดตามเกณฑ์ที่กำหนดได้

2. พัฒนาทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม และการพัฒนามาช้านานรวมถึงตั้งแต่การจัดลำดับความของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและคล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้เองในสถานการณ์จริงของท้องถิ่นและความพร้อมของตน การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงนั้น ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เมื่อสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะความชำนาญการ แต่ละเลยการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ทั้งที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากร มีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการขาดความจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา ไม่นำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผลตามที่กำหนดไว้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544, หน้า 7) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายทั่วไปของการฝึกอบรม เพื่อต้องการให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนา 3 ด้าน ด้วยกัน คือ

1. พัฒนาความรู้ (Knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (Skill)
3. พัฒนาทัศนคติ (Attitude)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของการฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกอบรมไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้ สมชาติ กิจขรรยง (2538, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการอบรมที่มีต่อบุคลากร ในองค์กรว่ามีเป้าหมายที่เป็นบทบาทต่าง ๆ ดังนี้

1. มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากร
2. มีบทบาทเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

3. มีบทบาทเพื่อรองรับการขยายงาน
4. มีบทบาทในการช่วยให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจ
5. มีบทบาทในการกระตุ้นให้ปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน
6. มีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหา
7. มีบทบาทอื่น ๆ ตามความคาดหมาย เช่น เพื่อการทดสอบ เพื่อการสร้างสถานการณ์

ฯลฯ

กุลธนา ธนาพงศธรและไตรรัตน์ โภคพรากรณ์ (2540, หน้า 333) ได้กล่าวว่า คติฐานที่สำคัญในการฝึกอบรม การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการที่องค์กรต่าง ๆ ได้นำมาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้มากและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป การฝึกอบรมจะช่วยรักษาบุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมมิใช่ยาวิเศษที่สามารถรักษาได้สารพัดโรค การฝึกอบรมเป็นเพียงหนทางหนึ่งในหลาย ๆ หนทางที่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมนั้นมักจะยึดถือคติฐานที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการบริหารต่าง ๆ นั้นสามารถถ่ายทอดไปให้ผู้อื่นได้ และผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดก็สามารถนำไปปฏิบัติได้ ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการถ่ายทอดของผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากร
 2. การปรับปรุงพัฒนาทักษะเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นอันจะทำให้องค์กรโดยรวมดีขึ้น
 3. การที่คนเราเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
 4. ทักษะแต่ละคนจะเอื้ออำนวยหรือสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
 5. องค์กรจะให้ความสนับสนุนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วเพื่อที่จะได้ใช้ความรู้ความชำนาญหรือทักษะที่ได้รับ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
- นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการฝึกอบรม
1. จะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและช่วยเพิ่มพูนทักษะความชำนาญงานแก่บุคลากร อันจะช่วยส่งผลให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
 2. ช่วยลดความสูญเสียความสิ้นเปลืองทั้งในด้านวัสดุและเวลาการทำงาน
 3. เป็นการช่วยลดอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน
 4. ช่วยลดแรงงานที่ต้องใช้ในการควบคุมงานลงได้มาก เพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้จักวิธีทำงานที่ถูกต้องด้วยตนเอง

5. เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก เมื่อเทียบกับการจัดส่งบุคลากรไปศึกษาเล่าเรียน
เต็มเวลาในสถานศึกษาต่าง ๆ

6. การฝึกอบรมสามารถจัดขึ้นได้ในวันหยุดหรือนอกเวลางานปกติ ไม่ก่อให้เกิด
ผลกระทบต่อการทำงาน

7. ช่วยให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นระหว่างบุคลากรที่อยู่ในองค์การเดียวกันเพราะ
ในระหว่างการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากกิจกรรมร่วมกันแก้ไข
ปัญหาพร้อมกันก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

8. ช่วยให้ผู้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณลักษณะด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้นำความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นตนเองและบุคลิกภาพโดยส่วนรวม เป็นต้น

9. เป็นการช่วยสนับสนุนให้บุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับ
ธรรมชาติของมนุษย์เรา

10. เป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและ
มีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน

11. เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความผูกพันจงรักภักดีต่อ
องค์การ

12. ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และช่วยลดอัตรา
การเข้าออกของบุคลากร

ชาลย สวัสดิ์สาลี (2552, หน้า 48-50) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมและ
ประโยชน์ของการฝึกอบรม มี ดังนี้

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ที่สามารถสอนและผลิตนักศึกษาให้สามารถเข้าปฏิบัติงาน
ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ในทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคคล
ที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก่อน เพื่อให้สามารถ
ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน แนวทางปฏิบัติ และกฎระเบียบข้อบังคับ
ต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้น

2. การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน
หรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างถูกต้อง

3. การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น
ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ รวมถึงมีแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ ๆ อันทันสมัย เพื่อให้
ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4. การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลเหมาะสมกับงานยิ่งขึ้น
5. การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มผลผลิต หน่วยงานจะได้ผลงานมากขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติงานได้มาตรฐาน
6. การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน หรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และตามความต้องการของหน่วยงานด้วย
7. การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาท่าที และบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
8. การฝึกอบรมเป็นวิธีการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง จึงเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง
9. การฝึกอบรม จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกัน ในการทำงาน ช่วยในการติดต่อประสานงาน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน
10. การฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาในการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้น้อยลง
11. การฝึกอบรมจะช่วยลดการบังคับบัญชาให้น้อยลง ลดเวลาในการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง และช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ผ่านการอบรมจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
12. การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมบางหลักสูตรที่กำหนดเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
13. การฝึกอบรมจะช่วยลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่ายได้มาก เพราะการฝึกอบรมจะจัดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระ รวมทั้งขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ได้มาก
14. การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
15. การฝึกอบรมจะช่วยเสริมสร้างสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุและความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ

16. การฝึกอบรมจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และถือเป็นการประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่งด้วย

17. การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้

18. การฝึกอบรมจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 6-7) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการฝึกอบรมมีมากมายหลายประการ ดังนี้

1. เป็นความอยู่รอดของหน่วยงาน/ องค์การ เพราะการมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้หน่วยงาน/ องค์การมีความเข้มแข็ง สามารถแข่งขันกับหน่วยงาน/ องค์การอื่น ๆ ได้
2. เป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน/ องค์การให้มีความรู้และสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จำเป็นในสายงานของตน
3. เป็นความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน/ องค์การ เพราะการมีบุคลากรที่ก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้หน่วยงาน/ องค์การขยายงานออกไปมากยิ่งขึ้น
4. ลดปัญหาที่เกิดจากบุคลากรของหน่วยงาน/ องค์การ ทั้งปัญหาจากพนักงานใหม่ที่ยังไม่รู้งาน และปัญหาขาดพนักงานมาทดแทนคนเก่าที่รู้งานดีแล้วลาออกไป เช่น ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ การสิ้นเปลืองเวลาและวัสดุอุปกรณ์ เพราะการทำงานไม่ถูกวิธี
5. เพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน/ องค์การ เมื่อพนักงานมีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่องานและหน่วยงาน ย่อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประหยัดเวลาและงบประมาณของหน่วยงาน/ องค์การ
6. ลดปัญหาอุบัติเหตุและความสูญเสียในการทำงาน อันเนื่องมาจากขาดความรู้ในการใช้เครื่องจักร/ เครื่องมือใหม่ ๆ หรือความประมาทขาดทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน
7. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพราะพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีย่อมมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นลู่ทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

สาธิต ลอเอี่ยม (2553, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน และสังคม ให้สามารถเผชิญกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้
3. เป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาทุกด้านได้
4. ช่วยสร้างเจตคติ ให้ผู้เรียนรู้ได้ตระหนักและมีเจตคติที่ดีมุ่งมั่นต่องาน ต่อสังคม และต่อการพัฒนาที่ถือว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคน
5. เป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ทดแทนตามภาวะ สถานภาพ และสมัย
6. เพื่อลดค่าใช้จ่าย แทนที่จะส่งให้บุคลากรไปศึกษาต่อ หรือเรียนรู้ประเภทการศึกษาต่อเนื่องซึ่งมักจะเป็นหลักสูตรตายตัว ระยะเวลาซึ่งงบประมาณมาก การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง มีระยะเวลาสั้น เสียค่าใช้จ่ายน้อยได้ประโยชน์ตามเป้าหมาย
7. เป็นการประหยัดเวลาในการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ใหญ่จะมีการฝึกอบรมเป็นส่วนมาก และมักจะมีภารกิจต่าง ๆ จึงไม่มีเวลามากในการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรม ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดี เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญงาน และช่วยแก้ปัญหาของการบริหารงาน

เทคนิคการฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง เทคนิคการฝึกอบรมไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

วิเชียร วิทษอุดม (2549, หน้า 112-113) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ได้แก่ เทคนิคต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การบรรยายเป็นคณะ การประชุมเป็นคณะ ทัศนศึกษา โครงการศึกษา การสอน โดยใช้ภาพยนตร์ การสอนงาน การฝึกอบรมไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน แบบเรียนสำเร็จรูป การระดมสมอง และการสัมมนา
2. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทักษะ ของผู้เรียน หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญ ได้แก่ การสาธิต การฝึกหัดช่างฝีมือ การฝึกปฏิบัติ โครงการศึกษา คณะทำงานชั่วคราว การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด การฝึกอบรมไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน วิธีประสบการณ์ เกมการบริหาร การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสร้างสถานการณ์จำลอง
3. เทคนิคการฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทัศนคติของผู้เรียน หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ เทคนิคดังต่อไปนี้ การแสดงบทบาทสมมุติ กรณีศึกษา การอภิปรายกลุ่ม การสร้างสถานการณ์จำลอง เกมการบริหาร การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การประชุมซินดิเครท การฝึกปฏิบัติ วิธีประสบการณ์ และการสังเกตพฤติกรรม

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 29-44) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม (Training technique) เป็นแนวทางปฏิบัติหรือวิธีการที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธี แต่ละวิธีมีทั้งข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันไป การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการฝึกอบรมที่ควรรู้และมีผู้นิยมใช้ ได้แก่

1. การประชุมใหญ่ (Convention)
2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference)
3. การบรรยาย (Lecture)
4. การบรรยายหมู่ (Symposium)
5. การระดมความคิด (Brainstorming)
6. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)
7. การอภิปรายถกเถียง (Buzz session)
8. การสัมมนา (Seminar)
9. การสาธิต (Demonstration)
10. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)
11. การศึกษานอกสถานที่ (Field trip)
12. กรณีศึกษา (Case study)
13. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 142-143) ได้กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) หรือการประชุมเชิงปฏิบัติ (Workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands-on training)

การประชุมปฏิบัติการเป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการสอน การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น

การประชุมปฏิบัติการ มีหลักการสำคัญ คือ จะต้องมีการฝึกปฏิบัติหรือปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เข้าร่วมการประชุม โดยปกติแล้วจำนวนผู้เข้าประชุมจะมีจำนวนไม่มากนัก จำนวน

ต้องพหุเหมาะกับอุปกรณัและเครื่องอำนวนยควมสะดวกในการปฏิบัติ ผู้เข้าประชุมจะเรียนรูัร่วมกัน รับฟังคำบรรยาย ศึกษาคัันควัทำควมเข้าใจและฝึกปฏิบัติร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการทำงานเรื่งนั้น ๆ สรุปลั้กสำคัญของการประชุมแบบนี้ คือ การเรียนรูั ฝึกปฏิบัติหรือลงมือ ปฏิบัติแล้วนำไปปฏิบัติในการทำงานจริง

สุพานั สฤษฎัวานิช (2556, หน้า 52-54) ได้กล่าวถึง รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งสามารถจัดแบงได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ

1. กลุ่มที่ใช้วิธีการฝึกอบรม (Training methods)

1.1 การฝึกอบรมและพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ซึ่งมี 2 วิธีย่อย

1.1.1 การสอนวิธีการทำงาน (Job instruction)

1.1.2 การฝึกช่างฝึมือ (Apprenticeship)

1.2 การฝึกอบรมและพัฒนานอกเวลางาน (Off the job training) แบงได้เป็น 2 แบบ

1.2.1 การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training)

1.2.2 การอบรมแบบ E-Learning โดยมีรูปแบบย่อย ๆ เช่น

1.2.2.1 การเรียนทางไกล (Distance learning)

1.2.2.2 การเรียนรูัผ่าน Web (Web-based training)

1.2.2.3 การเรียนแบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom)

1.2.2.4 การเรียนรูัโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ โทริกพวก CD หรือสื่ออื่น ๆ (Using CD-ROMs)

ROMs)

2. กลุ่มที่ไม่ใช้วิธีการการฝึกอบรม (Non-training methods) ได้แก่

2.1 การหมุนเวียนงาน (Job rotation)

2.2 การสอนงาน (Coaching)

2.3 การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

2.4 การมอบหมายงาน (Job assignment/ Project assignment)

2.5 การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (Steering committee/ Working

group)

2.6 การฝึกงาน (Attachment working)

2.7 การส่งไปทำงานเฉพาะกิจ (Secondment working)

2.8 การให้เป็นผู้ติดตาม (Work shadowing)

สุพานั สฤษฎัวานิช (2556, หน้า 55) ได้กล่าวว่ วิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ นั้น สามารถ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายในการเรียนรูัหรือเป้าหมายฝึกอบรมที่ต้องการ เช่น

1. เป้าหมายด้านความรู้ (Knowledge) ที่ต้องการให้มีมากขึ้น
 - 1.1 อ่านหนังสือ
 - 1.2 อ่านจากบทความ
 - 1.3 รับฟังการบรรยาย
 - 1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.5 ศึกษาจากไดอะแกรม
 - 1.6 ฟังจากเทป
 - 1.7 สืบค้นจาก Google
2. เป้าหมายด้านทักษะ (Skills) ที่ต้องการให้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญ
เพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง-การสาธิต/ การแสดงให้ดู
 - 2.1 การแสดงบทบาทสมมติ
 - 2.2 การศึกษาจากวิดีโอ
 - 2.3 การทำแบบฝึกหัด
 - 2.4 การจำลองสถานการณ์
 - 2.5 ศึกษาจาก Worksheet
3. เป้าหมายด้านทัศนคติ (Attitude) เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีตามที่ต้องการ เช่น มีจิตบริการ
มากขึ้น
 - 3.1 การใช้เครื่องมือทางจิตวิทยา
 - 3.2 การแสดงบทบาทสมมติ
 - 3.3 การอภิปราย
 - 3.4 การใช้เกมที่ออกแบบเพื่อสร้างหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
 - 3.5 การทำแบบฝึกหัด
 - 3.6 การวิเคราะห์ตนเอง

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554, หน้า 75) ได้กล่าวถึง การแบ่งประเภทการฝึกอบรม โดยยึด
ลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

1. การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On-the job training หรือ Desk training)
เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้อง
เหมาะสม โดยจำกัดเฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้น ๆ ตามปกติแล้ว
มีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับ อาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้
ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบาย หรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติ

ของตนเอง เป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไว้แล้ว

2. การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off-the job training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติ ในที่ทำการ (On-the job training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงานทันทุกกรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมมีหลากหลายวิธี การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

On-the job training

เพ็ชรี ระบุวิเชตร์ (2554, หน้า 95-100) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมแบบฝึกปฏิบัติในงาน (On-the job training)

การฝึกอบรมในงานนี้นับเป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานอย่างถูกต้อง โดยการสังเกตและปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำ การสอนงานของผู้ที่เป็นผู้ฝึก/ผู้สอนงาน (Trainer) ที่มีความชำนาญในงานนั้นหรือเข้าใจงานในภาพรวมและจุดงานย่อย และบุคคลผู้นี้จะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. ความรู้ ความชำนาญในงาน
2. มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับดี
3. มีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
4. มีทักษะในการสอนงาน

การฝึกอบรมในงาน มีชื่อเรียกหลายอย่างเช่น การอบรม ณ พื้นที่ปฏิบัติงาน (Site-based training) การอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน (Performance-based training) และการสอนงานแบบทางตรง (Direct instructing)

ลักษณะของการฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมในงานจะมีลักษณะเฉพาะดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมที่จัดขึ้นสำหรับบุคลากรที่ทำงานไปด้วยและถูกจัดเข้าโปรแกรมอบรมไปด้วย (For employers are in training)
2. เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และได้รับค่าจ้าง (Performing a new job and earning wages)
3. ว่าจ้างก่อน-อบรมตามมา (Hire first-train later)
4. เป็นการฝึกอบรมทักษะทางวิชาชีพ (Occupational skills training)

เนื้อหาที่บรรจุในโปรแกรมการฝึกอบรมในงาน/ โปรแกรมการฝึกอบรมในงาน
จะประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นั่นคือ มุ่งเน้นความสามารถของบุคลากรหลังการฝึกอบรม
 2. มีคู่มือในการอบรม หรือคู่มือปฏิบัติงาน
 3. มีรายการประเมินผลของแต่ละทักษะที่มีมาตรฐาน
 4. มีอุปกรณ์ช่วยในการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น วิดีโอ รูปภาพ ทัศนศึกษา เอกสาร ฯลฯ
- กรอบรมในงาน มักจะใช้คู่กับการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ (Apprenticeship program) เช่น วิชาชีพ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างประปา ช่างยนต์ ช่างกล ป่าไม้ นักดับเพลิง และนักบิน เป็นต้น

องค์ประกอบสำคัญของการฝึกอบรมในงาน

การฝึกอบรมในงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การคัดเลือกผู้เป็นผู้ฝึกอบรมหรือสอนงาน (Mentor or coach) ที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน 4 ประการ ดังกล่าวไว้ข้างต้น
2. การฝึกอบรมต้องทันสมัย และมีมาตรฐาน ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกต้องได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้ถ่ายทอดที่ดี (Training of trainer) และเป็นบุคคลที่ทำงานทันสมัย
3. ทักษะการสอนงานและการวางแผนที่ดี ผู้ทำหน้าที่สอนงานต้องมีการวางแผนการสอนงานออกมาเป็นแผนที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะมีการแนะนำอะไรบ้าง และในแต่ละอันจะทำอะไร/ มีอะไรต้องทำ ตลอดจนสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ และวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่สังกัด
4. ผู้ฝึก (Mentor) จะต้องทำแผนการทำงานของตนเอง และแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบเพราะในบางครั้งผู้ฝึกอาจต้องมีการทำงานของตนไปด้วย สอนงานไปด้วย โดยที่แบบการฝึกอบรมนี้อาจต้องยืดหยุ่นได้ ปรับได้

ขั้นตอนของการจัดฝึกอบรมในงาน สรุปได้ ดังนี้ คือ

1. การคัดเลือกผู้ฝึกสอนงาน
2. การทำแผนการฝึกอบรมในงาน
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงาน
4. กำหนดรายการประเมินผลการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะและทัศนคติ
5. การดำเนินการฝึกอบรมในงาน ปกติจะใช้เวลาประมาณ 400-444 ชั่วโมง หรือ 6 เดือน

ถึง 2 ปี

6. การทดสอบทั้งเป็นข้อสอบ การลงมือปฏิบัติ และการให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม ได้แสดงความคิดเห็น

7. การติดตามผลหลังผ่านการฝึกอบรมในงานว่าผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในงานนี้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อย่างไร

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับบุคคลผู้นั้นเข้าทำงานประจำหรือเลื่อนตำแหน่ง ไปยังตำแหน่งใหม่ต่อไป

วิธีการในการฝึกอบรมในงาน

การฝึกอบรมในงาน จะมีลำดับขั้นตอนการทำกิจกรรมต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

1. การบอก/ อธิบาย/ บรรยาย ความรู้ ทักษะ วิธีการที่ทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น
2. การอธิบายและการให้ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
3. การให้ดูภาพ วิดีทัศน์ หรือสังเกตการทำงานจริง
4. การลงมือปฏิบัติตามที่ได้บรรยาย อธิบายหรือสาธิตให้ดู
5. การอ่านคู่มือ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย
6. การทดสอบการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างเหมาะสม
7. การทดสอบทักษะแต่ละอย่างเป็นระยะ อย่างเหมาะสม โดยเน้นการพัฒนาการ
8. เมื่อจบการฝึกอบรมในงาน ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในงานจะต้องมีการสรุป รายงาน

และมีผู้ฝึกหรือผู้รับผิดชอบติดตามพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสม

Delker (1990) ได้กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของการฝึกอบรมโดยเน้นสมรรถนะ คือ มีการเลือกสมรรถนะอย่างระมัดระวัง สนับสนุนทฤษฎีที่นำมาบูรณาการซึ่งนำมาใช้ในการฝึก ทักษะ โดยการเรียนรู้พิเศษ จัดหาสื่อในการฝึกอบรมที่มีรายละเอียดครบถ้วนเพื่อให้เกิดความรู้ และ ทักษะวิธีการสอนเกี่ยวกับการเรียนรู้ และปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เรียนที่แสดงถึงการเข้าใจ ใช้สื่อ ที่หลากหลาย จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นที่ความพึงพอใจของผู้เรียนและต้องได้รับสมรรถนะ ทั้งหมด

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 14-17) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In service training) เป็นการฝึกอบรมผู้ผ่านการทดลองงานจนได้บรรจุให้เข้ามาทำงานแล้ว เป็นระยะเวลาหนึ่งซึ่งเรียกว่าเป็น “การฝึกอบรมระหว่างประจำการ” ก็ได้ กำหนดเวลาที่ต้องจัดการ ฝึกอบรมแบบนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร เปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีการผลิต เปลี่ยนแปลงระบบงาน หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ การฝึกอบรมระหว่าง งานนี้อาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On-the job training: OJT) การฝึกอบรมลักษณะนี้เป็นการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการในระหว่างการปฏิบัติงานตามปกติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมความรู้ พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเพิ่มผลผลิต จัดได้ว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการฝึกอบรม เพราะจัดขึ้นในสถานที่ทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงประหยัดค่าใช้จ่ายทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกในสถานการณ์จริง และได้รับผลตอบกลับจากผู้สอนทันที การฝึกอบรมลักษณะนี้เหมาะสำหรับการพัฒนาทักษะเฉพาะอย่างที่จะเป็นสำหรับงานของผู้รับการฝึกอบรม มักเป็นการฝึกอบรมในเรื่องที่เรียนรู้ได้ไม่ยากนักและใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีอยู่เดิมตามปกติ โดยให้ผู้ทำงานอยู่ก่อนที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้สอน แบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้องด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กรอธบาย การสาธิต ฯลฯ สถานที่ฝึกอบรมอาจเป็นในสถานที่ทำงานหรือนอกสถานที่ เช่น ในการฝึกภาคสนามก็ได้ และมักไม่กำหนดเวลาในการฝึกอบรมตายตัวขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม อาจเรียกการฝึกอบรมแบบนี้ว่า การสอนงาน (Coaching) ก็ได้ เทคนิคที่ช่วยให้การฝึกอบรมลักษณะนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การคัดเลือกผู้ให้การฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถทั้งในการปฏิบัติงานและการสอน มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม

2. การฝึกอบรมนอกการทำงาน (Off the job training) การฝึกอบรมลักษณะนี้เป็นการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ จัดขึ้นอย่างเป็นกิจจะลักษณะ มีผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรม จัดทำเป็นโครงการเฉพาะ มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ/ กิจกรรม ระยะเวลา สถานที่ และงบประมาณ และมีแผนการฝึกอบรมที่แน่นอน เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ หรือเป็นการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนสายงาน จัดขึ้นนอกการปฏิบัติงานตามปกติ อาจจัดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือนอกสถานที่ก็ได้ การฝึกอบรมลักษณะนี้มีความชัดเจนทั้งในเรื่องกลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการ แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องละจากงานประจำไปในช่วงเวลาที่ไปฝึกอบรม เทคนิคที่ช่วยให้การฝึกอบรมลักษณะนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การเลือกช่วงเวลาการฝึกอบรมที่กระทบต่องานประจำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุดและการคัดเลือกผู้เหมาะสมมารักษาราชการแทนผู้ที่ต้องไปเข้ารับการฝึกอบรม

อนิวัช แก้วจางง (2552, หน้า 157-158) กล่าวว่า การฝึกอบรมแบบขณะปฏิบัติงาน (On the job training: OJT) เป็นการเข้าปฏิบัติงานจริงของพนักงาน โดยการควบคุมของผู้ฝึกอบรมที่มีความรู้และชำนาญในงานนั้น โดยผู้ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมจะอยู่ในระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมในลักษณะนี้จะเป็นการชี้แนะและสอนงาน โดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริงหลังจากที่ได้ทำการชี้แนะและสอนงานแล้วเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

การฝึกอบรมแบบลงมือปฏิบัติงาน จำแนกได้ ดังนี้

1. การหมุนเวียนงาน (Job rotation) คือ การโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อจะได้เรียนรู้งานทุกด้านในองค์กรและรู้ปัญหาในการทำงานของทุกฝ่าย ทำให้พนักงานสามารถเพิ่มความรู้อรรถประโยชน์และทัศนคติในงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การหมุนเวียนงานอาจมีข้อเสีย คือ ทำให้งานหยุดชะงักเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพียงชั่วคราวในระยะเวลาสั้น ๆ อีกทั้งผู้ที่เข้ามาใหม่อาจไม่มีความชำนาญพอจึงอาจทำให้ผลสำเร็จในงานต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นกว่าเดิม

2. การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้องแล้วยังมุ่งไปที่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้นด้วย การสอนงานจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกับตัวลูกน้องและหัวหน้าโดยตรง

3. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน โดยรุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า ลักษณะของพี่เลี้ยงจะทำการถ่ายทอดความรู้เพื่อยกระดับความสามารถและทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ ทั้งนี้พี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้

4. การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job instruction training) เป็นการฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน โดยผู้สอนงาน จะทำการชี้แนะและสอนงานไปด้วยในขณะที่ผู้อบรมทำงานไปด้วย ซึ่งแตกต่างจากการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานตรงที่การฝึกอบรมแบบสอนงานเป็นการชี้แนะหรือบอกกล่าวอย่างละเอียดในขณะที่ทำงานจริงในแต่ละขั้นตอนแต่การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานจะให้ผู้ถูกอบรมลงมือทำงานหลังจากชี้แนะและสอนงานแล้ว โดยทั่วไปจะใช้สำหรับการสอนงาน พนักงานใหม่เพื่อให้เข้าใจการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตามหากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มักจะมอบคู่มือการปฏิบัติให้ด้วยเพื่อให้พนักงาน ได้ศึกษา ด้วยตนเองเพื่อให้พนักงาน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเองได้

5. การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน (Apprenticeship training) เป็นการผสมผสานการสอนในห้องเรียนกับการฝึกอบรม โดยลงมือปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นการให้คำแนะนำทั้งในขณะปฏิบัติงานและนอกเหนือการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานด้านทักษะฝีมือและด้านการช่างต่าง ๆ

ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และกฤษ อัมโภชน์ (2549) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-job training: OJT) มีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานอยู่หลายประเภท ประเภทที่เป็นที่คุ้นเคยมากที่สุดคือ การสอนงาน วิธีนี้พนักงานที่มีประสบการณ์หนึ่งคนหรือหัวหน้าผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมจะเป็นผู้ฝึกอบรมให้กับพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ในระดับล่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจต้องการทักษะ เช่น การเดินเครื่องจักร พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมอาจสังเกตได้จาก หัวหน้างาน เทคนิคนี้ยังถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการจัดการระดับสูงอีกด้วย บางบริษัทก็ใช้ ตำแหน่ง “ผู้ช่วย” เพื่อฝึกและพัฒนาเป็นผู้จัดการระดับสูงในอนาคต เป็นต้น การหมุนเวียนงาน ภายในของพนักงาน (มักจะใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับการจัดการ) เป็นการโยกย้ายจาก งานหนึ่ง ไปสู่อีกงานหนึ่งตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งก็นับว่าเป็นเทคนิคการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน ประเภทหนึ่ง การมอบหมายงานพิเศษ (Special assignments) มักทำให้กับผู้บริหารระดับล่างที่มี ประสบการณ์ในการทำงานได้แก้ปัญหาที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง พนักงานคลังสินค้า ซึ่งมีร้าน 455 ร้าน ทั่วโลกก็นิยมการฝึกอบรมแบบ OJT นี้ เนื่องจากมีพนักงานประจำ (Full-time) เพียงไม่กี่คน พนักงานคลังสินค้าประจำจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่เป็นทางการต่อการสอนงาน และผู้จัดการทุกคน ต้องรับผิดชอบในการพัฒนาลูกน้องได้บังคับบัญชา

จตุรงค์ ศรีวรณัฏ (2558, หน้า 174-176) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมขณะที่บุคลากร ปฏิบัติงานอยู่ (On the job training) เป็นที่นิยมอยู่มากเนื่องจากการฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะลด ปัญหาของการถ่ายทอดความรู้ความสามารถหรือกล่าวในอีกแง่หนึ่ง คือ สามารถลดอัตรา การสูญหายของความรู้ที่จะถ่ายทอดจากผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งรูปแบบของการฝึกอบรมแบบนี้ ก็มีวิธีการอยู่หลายวิธีด้วยกัน

1. การฝึกอบรมในรูปแบบคู่มือ เป็นลักษณะของการฝึกอบรมแบบมีผู้ควบคุมดูแล อย่างใกล้ชิด ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลจะต้องให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่จะต้อง ปฏิบัติงานอะไร ปฏิบัติงานอย่างไร ต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลใดบ้าง เป็นต้น
2. การฝึกอบรมในรูปแบบของการให้งานหรือการบ้าน เป็นลักษณะของการที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำงาน การบ้าน หรือแบบทดสอบ เพื่อให้ได้รับความรู้ในด้านหนึ่งด้านใด โดยเฉพาะ
3. การฝึกอบรมในรูปแบบของการหมุนเวียนงาน เป็นลักษณะของการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เพื่อเพิ่มความหลากหลายของความรู้และ ความสามารถ
4. การฝึกอบรมในรูปแบบพฤติกรรมต้นแบบ หรืออีกในความหมายหนึ่ง คือ การเรียนรู้ จากการสังเกตพฤติกรรมของต้นแบบ โดยศึกษาว่าต้นแบบนั้นทำงานอย่างไร เป็นต้น
5. การฝึกอบรมโดยศึกษาจากความสามารถเป็นหลัก โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำเป็นต้องทราบว่าตนเองมีความสามารถหลักในด้านใด โดยอาจจะดูรายละเอียดของงานหรือ

คุณลักษณะของงาน เป็นต้น แล้วจึงเลือกรูปแบบของการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองต่อความสามารถ
 หนักของตนเอง

สุชินี ฤกษ์ขำ (2557, หน้า 77-78) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-
 job training: OJT) คือ การฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ ที่ให้พนักงาน ได้เรียนรู้ผ่านการลงมือ
 ปฏิบัติจริง ระหว่างการทำงานปกติ ซึ่งแตกต่างจากการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่ได้อธิบายมาข้างต้นที่เป็น
 การฝึกอบรมที่เป็นทางการ เพราะเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่แยกผู้เข้าอบรมออกมาจากการปฏิบัติงาน
 ตามปกติ โดยปกติแล้วการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานนี้อาจเรียกว่าการสอนงานโดยพนักงาน
 ที่มีอาวุโสในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือหัวหน้างานอาจรับหน้าที่ในการสอนงาน
 และแนะนำพนักงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งมีข้อดี คือ พนักงานใหม่อาจมีแรงจูงใจ
 ที่จะเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เพราะเห็นอย่างชัดเจนว่าทักษะ ความรู้ดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการ
 ปฏิบัติงานจริง อย่างไรก็ตามการใช้รูปแบบการฝึกอบรมนี้อาจมีข้อจำกัด เนื่องจากพนักงานที่
 ทำหน้าที่สอนต้องคอยสอนพนักงานใหม่และรับผิดชอบงานของตนเองไปพร้อม ๆ กัน อาจเกิด
 ปัญหาหลายหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งไป หรือความไม่พร้อมที่จะสอน คือ สอนให้พนักงานใหม่
 ปฏิบัติงานตามความเคยชินที่ตนเองใช้ปฏิบัติงานอยู่ ทั้ง ๆ ที่พฤติกรรมนั้นอาจไม่ถูกต้องตาม
 หลักการ เป็นต้น ดังนั้น พนักงานผู้รับผิดชอบการสอนจึงควรได้รับการอบรมก่อนเสมอ เพื่อให้
 สามารถสอนงานให้แก่พนักงานใหม่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนั้นมีการแนะนำว่า
 หากองค์กรต้องการดำเนินการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานให้แก่พนักงานใหม่นั้นควรจัดในรูปแบบ
 Structures OJT มากกว่า Unstructured OJT คือ ต้องมีการวิเคราะห์พฤติกรรมในงานและแบ่ง
 ออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อความสะดวกในการฝึกปฏิบัติ รวมทั้งมีการจัดทำเป็นเอกสารสำหรับใช้
 ในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานผู้มีประสบการณ์สามารถนำไปใช้ประกอบการสอน
 งานได้อย่างถูกต้อง

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 44-45) ได้กล่าวถึง แนวทางการเลือกใช้เทคนิค
 การฝึกอบรมที่เหมาะสม การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้การฝึกอบรม
 ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 มี ดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านความรู้ ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภท
 ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู ได้ฟัง เช่น การบรรยาย การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
 หรือการสาธิต
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านเจตคติ ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภท
 ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรมมากขึ้น ได้เข้ามาคิด

ตัดสินใจและกระทำด้วยตนเองผ่านกระบวนการกลุ่ม เช่น การอภิปรายกลุ่ม การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านทักษะ ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ เช่น การสาธิต การประชุมปฏิบัติการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมคิด และได้ศึกษา แนวทางการคิดของผู้อื่น เช่น การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ผสมผสานอย่างเหมาะสมให้สนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใดแบบหนึ่งเพียงอย่างเดียว

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, หน้า 7) ได้กล่าวถึงหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 10 ประการ

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to learn) นั่นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้น ๆ
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning environment) ต้องมีความสะดวกสบายเหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and respect)
3. ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล และรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning styles) ที่มีความหลากหลาย
4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning content and activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic problems) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญา และทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้
10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

การประเมินการฝึกอบรม

เพ็ชรี ฐิติวิเชตร์ (2554, หน้า 98-100) ได้กล่าวว่า เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรมซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะองค์การสามารถที่จะทราบได้ว่าการฝึกอบรมที่ได้จัดทำขึ้นนั้น ประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด และยังสามารถนำเอาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาแก้ไขเพื่อการฝึกอบรมในครั้งต่อไปได้

การวัดผลสำเร็จหรือประเมินการฝึกอบรมนั้นจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ การกำหนดตัวชี้วัด หรือตัวแปรที่องค์การอยากจะทราบจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งโดยปกติแล้ว ตัวแปรที่สำคัญจะมี 4 ตัวด้วยกัน คือ

1. การวัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกอบรม เช่น สถานที่ ผู้สอน รูปแบบการฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม เป็นต้น
2. การวัดความรู้ที่ได้รับ โดยปกติจะวัดทั้งก่อนและหลังจากฝึกอบรมแล้ว เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน เช่น ความรู้ที่ได้รับก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับหลังจากได้รับการฝึกอบรม
3. การวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การวัดโดยดูจากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น ยอดขาย อัตราความผิดพลาดในการทำงาน เป็นต้น

ชูชัย สมทิธิไกร (2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสรุปผลการประเมิน โครงการฝึกอบรม หลักสูตรจิตวิทยาการทำงานร่วมกัน ประสพความสำเร็จเป็นอย่างดีและได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ดังเห็นได้จากผลของการทดสอบความรู้ภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับความแน่นในขั้นดีถึงดีมาก
2. ผู้รับการอบรมมีทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม และผลของการสำรวจความคิดเห็นภายหลังการฝึกอบรม
3. ผู้รับการอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมได้เปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และจากการสังเกต พบว่า ผู้รับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี

สำหรับประเมินผลการฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการใน 3 ระดับ คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา เป็นการประเมินผู้เข้ารับการอบรมว่าแสดงความรู้สึกหรือเจตคติต่อการจัดการฝึกอบรมในเรื่องหลักสูตร วิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวก และบรรยากาศการอบรม

2. ประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรม (Pre test-Post test) ว่ามีการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และทักษะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

3. ประเมินพฤติกรรม เป็นการประเมินเพื่อทราบว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ ในการดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมทั้ง 3 ระดับ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ ก่อนและหลังการฝึกอบรมตลอดจนความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรม

ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 216-221) ได้กล่าวว่า การประเมิน โครงการฝึกอบรม มีขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาของการประเมิน และการติดตามผลการฝึกอบรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์โครงการฝึกอบรม

1. บรรยายโครงการ เพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับโครงการ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบของโครงการเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับ

โครงการ

ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. กำหนดคำถามหลักและคำถามรองสำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินแต่ละข้อ

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการประเมิน

1. ระบุตัวแปร แนวทางการวัด และเครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กำหนดเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการตัดสิน

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล

1. สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพ
2. นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้
2. ตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์ของแต่ละวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 6 จัดทำรายงานผลการประเมิน

1. จัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร
2. นำผลที่ผ่านการพิจารณาเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 26-27) ได้กล่าวว่า วิธีประเมินผลที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไปในปัจจุบัน ได้แก่

1. การสังเกต (Observation) เป็นการเฝ้ามองการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอันเป็นผลมาจากการฝึกอบรม เพื่อนำผลการสังเกตมาหาความสัมพันธ์และเหตุผล การสังเกตจะได้ผลดีถ้ามีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างที่น่าสนใจและจะบันทึก การสังเกตอย่างไร เช่น อาจจะนับความถี่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อเป็น ข้อมูลในการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการเจรจาซักถามโต้ตอบระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อหาข้อมูลหรือปริมาณพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมภาษณ์ นิยมใช้ในการประเมินผลเกี่ยวกับเจตคติ บุคลิกภาพ ความสนใจ ฯลฯ เพื่อให้การสัมภาษณ์ได้ผลดี ควรวางแผนการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการ

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกนึกคิด ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยการใช้คำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักใช้วัดเจตคติของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลในด้านใดบ้าง การออกแบบสอบถามต้องตั้งคำถาม ให้เข้าใจง่ายและคำตอบที่ได้สามารถแปลงออกมาเป็นค่าตัวเลขคะแนนได้

4. การใช้แบบทดสอบ (Test) เป็นการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจโดยใช้ ข้อสอบซึ่งอาจออกมาในรูปข้อสอบปากเปล่าหรือข้อเขียนก็ได้ การออกแบบทดสอบต้องระมัด ระวังในการตั้งคำถามให้ตรงประเด็นที่ต้องการ มีความชัดเจน และควรวัดออกมาเป็นตัวเลขได้

5. การใช้มาตรวัดเจตคติ (Attitude scale) เป็นการเสนอข้อความกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการ อบรมแสดงออกถึงแนวโน้มของความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยกำหนดมาตราของการวัด เป็นตัวเลข เช่น จาก 1 ไปถึง 5 หรือเป็นภาษา เช่น จากใช้ไม่ได้ไปจนถึงดีมาก เป็นต้น

6. การใช้สังคมมิติ (Sociometry) เป็นการวัดความสัมพันธ์หรือสถานภาพของสมาชิก ในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินด้วยวิธีนี้มีประโยชน์มากในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการ ปรับตัวทางสังคมหรือการเข้าหมู่คณะ

สุรพล ปาณิกบุตร (2547, หน้า 708) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของวิธีการประเมินที่ดี

1. ความเป็นปรนัย (Objective) หรือเป็นเหตุเป็นผล ปราศจากความลำเอียงหรืออคติ ใด ๆ ควรระวังปัญหาเรื่องความโน้มเอียงของผู้ประเมินที่มักเข้าข้างตนเองและตำหนิผู้อื่น

2. ความเที่ยงตรง (Validity) คือ การประเมินผลนั้นจะต้องประเมินในสิ่งที่ควร ประเมินผลจริง ๆ เครื่องมือประเมินนี้ถ้าสร้างไม่ได้มาตรฐานและใช้ไม่ถูกวิธีแล้วจะไม่ให้ ผลการประเมินที่เที่ยงตรง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเที่ยงตรงหรือไม่อาจพิจารณา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาหรือประเด็นที่ประเมินและการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การประเมินผล

การเรียนรู้เรื่องการวางแผนกำลังคนควรจะต้องประเมินให้เห็นภาพหรือผลของการเรียนรู้ในเรื่องการวางแผนกำลังคนในเนื้อหาที่ให้การพัฒนาไปทั้งหมด

3. ความเชื่อถือได้ (Reliability) การวัดผลและการประเมินผลทุกชนิดย่อมมีความคลาดเคลื่อน หรือข้อบกพร่อง ถ้ามีความคลาดเคลื่อนมากความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลและติดตามผลก็ยิ่งน้อยลง ฉะนั้นการวัดผลและการประเมินผลจะต้องพยายามให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด จนกระทั่งผลที่ได้จากการวัดทุกครั้งมีความใกล้เคียงกับปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อถือได้ คือ คุณภาพของเครื่องมือประเมินผล วิธีดำเนินการประเมินผล รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินผล คือ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ล้วนมีส่วนทำให้การประเมินผลคลาดเคลื่อนได้ทั้งสิ้น ฉะนั้นผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนา ควรคำนึงถึงเรื่องความเชื่อถือได้ไว้ด้วย มิฉะนั้นจะทำให้การรายงานการประเมินผลและการติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพและไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากฝ่ายจัดการ

4. ความสะดวกและประหยัด เครื่องมือและวิธีการประเมินผลบางอย่างอาจเหมาะสมในแง่หลักวิชาหรือทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น แต่อาจไม่เหมาะสมในทางปฏิบัติ เช่น ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ บุคคลที่มีความชำนาญหรือความรู้ในเรื่องที่จะประเมิน หรืออาจสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และเวลามาก ผู้รับผิดชอบการพัฒนากำลังคนจึงต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าผลที่จะได้รับนั้นคุ้มกับการลงทุนลงแรงดำเนินการตามเทคนิคหรือวิธีนั้นหรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมิน โครงการ ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร ศึกษารูปแบบหรือแนวทางการประเมิน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดขอบเขตการประเมิน การพัฒนาตัวชี้วัด การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานการประเมิน ควรเขียนแบบสากล มีโครงสร้าง เช่นเดียวกับรายงานการวิจัย หรือรายงานการประเมิน และเทคนิคการประเมินมีหลากหลายวิธี เช่น การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การใช้แบบทดสอบ (Test) การใช้มาตรวัดเจตคติ (Attitude scale) และการใช้สังคมมิติ (Sociometry)

การประเมินหลักสูตร

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า

การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้ผลจากการวัดในแง่มุมต่าง ๆ ของสิ่งที่ประเมินเพื่อนำมาพิจารณาาร่วมกัน และสรุปว่าจะให้คุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาว่า อย่างไรมีคุณภาพดีหรือไม่เพียงใด หรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192) ได้กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรว่าเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจเลือกหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหรือตัดสินหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 324) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่วางแผนจัดทำหลักสูตรจนกระทั่งได้หลักสูตรที่สมบูรณ์ และนำไปใช้การประเมินหลักสูตรในขั้นต่าง ๆ ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ด้านวิชาการรวมถึงรูปแบบเทคนิคการประเมินด้วย

สุมิตร คุณากร (2543, หน้า 27) ได้กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร คือ การหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในความมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใดและอะไรเป็นสาเหตุ

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 104) ได้กล่าวถึง การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงไร และเพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ (2550 , หน้า 18) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรม ที่ต้องการวัดผลที่ได้จากการฝึกอบรมว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ตั้งไว้ หรือไม่ เพียงใด และเพื่อต้องการทราบว่าการดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใดนั่นเอง

ศิริณา จิตต์จรัส และศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ (2556, หน้า 12-13) ได้กล่าวถึง การประเมินหลักสูตร ไว้ว่า การดำเนินการจัดหลักสูตรการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประเมินเพื่อตรวจสอบผลที่ได้จากการจัดการศึกษา ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สาเหตุที่ต้องทำการประเมินเป็นเพราะต้องการทราบว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วมีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด และเมื่อดำเนินการไปแล้วพบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ประสบความสำเร็จที่มุ่งหวังหรือไม่ ตอบสนองความต้องการเพียงใด ควรดำเนินการต่อไปหรือควรปรับปรุงซึ่งเท่ากับเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่กำลังดำเนินการหรือดำเนินการไปแล้ว นอกจากการประเมินมีผลทางตรงต่อความสำเร็จของการจัดหลักสูตรแล้วยังส่งผลทางอ้อม หากการประเมินมีคุณภาพก็จะทำให้การบริหารงานตามแผนที่กำหนดมีคุณภาพไปด้วย หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา เป็นเครื่องชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียน เปรียบเสมือนเข็มทิศที่นำทางให้การจัดการศึกษาบรรลุผล หลักสูตร

ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของภาควิชาและมีความเหมาะสมกับสภาพสังคม เพื่อให้การนำหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินหลักสูตรจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การนำหลักสูตรไปใช้จะได้ผลมากน้อยเพียงใด เพราะฉะนั้นการประเมินหลักสูตรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร คือ เป็นการดำเนินการตั้งแต่เริ่มวางแผนจัดทำหลักสูตรจนเสร็จสมบูรณ์ และนำไปใช้ และเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่องหรือปัญหา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข

วัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร ดังนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 217) ได้กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรมีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้ผลของการวัดในแง่มุมต่าง ๆ ของสิ่งที่จะประเมินนำมาพิจารณาร่วมกัน เช่น ตัวเอกสาร หลักสูตร วัสดุหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ตัวผู้เรียน ความคิดเห็นของผู้ใช้หลักสูตร และความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนและสังคม จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. การประเมินเพื่อการปรับปรุงหลักสูตร คือ การประเมินในระหว่างการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตร มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรแล้วนำผลจากการวัด มาประเมินว่าแต่ละขั้นตอนของหลักสูตร มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ดีเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร ในการที่จะปรับปรุงส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตร ได้ถูกต้องก่อนที่จะนำไปใช้จริงต่อไป

2. การประเมินเพื่อสรุปผลว่าคุณค่าของการพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมหรือไม่ หลักสูตรได้สนองความต้องการของผู้เรียน ของสังคมเพียงใด ควรจะใช้ได้ต่อไปหรือควรจะยกเลิกทั้งหมด หรืออาจจะยกเลิกเพียงบางส่วนและปรับแก้ในส่วนใด

นิคม ชมพุดทอง (2542, หน้า 178) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการประเมินหลักสูตรไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตร เพื่อนำไปใช้แล้วสนองวัตถุประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่

2. เพื่อตัดสินใจประกอบหลักสูตร ด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนสอน สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกันหรือไม่ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนหรือไม่

3. เพื่อตัดสินใจหลักสูตร มีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

4. เพื่อตัดสินใจการบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่

5. เมื่อการติดตามประเมินและตรวจสอบผลผลิตจากหลักสูตร คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามที่หลักสูตรคาดหวังหรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร และติดตามประเมินหลักสูตร

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงขั้นตอนการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

อนง กงขุนทด (2546, หน้า 50) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรนั้น จะกระทำอย่างสม่ำเสมอไม่ให้ขาดระยะ เพราะถือว่าหลักสูตรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นตามสภาวะของสังคม การประเมินผลหลักสูตรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกเมื่อสร้างหลักสูตรเสร็จ ระยะระหว่างจัดการเรียนการสอน และระยะสิ้นสุดของหลักสูตร รายละเอียด ดังนี้

1. ระยะแรกเมื่อสร้างหลักสูตรเสร็จ เป็นการประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ กำหนดหลักสำคัญ คือ ประเมินอะไร และใครเป็นผู้ประเมิน สิ่งจำเป็นที่สุดจะต้องนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือเรียกว่านำหลักสูตรไปทดลองใช้ก่อน ตรวจสอบผลการประเมินจนแน่ใจพร้อมที่จะนำไปใช้จริง ส่วนผู้ประเมินนั้นอาจเป็นครู นักพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการศึกษา นักแนะแนวหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นก็ได้

2. ระยะระหว่างจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าหลักสูตรที่นำมาใช้ มีข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรคที่ควรแก้ไขหรือไม่ อย่างไร ควรประเมินผลในทุกขั้นตอนของการใช้หลักสูตร และประเมินผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการใช้หลักสูตรนั้นด้วย

3. ระยะสิ้นสุดของหลักสูตร เป็นการประเมินผลเมื่อได้พัฒนาหลักสูตรเสร็จสิ้นแล้ว หรือเรียกว่า การติดตามผลการใช้หลักสูตร การประเมินนั้นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินผู้ใช้หลักสูตร การศึกษาวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 253) ได้กล่าวถึงการประเมินหลักสูตร ว่าเป็นขั้นตอนที่ซับซ้อน จะต้องใช้ความประณีตละเอียดอ่อนและมีทัศนคติอันกว้างว่าจะทำการประเมิน ตรงจุดใด และในรูปแบบใด และพึงระลึกเสมอว่า

1. การประเมินหลักสูตรจะต้องกำหนดลงไปอย่างชัดเจนว่าจะประเมินอะไรให้แน่นอน
2. การหาข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับการประเมินหลักสูตร
3. การรวบรวมข้อมูลมาเพื่อกำหนดเกณฑ์ และกำหนดเครื่องมือในการประเมินจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ
4. การวิเคราะห์ผลของการประเมินจะต้องกระทำอย่างระมัดระวังและมีความเที่ยงตรง เพื่อที่จะนำผลการวิเคราะห์นั้นไปเสนอกับคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป
5. การพิจารณาจากการประเมินหลักสูตร เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 217) ได้กล่าวถึง แนวการประเมินหลักสูตรสามารถทำได้เป็น 3 ระยะด้วยกัน คือ

1. ระยะก่อนโครงการ → การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
2. ระยะระหว่างโครงการ → การนำหลักสูตรไปใช้
3. ระยะหลังโครงการ → การติดตามประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

พิสนุ ฟองศรี (2549, หน้า 134) ได้สรุปในเรื่องของการประเมินหลักสูตรมี 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร ต้องศึกษาวิเคราะห์ทั้งตัวหลักสูตร และเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้ทราบรายละเอียดมากที่สุด
2. ศึกษารูปแบบหรือแนวทางการประเมิน การจะใช้รูปแบบใด หรือปรับคิดขึ้นมาเอง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความต้องการสารสนเทศไปใช้ที่สำคัญ
3. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน
4. การกำหนดขอบเขตการประเมิน ขั้นตอนนี้จะสอดคล้องกับขั้นตอนที่ 3 ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน
5. การพัฒนาตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์ และค่าน้ำหนัก ผู้ประเมินจะต้องพัฒนาตัวชี้วัดขึ้นตามวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินให้ครอบคลุม หรือเป็นตัวแทนของประเด็นการประเมินได้ ก่อนจะกำหนดเกณฑ์ในการประเมินของแต่ละตัวชี้วัด
6. การออกแบบประเมิน หรือกำหนดกรอบแนวคิด นำผลมาจากข้อ 1-5 มาออกแบบการประเมินหรือกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางโดยสรุปที่จะดำเนินการต่อไป
7. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้จะต้องตอบคำถามตามตัวชี้วัด ทุกตัวได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม

8. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนใหญ่จะใช้สถิติบรรยาย

9. การเขียนรายงานการประเมิน ควรเขียนแบบสากล มีโครงสร้างเช่นเดียวกับรายงานการวิจัย หรือรายงานการประเมิน

วุฒิปงษ์ ทองก้อน (2554, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเพียงพอ ซึ่งได้เสนอไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบเพื่อดูความสมบูรณ์ ถูกต้อง และความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรระหว่างจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ วิธีตรวจสอบอาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์การจัดทำหลักสูตร

2. การศึกษานำร่อง (Pilot study) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร โดยการศึกษาความเป็นไปได้ที่จะนำหลักสูตรไปใช้จริง โดยทดลองใช้กับผู้เรียนจำนวนหนึ่ง เพื่อหาประสิทธิภาพและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น แก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. การทดสอบภาคสนาม (Field experiment) เป็นการทดลองใช้หลักสูตรอย่างครบวงจรในวงกว้างมากขึ้น แล้วมีการประเมินจากหลากหลายด้านทั้งการประเมินสัมฤทธิ์ผลการเรียน การประเมินการใช้หลักสูตร และประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินหลักสูตร โดยเริ่มต้นตั้งแต่การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการติดตามประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรรณงาม เสาะแสวง (2545) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 2) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 3) ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่สร้างขึ้น โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหลักสูตรได้แบ่งการดำเนินงานเป็น 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) กำหนดโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลา กิจกรรม สื่อที่ใช้ และการวัดผลและประเมินผล

3) การประเมินโครงร่างหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร ซึ่ง พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด และมาก ส่วนความสอดคล้อง มีค่า 0.80-1.00 ขึ้นตอนที่ 2 นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน โดยใช้เครื่องมือ 3 ฉบับ คือ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา แบบวัดเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า หลังการอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด ขึ้นตอนที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตร ผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตรจนได้หลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรมต่อไป

นิภา พงศ์วิรัตน์ (2547) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน ในการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดใหม่ของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบใหม่ระหว่าง โรงเรียนแกนนำกับโรงเรียนกำลังพัฒนาและโรงเรียนที่ปฏิบัติงานได้ในระดับสูงกับโรงเรียนที่ปฏิบัติงานได้ในระดับต่ำ เพื่อหาเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะ ฉบับที่ดีที่สุดตามองค์ประกอบใหม่ของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยนี้ใช้รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้นำและใช้กระบวนการเปรียบเทียบสมรรถนะทางการศึกษา จำนวน 6 ตอน การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 120 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .9973 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายในการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากคณะกรรมการสถานศึกษาได้ 518 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 45 โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการจัดกลุ่มสนทนา ผลการวิจัย จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบองค์ประกอบใหม่ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน

8 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 60 ตัวชี้วัด 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การเพิ่มอำนาจ การสร้างความรู้สึกร่วมกัน การสร้างระบบบริหารงาน การสร้างพันธสัญญา ร่วมกัน ผลการปฏิบัติงาน การมีกฎบัตรว่าด้วยสิทธิในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน ผลการปฏิบัติงานระหว่าง โรงเรียนแกนนำ กับ โรงเรียนกำลังพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ แต่ผลการปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียนที่ปฏิบัติงานได้ในระดับสูงกับโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ได้ระดับต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน ได้ยอดเยี่ยม จากแต่ละองค์ประกอบหลักจากการเยี่ยมชม 5 โรงเรียน จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้เกณฑ์ เปรียบเทียบสมรรถนะ ฉบับที่ดีที่สุด ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 99 ข้อ เช่น ใช้ระบบผูกพัน ระบบศรัทธา และระบบ ครอบครั้ว ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ สร้างเป้าหมายให้ท้าทายโดยใช้ มาตรฐานจากราชบัญญัติการศึกษาและหลักสูตร เป็นต้น

พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2549) การพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการบริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน 2) พัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน โดยศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องแล้วนำ ผลที่ได้ไปสร้างรูปแบบการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน (ฉบับร่าง) ครั้งที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ แล้วนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบหรือ ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบใน 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สํารวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของรูปแบบ (ฉบับร่าง) ครั้งที่ 1 โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการจัดการและ บริหารโรงเรียนโดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาค่า ร้อยละและค่าความถี่ ผลการประเมิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ เห็นว่าทุกรายการในแต่ละ องค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขเป็นรูปแบบครั้งที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบครั้งที่ 2 โดยการจัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเหมาะสม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมิน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของทุกรายการ ในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และปรับปรุง แก้ไขเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นจึงมีความเชื่อถือได้และมีความเป็นไปได้

ในการนำไปใช้งานโดยรูปแบบที่นำเสนอประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบมี 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

สุขุมธ งามกนก (2549) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตร และหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์หลักการเพิ่มอำนาจนากรทาทนวิธีการในการฝึกอบรม สมรรถนะที่สำคัญของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน การสร้างหลักสูตรและการสอน โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมิน แล้วนำแบบประเมิน โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงโครงร่างให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกับนำข้อมูลมาสร้างเป็นคู่มือประกอบการฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 39 คน โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One group pretest posttest design มีการทดสอบก่อน และหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบความรู้ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลอง และการประเมินผลความพึงพอใจหลังการทดลอง ผลการทดลองปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน ในการฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาร้อยละของผลต่างของคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนหลังการทดลองมากกว่าคะแนนก่อนการทดลอง ร้อยละ 21.46, 5.57 และ 5.00 ตามลำดับ

ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานและด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผนได้จริง ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินการทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินความพึงพอใจในด้าน เนื้อหาวิชา วิทยากรแต่ละหัวข้อ การมีส่วนร่วมของ ผู้เข้ารับการอบรม เอกสารและสื่อประกอบการ ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม การเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน และการได้รับการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมี ข้อเสนอแนะให้มีการแยกประเด็นหัวข้อ ควรมีการสรุปประเด็นของเอกสารฝึกอบรม เพื่อที่จะให้ การเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ใน 5 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ การวิจัยปรากฏผล ดังนี้ 1) หัวข้อเรื่องในการเข้ารับการฝึกอบรมที่ครูผู้สอนอังกฤษ ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่ มีความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรมสื่อประกอบการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม ตารางการฝึกอบรม และ แผนการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 2 วัน มีหัวข้อเรื่องในการฝึกอบรม 5 เรื่อง คือ 2.1) แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษ 2.2) การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตาม มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.3) การสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อ การสื่อสาร 2.4) การประเมินตามสภาพจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และ 2.5) การเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จากการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร และการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของ วัตถุประสงค์ เนื้อหา สื่อ การวัดและประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ 3) ผลการประเมิน หลักสูตรฝึกอบรม ด้านความรู้โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในระดับดีมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 33.93 คิดเป็นร้อยละ 94.25 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 การเขียน แผนของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวมมีคุณภาพระดับดี โดยมีค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยรวม 88.19 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ ในภาพรวมครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจใน เนื้อหาสาระของเอกสาร หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าร้อยละ 81.78 ซึ่งเป็นไป

ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจในกระบวนการจัดการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไปเช่นกัน แต่มีค่าร้อยละ 79.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 ผลการนิเทศติดตามครูหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากได้รับการชี้แนะแนวทางจากวิทยุทำให้มีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

นันทิมา ศรีสุวรรณ (2550) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นเพื่อการปรับปรุงการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อการปรับปรุงการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นทุกมาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกมาตรฐาน 2) ลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานด้านการเรียนการสอน 3) สาเหตุของความต้องการจำเป็น มาตรฐานด้านพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับชุมชน เพราะกลัวเกิดความยุ่งยาก วุ่นวายเมื่อชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน คือ ผู้สอนไม่มีการวิจารณ์ผลงานหรือชื่นงานให้นักเรียนทราบถึงวิธีการที่ถูกต้องว่าเป็นอย่างไร มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการ คือ สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน มาตรฐานด้านการเรียนการสอน คือ ผู้สอนไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบให้กับผู้เรียนที่มีปัญหาทางด้านการเรียนและด้านอื่น ๆ และ 4) แนวทางแก้ไขของความต้องการจำเป็น มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ โรงเรียนต้องมีการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นของชุมชนว่ามีความต้องการอย่างไร มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน คือ ผู้สอนต้องมีการชื่นชมหรือเสนอแนะแนวทางแก้ไขผลงานนักเรียนในทุกชิ้นงาน มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการ คือ โรงเรียนควรมีการมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบในการสำรวจข้อมูล แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง มาตรฐานด้านการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารต้องจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรในโรงเรียนในเรื่องการวิจัย การวิเคราะห์หลักสูตร

เมษา นวลศรี (2550) ได้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ปัจจุบันชุมชนมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนของการควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ชุมชนมีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ

ภายในของสถานศึกษา ขั้นตอนของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา มากที่สุด รองลงมา คือ การประเมินคุณภาพการศึกษา และการควบคุมคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 3) สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนสูงที่สุด คือ การขาดความตระหนัก และขาดความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ได้แก่ ขาดการร่วมมือร่วมพลังของชุมชนผู้บริหารไม่มีความสามารถในการดึงชุมชนให้มามีส่วนร่วม มีความเป็นวิชาการมากเกินไป และการขาดงบประมาณ 4) แนวทางในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างความตระหนักและการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ชุมชน นอกจากนี้ยังมีแนวทางอื่น ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเปิดโอกาสของโรงเรียนเพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

สมชาย สังข์สี (2550) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้น การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนา มาตรฐานการศึกษา ด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร ฝึกอบรม 3) เพื่อติดตามการนำความสามารถไปสู่การปฏิบัติการพัฒนา มาตรฐานการศึกษา ด้านผู้เรียนที่สถานศึกษา โดยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ใน 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการสำรวจเนื้อหาสาระความต้องการในการฝึกอบรมจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการนำข้อมูลจากการศึกษาวเคราะห์ สร้างโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรมที่มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อและ เครื่องมือวัดประเมินผล ประเมินโครงร่างหลักสูตรโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ประเมิน ความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร รวมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ประเมินเครื่องมือวัดผลตามหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนา แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของหลักสูตร ฝึกอบรม ในด้านเนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม เอกสาร/ สื่อ เวลา กับเนื้อหา รวมทั้ง ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรม ด้วยวิธีกลุ่มทดลองเดี่ยว (One group pretest-posttest design) จำนวน 36 คน จากสถานศึกษา 9 แห่ง ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตร เป็นการหา ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่สามารถใช้ได้ การประเมินหา ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมิน 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ความเข้าใจ

2) เจตคติ 3) ความสามารถในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนและการปรับปรุงหลักสูตร โดยการนำความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมไปปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ในส่วนเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย หน่วยฝึกอบรม จำนวน 7 หน่วย จุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม คือ หน่วยที่ 6 กระบวนการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และ หน่วยที่ 7 สถานศึกษากับการนำมาตรฐานการศึกษา ด้านผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติ การประเมิน โครงร่างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ย 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตร โดยรวมเฉลี่ย .98 ส่วนการประเมิน ประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มหรือพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนของผู้เข้ารับการอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ทุกด้าน และจากการติดตามการนำความสามารถไปสู่การปฏิบัติ พบว่า การนำ ความสามารถไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาด้านผู้เรียนที่สถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก และมีความสอดคล้องกับผลการประเมินตนเอง ส่วนการประเมินความเหมาะสมโครงการ ฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับดีทุกรายการประเมิน

สิร์รานี วสุภัทร (2551) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสำเร็จของ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผ่านวัฒนธรรม การเรียนรู้ในโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขต ตราชวรราชการที่ 5 ปีการศึกษา 2550 ที่ให้ข้อมูลการวิจัยจำนวน 672 คน เครื่องมือวิจัยเป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 113 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติ เิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สมรรถนะมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ใน

โรงเรียน 3) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบนี้สามารถอธิบายระดับความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 91.00

สรเพชร สีหะราช (2551) ได้ศึกษา วิจัย การพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษาระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ผลการวิจัยได้หลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ประกอบด้วย 174 หน่วยกิต ระยะเวลา 5 ปีการศึกษา ได้แก่ 1) หมวดวิชาความรู้ทั่วไป จำนวน 42 หน่วยกิต 2) หมวดวิชาชีพครู จำนวน 53 หน่วยกิต 3) หมวดวิชาเฉพาะเทคโนโลยีทางการศึกษ จำนวน 76 หน่วยกิต และ 4) หมวดวิชาเลือก จำนวน 3 หน่วยกิต

คันสร คงยืน (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็นมีค่าระหว่าง 0.87-1.00 หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าระหว่าง 3.87-4.25 และหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับคุณภาพดีมีค่าระหว่าง 3.47-4.37 2. หลักสูตรฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการทดลอง ใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.58/ 68.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพ 90.65/ 86.05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/ 80 ที่ตั้งไว้ ค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเท่ากับ 0.75 แสดงว่า หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการให้คำปรึกษาธุรกิจ สมรรถนะด้านการจัดการตนเอง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการธุรกิจ สมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรมธุรกิจ และสมรรถนะด้านการเขียนแผนธุรกิจ เพิ่มขึ้นร้อยละ 75 3. จากการติดตามผลการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อการนำความรู้ไปใช้ พบว่า ในภาพรวมของการนำความรู้ไปใช้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีผลต่อความพึงพอใจที่ได้รับบริการ จากการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาภายหลังการฝึกอบรม มีเพิ่มขึ้นภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสรุปหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัยให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ได้หลักสูตรฝึกอบรม และคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย ซึ่งเมื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วพบว่า คุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และผลการประเมินการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้พัฒนาครู พบว่า ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัยหลังฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยครูเห็นว่าเป็นการอบรมที่ใช้เวลาต่อเนื่อง มีขั้นตอนชัดเจน ได้รับความรู้มาก มีการให้เรียนรู้ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้เข้ารับการอบรมมีผลงานของตนเอง มีความสุขในการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง

ยุพาศรี ไพรวรรณ (2552) ได้ทำวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสอนกิจกรรมแนะแนว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนกิจกรรมแนะแนว ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินสภาวะแวดล้อม โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมการสอนกิจกรรมแนะแนว ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถ สอนกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นครูที่ไม่ได้สำเร็จ การศึกษาด้านการแนะแนว และเป็นครูประจำชั้นที่สอนกิจกรรมแนะแนวในช่วงชั้นที่ 3 จำนวน 18 คน กำหนดหัวข้อในการฝึกอบรม 10 หัวข้อ ใช้เวลาในการฝึกอบรม 2 วัน 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ความสอดคล้องหัวข้อเรื่องการอบรม กับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบ ผลปรากฏว่า ดัชนีความสอดคล้องในภาพรวมของทั้งสามรายการมีค่าอยู่ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องกันสูง 3) การประเมินกระบวนการ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมรวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ที่ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องแล้วไปทดลองใช้ ปรากฏว่า คะแนน

ผลสัมฤทธิ์ในการทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 89.00 และ 85.18 และประเมินผล การปฏิบัติได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 90.65 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ 10 หัวข้อ มีค่าระหว่าง .80-.85 แสดงว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก หลังจากนั้นนำหลักสูตรฝึกอบรมไปเก็บ รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 91.25/ 87.39 สูงกว่าเกณฑ์ 80/ 80 ที่ตั้งไว้ และผลการปฏิบัติได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 95.0 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) การประเมินผลผลิต ผู้วิจัยได้ทำการประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 3 เดือน

โดยสอบถามผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม และนักเรียน พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับมาก สำหรับครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะและ เจตคติ ในการสอนกิจกรรมแนะแนวอยู่ในระดับมากที่สุด และเจตคติของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมแนะแนว เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก

สาวิตรี เกตุเสโร (2552) ได้ศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือ แรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูฝึกฝีมือแรงงาน นักวิชาการ ฝีมือแรงงานชำนาญการ ผู้บังคับบัญชา ระดับ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 64 แห่ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ 1 แห่ง และสถาบันพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงานภาค จำนวน 12 แห่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ทักษะและด้านเจตคติมีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการสมรรถนะครูฝึก ฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ทักษะและด้านเจตคติปัญหาในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหาและระดับความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ทักษะ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเจตคติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ต่อสภาพปัญหาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ทักษะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเจตคติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริการที่ดี ด้านจริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ต่อระดับความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ทักษะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านเทคนิคการสอนและนวัตกรรมการศึกษา สื่อประกอบการฝึก ส่วนด้านเจตคติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริการที่ดี

เอกพงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ (2552) ได้ศึกษา การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาหลักสูตรวิจัยของหลักสูตรการทัพอากาศ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) คุณภาพผลลัพธ์หลักสูตรวิจัย ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ผลงานวิจัยมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการดำเนินการหลักสูตรวิจัย ประกอบด้วย 1) ปัญหา แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านผู้เรียน และด้านการเรียนการสอน 3) ความต้องการจำเป็นพัฒนาหลักสูตรวิจัยของหลักสูตรการทัพอากาศ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ สภาพการเรียนรู้การสอนหลักสูตรวิจัยคุณลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน และคุณลักษณะการให้คำปรึกษาของผู้สอน 4) ลำดับความสำคัญของประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาหลักสูตรวิจัยแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ ดังนี้ ความต้องการจำเป็นด้านสภาพการเรียนรู้การสอน ได้แก่ (1) การส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัย (2) ความทันสมัยของคอมพิวเตอร์และโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล (3) ความเหมาะสมของอัตราส่วนอาจารย์ที่ปรึกษาต่อนักศึกษา และความเพียงพอของเอกสารวิชาการ ตำราสำหรับค้นคว้าวิจัย ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ (1) ความรู้ความสามารถในการเขียนรายงาน (2) แรงจูงใจในการเรียนรู้วิจัย (3) เจตคติต่อการวิจัย ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ (1) การใช้สถิติและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล (2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (3) การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลเชิงคุณภาพ ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะการให้คำปรึกษาของผู้สอน ได้แก่ (1) ความรู้ความสามารถในการฝึกสอนการเขียนรายงานวิจัย (2) ความเพียงพอของเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ (3) ความสามารถในการประเมินคุณภาพงานวิจัย

ณัฐวิภา วิริยา (2553) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นที่สอดคล้องกับความจำเป็น และ 3) เพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นทั้งก่อนและหลัง

การนำหลักสูตรไปใช้ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) สภาพปัญหาและความจำเป็น พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษประสบปัญหาด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้น 4 ด้าน ได้แก่ ระบบเสียง ระบบคำ โครงสร้างทางไวยากรณ์ และหน้าที่ทางภาษา โดยมีการกำหนดมาตรฐานครูสอนภาษาอังกฤษ และขอบเขตเนื้อหาหลักสูตร เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาครูสอนภาษาอังกฤษให้มีความรู้และทักษะด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นเป็นไปตามที่พึงประสงค์ ตลอดจน พบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านภาษาศาสตร์ที่ประยุกต์เบื้องต้นของตนเอง

2) การพัฒนาหลักสูตร ได้เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการออกแบบหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น 3) การประเมินหลักสูตรแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะก่อนนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า หลักสูตรมีประสิทธิภาพ 83.50/ 87.00 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/ 80 และมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.68 ตลอดจนหลักสูตรมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ ระยะหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า การประเมินกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนด้านผลผลิตของหลักสูตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้และทักษะด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าขนาดของผลสูงมากเท่ากับ 4.18 โดยก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.46 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 75.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.70 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการตระหนักรู้ด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 6.19 โดยก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 หลังการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.17 ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บัณฑิต ชุนสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา และเพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม โดยพื้นที่การวิจัยคือ โรงเรียนวัดบ้านธิ ภายหลังการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งผลการวิจัยมี ดังนี้ 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สถานศึกษาไม่มากนัก และไม่เข้าไปตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยมีสาเหตุจากการเตรียมความพร้อมของชุมชนก่อนเข้ามาเป็นกรรมการ ไม่รู้และไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ ของตนเอง การเข้ามาเป็นกรรมการไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ แต่เกิดจากการขอร้องและชักชวน จากบุคลากรในโรงเรียน ขาดการอบรมชี้แจงให้รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และ ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับระบบการศึกษาของชาติที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา อำนาจการตัดสินใจในการบริหารการศึกษา จึงตกเป็นของโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษากับโรงเรียน อย่างแท้จริง 2) การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อให้เข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แนวทางการพัฒนา คือ การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความเข้าใจและความต้องการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และวิธีอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ผลการพัฒนา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเปลี่ยนแปลงตนเอง และเปลี่ยนแปลงบทบาทการมีส่วนร่วมไปในทิศทางที่ดีขึ้น คือ เกิดความตระหนัก เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะการมีส่วนร่วมตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภารกิจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีมุมมองในเชิงบวก คือ โรงเรียน กรรมการ และชุมชน สูดทำยเกิดการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับ ประโยชน์และร่วมประเมินผล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างดีและยั่งยืนตลอดไป 3) ปัจจัย ที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มี 7 ปัจจัย คือ ความตระหนัก ความผูกพัน ตกลงร่วมกัน การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร การศึกษา ความคาดหวัง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความคิดในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น แตกต่างจาก ก่อนเข้าไปพัฒนาอย่างสิ้นเชิงที่ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม อย่างแท้จริง ซึ่งหลังจากพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครู โรงเรียน รวมไปถึงการให้ ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันทั้งงานภายในโรงเรียนและภายในชุมชน อีกทั้งได้เข้าร่วมประชุม และร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกครั้งที่มีการขอความร่วมมือ ที่สำคัญ คือ คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

สุเทพ วนพงษ์ทิพากร (2553) ได้ศึกษา การพัฒนาชุดฝึกอบรมรายบุคคลระบบมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ เรื่อง การผลิตภาพยกระดับสำหรับครู ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเอกชนคาทอลิก นครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมรายบุคคลระบบมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ เรื่อง การผลิตภาพยกระดับ สำหรับครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนเอกชนคาทอลิก นครราชสีมา อยู่ในระดับดีมาก 2) ผลสัมฤทธิ์หลังการใช้ฝึกอบรมรายบุคคลระบบมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ สูงกว่าก่อนใช้ชุดฝึกอบรมรายบุคคลระบบมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

รัชณี วรรณศิริ (2553) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม สังกัดเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่น โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม สังกัดเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่น โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม สังกัดเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ดำเนินการโดยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 15 คน ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น โรงเรียนกีฬา เทศบาลนครนครปฐม สังกัดเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยผู้ปฏิบัติในระดับ โรงเรียน ประชากรเป้าหมายในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 24 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม สังกัดเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ซึ่งผ่านเกณฑ์ การตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้ปฏิบัติในระดับโรงเรียนปรากฏว่า ด้าน โครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ภารกิจจำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย ภารกิจจำนวน 19 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การอนุมัติการเลื่อนชั้น การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการหาแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ภารกิจจำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย ภารกิจจำนวน

8 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดแผนงาน/ โครงการของโรงเรียน การรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการอนุมัติการสั่งซื้อ/ สั่งจ้าง ในโรงเรียน ส่วนด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย ภารกิจ จำนวน 25 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน การกำหนดนโยบายของโรงเรียน และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน

อมรศรี แสงส่องฟ้า (2553) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การทดสอบภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศเพื่อการเสริมสร้างความรู้และทักษะปฏิบัติการทดสอบและการวัดผลภาษาอังกฤษ ในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม และผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการอบรมครั้งนี้ เป็นครูสอนภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 19 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 การพัฒนาหลักสูตรดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาบริบทและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง 2) การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และเน้นความสอดคล้องกับความต้องการของครูและสภาพจริงของโรงเรียน เน้นกระบวนการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ รวมระยะเวลาหลักสูตรฝึกอบรม 18 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของครู 2) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษ 3) แบบทดสอบทักษะด้านการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษ 4) แบบวัดความตระหนักที่มีต่อการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษ 5) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการเขียนพรรณนาความ ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 75.79/ 75.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 75/ 75 และขนาดของผลมีผลขนาดใหญ่มาก 2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ครูมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีทักษะเรื่องการวัดและการประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีความตระหนักต่อการวัดและการประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษ

อยู่ในเกณฑ์ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก

อารีรักษ์ มีแจ้ง (2553) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2 ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม พบว่า ครูมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และต้องการให้จัดการฝึกอบรมในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทักษะต่าง ๆ มากที่สุด หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ เมื่อนำหลักสูตรไปทดลองใช้ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการสาธิตการสอน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในลักษณะที่หลากหลาย และในระดับมากน้อยแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของโรงเรียน การเรียนการสอน ความถนัด ความสนใจของครูและนโยบายของโรงเรียน

ชัยวัฒน์ จิวพานิชย์ และชัยวัฒน์ วารี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างบทเรียนออนไลน์ โดยใช้ LMS Moodle ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสามารถในการสร้างบทเรียน โดยใช้ LMS Moodle เพื่อการเตรียมความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างบทเรียนออนไลน์ โดยใช้ LMS Moodle เพื่อการเตรียมความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พรพิมล พูลผละ (2554) ได้ศึกษา การสร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง การประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสร้างและหาคุณภาพของชุดฝึกอบรม การประกันคุณภาพภายใน 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการประกันคุณภาพภายใน 3) เพื่อหาผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมหลังใช้ชุดฝึกอบรม 4) เพื่อหาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5) เพื่อประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสภาพจริง ผลการวิจัย พบว่า 1) ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีคุณภาพ ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.26 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีคุณภาพด้านสื่อและการนำเสนอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20 อยู่ในเกณฑ์ดี 2) ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 81.66/ 81.89 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ 80/ 80 3) คะแนนสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.09 มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด 5) ผลการประเมินตามสภาพจริงจากการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 อยู่ในเกณฑ์ดี

รัชนิย์ ศรีสุวรรณ (2554) ได้ศึกษา การศึกษาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมการบูรณาการพหุปัญญาในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ผลการวิจัย พบว่า ความรู้และความเข้าใจเรื่องพหุปัญญาของครูผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ พบว่า ชุดฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการนำความรู้เรื่องพหุปัญญาไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้การสอนของครูผู้เข้ารับการอบรมในระดับปานกลาง

วุฒิพงษ์ ทองก้อน (2554) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการประกันคุณภาพ สำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการประกันคุณภาพสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้เป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน มีการดำเนินการ ดังนี้ 1) การศึกษานโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นการวิเคราะห์เอกสารซึ่ง พบว่า นโยบายนั้นให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยให้มีการให้ความรู้และทักษะการประกันคุณภาพไปใช้ในกิจกรรมนักศึกษา 2) การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความรู้และทักษะการประกันคุณภาพที่ควรเสริมสร้างให้กับนักศึกษา ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้เนื้อหาความรู้ที่ควรปลูกฝังให้กับนักศึกษา 3) การสำรวจความต้องการของคณะวิชา ในการพัฒนาความรู้และทักษะการประกันคุณภาพให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า สภาพปัจจุบันคณะวิชามีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้และทักษะการประกันคุณภาพให้กับนักศึกษาอยู่ในระดับมาก 4) การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และทักษะการประกันคุณภาพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า สภาพปัจจุบันนักศึกษามีความคิดเกี่ยวกับความรู้ และทักษะการประกันคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง 5. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบของการฝึกอบรม ได้ผลสรุปองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา

กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ส่วนรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรม เน้นการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรเป็นการเขียนโครงร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้องค์ประกอบของหลักสูตร คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล จากนั้นนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การศึกษานำร่อง และการทดลองใช้หลักสูตร การศึกษานำร่องด้วยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักศึกษา จำนวน 15 คน เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้หลักสูตรในสภาพจริง หลังจากนั้นนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน ใช้เวลาในการทดลอง 30 ชั่วโมง โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทำการทดสอบก่อนและหลังการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน และทดสอบด้วยค่า t-test แบบ Dependent พบว่า คะแนนวัดความรู้ความเข้าใจ คะแนนวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 70 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านเจตคติ มีประสิทธิภาพสูงกว่า 3.50 ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการประกันคุณภาพมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 2.50 และความเหมาะสมของการทดลองใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมาก

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร จากผลการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับปรุงด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและปรับปรุงภาษาในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกัน แล้วจัดทำเป็นหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตร ฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้ในการฝึกอบรม

จริยา สุทธิเดช (2555) ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิ การศึกษาวิชาชีพสาขาวิชาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค มีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพสาขาวิชา ระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต อยู่ในระดับมากที่สุด ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมได้ประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม ด้านความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ใน

ระดับสูงทุกรายการ และชุดฝึกอบรมทั้ง 5 หน่วยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก สำหรับผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง พิจารณาจากประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมด้านทฤษฎีพบว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ความเหมาะสมของการจัดการฝึกอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพสาขาวิชา ระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิตได้ถูกต้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

บุญเกิด กลมทุกสิ่ง (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน โดยใช้การวิจัยแบบ One group pretest-posttest design โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการใช้ภาษาอังกฤษ ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน t-test Dependent และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล เนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน หน่วยที่ 2 การอ่านหนังสือพิมพ์ ภาษาอังกฤษ หน่วยที่ 3 ภาษาอังกฤษในการประชุม หน่วยที่ 4 การเขียนจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยที่ 5 ภาษาอังกฤษสำหรับนำเสนอผลงานและหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ 2) ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน มีความสนใจในการฝึกทักษะการสื่อสารซักถามแลกเปลี่ยนข้อมูล และให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี

สายัณห์ จิตต์ธรรม (2555) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการ พัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคงคา จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) และขยายผล (Movement: M) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) วิเคราะห์ข้อมูล

พื้นฐานการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคงคา จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) ออกแบบและสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคงคา จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) ทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคงคา จังหวัดกาฬสินธุ์ และ 4) ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นที่เป็นเครือข่ายการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ในปีการศึกษา 2555 ประกอบด้วย ครู จำนวน 18 คน ผู้เรียน จำนวน 169 คน ผู้ปกครองผู้เรียน จำนวน 169 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน ประชาชนในเขตชุมชนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แนวทางการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสู่ความพอเพียง แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบประเมินความพอเพียง และแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการอบรมด้วย t-test (Dependent samples) ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่มีการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การใฝ่เรียน ใฝ่รู้ การคิดวิเคราะห์การใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ไม่สามารถเผชิญและแก้ปัญหาในชีวิตจริงของตนเองได้ 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่สร้างขึ้นเรียกว่า “LACPEEN Model” เป็นการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Learning: L) การบริหารการศึกษา (Administration: A) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Curriculum: C) การมีส่วนร่วมของชุมชน (Participation: P) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (Environment: E) การประเมินผล (Evaluation: E) และการสร้างเครือข่าย (Network: N) และรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีประสิทธิภาพและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลัก

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถทำให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประชาชนในเขตชุมชนวัดสว่างคงคา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคงคา มีความพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด 4) การอบรม เพื่อขยายผลสู่โรงเรียนเครือข่าย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก่อนและหลังการอบรม พบว่า ก่อนการอบรมได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.45 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน หลังการอบรมได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.87 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน แสดงว่าหลังการอบรมมีคะแนนสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนิตา โฉมิตชัยวัฒน์ (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมค่ายภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษความรู้ด้านกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษและทักษะสังคมสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมค่ายภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษความรู้ด้านกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษและทักษะสังคมสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรมค่ายภาษาอังกฤษ 2) แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษทางตรงและทางอ้อม 3) แบบทดสอบความรู้ด้านกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ 4) แบบประเมินความตระหนักรู้ด้านทักษะสังคม และ 5) แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 38 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้เวลาในการทดลอง 20 ชั่วโมง เป็นเวลา 3 วัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าขนาดของผล และค่าสถิติทดสอบ t แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ หน้าที่ภาษาที่จำเป็นสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กิจกรรมสำหรับค่ายภาษาอังกฤษ และทักษะสังคมที่จำเป็นสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษตลอดจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองด้านความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ และความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น 2) หลักสูตรค่ายภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพ โดยค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ 81.12 และค่าประสิทธิผลของผลลัพธ์ 80.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 3) ผลการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมหลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ พบว่า ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลขนาดใหญ่มาก ความรู้ด้านกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของนักศึกษาหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลขนาดใหญ่มาก ความตระหนักรู้ด้านทักษะสังคมของนักศึกษาหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อน

การฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลขนาดใหญ่ และนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อนุสรณ์ เตียศิริ (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนเทศบาล อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการเข้าสู่ระบบ การประกันคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หากบุคลากรประเมินตนเองได้ จะส่งให้ มีการนำผลการประเมิน ไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการประกัน คุณภาพภายในและสามารถเขียนรายงานการประเมินตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยวิจัยเชิงพัฒนา กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเป็นบุคคลใน โรงเรียน จำนวน 28 คน ดำเนินการพัฒนา บุคลากรด้วยการฝึกอบรม การนิเทศ การส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และการกระตุ้นติดตาม การปฏิบัติงาน ใช้เครื่องมือในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า 4 ชุด คือ 1) แบบสำรวจ การดำเนินการ ประเมินผลมาตรฐานการศึกษา 2) แบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ 3) แบบสังเกตพฤติกรรม การอบรมและการปฏิบัติงาน 4) แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการ ประเมินตนเอง คือ บุคลากรที่ทำการประเมินขาดทักษะในการประเมิน ประกอบด้วย การสร้าง ความรู้ ความเข้าใจในการประเมินการกำหนดตัวบ่งชี้ การวางแผนประเมิน การกำหนดเกณฑ์ การสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน โดยเฉพาะ การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเอาการประเมินตนเองมาเป็น ส่วนหนึ่ง ของการปฏิบัติงานสามารถนำผลการประเมิน ไปใช้แก้ไขพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ได้อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏ ดังนี้ สภาพ การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรไม่มีการวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สำคัญทำให้ไม่สามารถ สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลได้เมื่อไม่มีการวางแผน การประเมินทำให้การเก็บข้อมูลซ้ำซ้อนไม่เป็น ระบบต่อเนื่องเป็นการสร้างภาระงานเพิ่มขึ้น และบุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม ด้านความต้องการ ในการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล การกำหนดเกณฑ์ การประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวางแผนการประเมิน จึงได้จัดให้มีการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีการนิเทศการศึกษา และมีการกระตุ้นติดตามการปฏิบัติงาน ด้วยการทำงานเป็นทีม พบว่า บุคลากรสามารถทำงาน ร่วมกันได้ มีการช่วยเหลือแนะนำ และมีการนิเทศซึ่งกันและกัน สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี ด้านผลของการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับ ทักษะการประเมินตนเอง พบว่า บุคลากรมีทักษะในการประเมินเพิ่มขึ้น บุคลากรมีความรู้

ความเข้าใจในการประเมินตนเอง มีการวางแผน การประเมิน มีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สำคัญ กำหนดเกณฑ์เป็นมาตรฐานเดียวกัน เก็บข้อมูลจากการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของการเขียนรายงาน การประเมินตนเองได้ สารสนเทศที่สะท้อนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สามารถเลือกแนวทางการพัฒนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้บรรลุเป้าหมายตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับทักษะการประเมินตนเอง ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ดีขึ้น การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินตนเองตามระบบการประกันคุณภาพของบุคลากร เป็นระบบที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และยังได้ระบบข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมให้ทุกฝ่ายนำไปวางแผนและพัฒนางาน ได้เป็นอย่างดี

อัญญาณี สอนอาจ (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำหรับข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนสร้างถ่อสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาบุคลากร โดยใช้คู่มือฝึกรอบรม เรื่อง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำหรับข้าราชการครู และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการฝึกรอบรมเรื่องการพัฒนาบุคลากรเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการอบรม ซึ่งโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีเพียง 2 ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บรรยากาศในการฝึกรอบรมเอื้อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ขึ้นพื้นฐานมากยิ่งขึ้น และความรู้ที่ได้รับจากการฝึกรอบรม มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากขึ้น 2) การหาแนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า 2.1) ด้านสารสนเทศ ควรจัดระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและเป็นระบบจัดเตรียมข้อมูลให้ครบตามมาตรฐานที่รับผิดชอบ เพื่อความสะดวกต่อการใช้งานและการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา 2.2) ด้านการมีส่วนร่วม ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตามตรวจสอบระบบคุณภาพภายในของสถานศึกษา กำหนดปฏิทินงานให้ชัดเจนมีแผนการนิเทศกำกับติดตาม ดำเนินการนิเทศตามแผนที่วางไว้ ร่วมกันจัดทำเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบให้ครบทุกมาตรฐาน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี และดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, ภัทราวดี มากมี และเขมณัญญ์ มิ่งศิริธรรม (2556) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกรอบรมด้านประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูง สำหรับครูในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ผลการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ ระดับสูง พบว่า หลักสูตรพัฒนาครู 5 หน่วย ประกอบด้วย แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 การออกแบบและประเมินผลการเรียนรู้ ระดับสูง เทคนิค การประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ ระดับสูง และการนำผลการประเมินไปใช้ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาหลักสูตร 5 ท่าน มีความสอดคล้องกันในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ผลการพัฒนาหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมในระดับมาก การนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนา ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูงโดยการจัดฝึกอบรมให้กับครูที่เข้าร่วม โครงการ 5 พื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และอุบลราชธานี จาก 2 สังกัด ได้แก่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมมากและมีค่าเฉลี่ย คะแนนด้านการประเมินผลระดับสูงเพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้รับการอบรมพัฒนาครูด้านการประเมินผล ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการพัฒนาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูง พบว่า ครูแต่ละคนมีความรู้เดิมและได้ความรู้ใหม่จากการอบรมมาเพิ่มเติม หลังจากอบรมครูได้หา ความรู้เพิ่มเติมจากรายวิชาที่สอน คัดเลือกเนื้อหาจากรายวิชาและประยุกต์ใช้เทคนิค CATs จาก การฝึกอบรมโดยเลือกเทคนิคการประเมินระดับสูง จากนั้นครูสามารถออกแบบวิธีการประเมินผล การเรียนรู้ระดับสูงและนำไปใช้กับนักเรียน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการเรียนรู้ด้วย กระบวนการคิด ของนักเรียนในการประเมินการเรียนรู้ระดับสูง ในแต่ละสังกัดการศึกษา พบว่า คะแนนทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดของนักเรียนในการประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูง ที่มีสังกัดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนรัฐบาลมีทักษะ การเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดสูงกว่าโรงเรียนเอกชน และคะแนนทักษะการเรียนรู้ด้วย กระบวนการคิดของนักเรียนในการประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูง ที่มีกลุ่มพื้นที่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิด ของนักเรียนในการประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูงของนักเรียนในแต่ละจังหวัดอยู่ในระดับสูง ทั้งหมด ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและนักเรียนในการประเมินผลการเรียนรู้ ระดับสูงในแต่ละสังกัดการศึกษา พบว่า คะแนนความพึงพอใจของนักเรียนในการประเมินผล การเรียนรู้ระดับสูงที่มีสังกัดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของนักเรียนในแต่ละจังหวัดอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

งาน อ่ำใหญ่ (2556) ได้พัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ท้องถิ่น (SBMLD) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหาร

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) 2) วิเคราะห์องค์ประกอบในการสร้าง และพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) และ 3) หาประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ (Phase) 6 ขั้นตอน ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ เอกสาร และใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนารูปแบบระยะที่ 2 การยกร่างและการพัฒนารูปแบบขั้นตอนที่ 3 ทำการร่างการพัฒนารูปแบบขั้นตอนที่ 4 สร้างและทำการยืนยันการพัฒนารูปแบบระยะที่ 3 การทดลองใช้การพัฒนารูปแบบขั้นตอนที่ 5 นำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้และขั้นตอนที่ 6 สรุปผล การใช้การพัฒนารูปแบบ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหาร โดยโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการดำเนินงาน 2) องค์ประกอบในการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ปัจจัย ทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) ประกอบด้วย 14 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความมุ่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้าน ความร่วมมือของชุมชน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ดีของสถานศึกษา ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษา ปัจจัยด้าน การบริหารความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านการวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านความพร้อมของสถานศึกษา ปัจจัยด้านความศรัทธาของ ชุมชนต่อสถานศึกษา ปัจจัยด้านความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ของชุมชนต่อผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่ประกอบด้วย ข้อความและแผนภูมิ ซึ่งอธิบายแนวทางการบริหาร โรงเรียนตามแนวคิดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ท้องถิ่น (School-based management for local development) ครอบคลุมองค์ประกอบหลักของ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการ พื้นฐาน (Foundations) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) และ 3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 2 โครงสร้างระบบบริหาร (Administrative System Structures) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) 2) ขอบข่ายการบริหาร โดยใช้โรงเรียน

เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) 3) กระบวนการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) 4) มาตรการกำกับการบริหาร

ชาย หาญณรงค์ (2557) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีม
ของผู้บริหารในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีม
ของผู้บริหารในสถานประกอบการ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหาร
ในสถานประกอบการ และ 3) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหาร
ในสถานประกอบการ โดยจัดฝึกอบรมเป็นเวลา 1 วัน ทำการติดตามหลังการฝึกอบรม 1 เดือน
เพื่อรับทราบผลพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบทีมของกลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ หัวหน้างานของบริษัท ชลบุรี
อิซูซุเซลส์ จำกัด จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ฉบับ
ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม และแบบประเมินทักษะภาวะ
ผู้นำแบบทีม เครื่องมือทั้งสามฉบับมีความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นสูง การวิเคราะห์
ใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนน
พัฒนาการสัมพัทธ์และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหาร
ในสถานประกอบการที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่
ของผู้นำแบบทีม การทำงานเป็นทีม และการสอนงาน 2) หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีม
ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ
กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรม สื่อ และการวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินหลักสูตร
โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง 3) หลักสูตรฝึกอบรม
ภาวะผู้นำแบบทีมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายของการวิจัยด้านความรู้
เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม และเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมสูงขึ้นทุกคน โดยมีคะแนนพัฒนาการ
อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับด้านทักษะภาวะผู้นำแบบทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก หลังจาก
การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน คะแนนทั้งสามส่วนลดลงเล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ใน
ระดับมาก นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Rideout (1996) ได้ศึกษา การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ โรงเรียน
ขนาดเล็กในนิวฟาวแลนด์และเลบราดอร์ การจัดการแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ในปัจจุบัน
เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในระดับโรงเรียนท้องถิ่น มีการจัดตั้งสภาโรงเรียน และ Royal
commission (คณะกรรมการที่โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งขึ้น) ได้เพิ่มการมีส่วนร่วมทางการศึกษา
ในท้องถิ่นโดยใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยร่วมมือกันตัดสินใจกัน ส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดเล็ก

ให้ความสนใจ ในการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานน้อย และเนื่องจากมีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรง ทำให้มีบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กขึ้น การศึกษาใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ในการถามความคิดเห็นของผู้ปกครอง,ครู อาจารย์และผู้บริหารเทศบาลที่มีต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ใช้งบประมาณหลักสูตร และบุคลากรเทศบาลร่วมกัน ในการศึกษา พบปัญหาและอุปสรรค ซึ่งต้องร่วมกันทำให้ความรับผิดชอบนี้เป็นของโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน และกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ ผู้ปกครองไม่ได้มีส่วนร่วมใดๆ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมแบบจำกัด ผู้อำนวยการมีส่วนร่วมมาก ผู้ปกครองและครูผู้สอนจึงต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ของตนเองข้อมูลแสดงให้เห็นความตั้งใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 ฝ่าย มีการสำรวจเพื่อให้ระบบในโรงเรียน สามารถทำงานร่วมกัน ได้มากขึ้น โดยตอบสนอง ความต้องการของท้องถิ่นและไม่ละทิ้งเป้าหมายใหญ่ คือ จังหวัด และมาตรฐาน มีการสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจและคณะกรรมการโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับจะต้องถูกกระจายไปยังบุคลากร และหลักสูตรอย่างรอบคอบ โดยความเห็นชอบจากทุกฝ่าย ไม่มีข้อเสนอแนะใดใด ต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการศึกษา นอกจากให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 ฝ่าย มีส่วนร่วมมากขึ้น การขาดความตั้งใจจริงของกลุ่มและผู้เข้าร่วม ทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะ คือ ต้องไม่รบกวนกลุ่มผลประโยชน์ใดใด เป็นพิเศษ แต่ยังมีข้อสงสัยในข้อมูล ขอบเขตของผู้สอน แบบสอบถามที่สนับสนุน การเปลี่ยนแปลง ในการจัดการในโรงเรียนที่ถูกนำเสนอ

Rivera (1998) ได้ศึกษา การกระจายอำนาจและการบริหารจัดการ โรงเรียน: ผลกระทบ ต่อบทบาทของสำนักงานกลางและความรับผิดชอบ เป้าหมายของการปรับ โครงสร้างสำนักงาน กลาง คือ การเปลี่ยนลำดับชั้นวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานที่มุ่งเน้นอำนาจความสะดวกและ การสนับสนุนของพื้นที่ที่ใช้ความพยายามในการปฏิรูป อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายาม ในการกระจายอำนาจ ในระดับอำเภอและการใช้ SBM ในระดับ โรงเรียนมีหลักฐานเพียงเล็กน้อย ของคุณค่าที่สำคัญของบุคลากรสำนักงานกลางในการสนับสนุนอย่างแข็งขันนวัตกรรมในโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้การตรวจสอบการพัฒนาบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรสำนักงานกลาง ในสามโรงเรียนเมืองมุงมั่นที่จะกระจายอำนาจและการจัดการในโรงเรียน เขตเมืองการศึกษาได้รับการคัดเลือกในการกระจายอำนาจ วัตถุประสงค์ของการศึกษาจะ 1) ระบุค่า/ Reorientation ความเชื่อและการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่สำนักงานกลาง และ 2) การกำหนดขอบเขต ที่การกระทำของบุคลากรสำนักงานกลางที่สำคัญตรงกับบริบทนโยบายสนับสนุนการจัดการ ของโรงเรียนนั้น วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถให้ผู้วิจัยสร้างสามกรณีศึกษาในเชิงลึกที่เน้น ความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันในบทบาทที่สำนักงานกลางและความรับผิดชอบ วิธีการที่ใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างการสำรวจและจัดเก็บข้อมูล และสรุปของการตัดสินใจที่ได้มาวิเคราะห์และบันทึกลงใน Matrices base ในกรอบขององค์กรพัฒนาโดย Schlechty (1997) การค้นพบที่สำคัญ: 1) ผู้นำสำนักงานกลางและการสนับสนุนไม่ได้มีอำนาจเสมอไปจากประสบการณ์ของผู้ดูแลระบบของโรงเรียน 2) จำลองสองบทบาทสำคัญในความพยายามปฏิรูป: คือ วิทยุทัศน์และสื่อสาร 3) เงื่อนไขที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของสำนักงานกลาง (ก) ความเข้าใจร่วมกันของความจำเป็นในการปฏิรูป; (ข) ความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจไปยังโรงเรียน; (ค) การฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าร่วมทั้งหมด (ง) การเมือง/ ระบบการสนับสนุนทางสังคมเพื่อเสริมสร้างการปฏิรูป (4) การสนับสนุนนโยบายระดับการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ใช้เป็นพื้นฐานในการปฏิรูประบบ ข้อมูลจากการศึกษาโดยการศึกษาครั้งนี้ได้อธิบายถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงระบบในกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมความเชื่อและการกำหนดเป้าหมายสำนักงานกลาง ข้อเสนอแนะกำหนดความหมายสำหรับผู้กำหนดนโยบายการศึกษา

Park (2000) ได้ศึกษา การสร้างชุมชนของโรงเรียนในกำกับของรัฐ: การบริหารจัดการของโรงเรียนที่อยู่ในเกาหลี การศึกษาครั้งนี้เป็นการตรวจสอบ “ถ้า” และ “สิ่งที่ขยาย” บทบาทของครูผู้ปกครองและการจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการเปลี่ยนแปลงในการตอบสนองต่อการเริ่มต้นของการจัดการในโรงเรียน (SBM) ในเกาหลี นอกจากนี้การศึกษากำหนดขอบเขตการปฏิบัติ SBM สะท้อนให้เห็นถึงเจตนาของเกาหลีข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทั่วประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการ โรงเรียน ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ได้ความเข้าใจเชิงลึกของวิธีการและ SBM ว่าได้ผลดีในการปรับปรุงโรงเรียน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวม 3 แบบ คือ แบบสอบถาม สัมภาษณ์แบบปลายเปิด โดยไม่เป็นการและการเขียนรายงาน การเขียนรายงานประกอบด้วย วาระการประชุม ของสภาโรงเรียน รายงานและแผนกิจกรรมและเอกสารอื่น ๆ อย่างเป็นทางการของโรงเรียนและสำนักงานเขตในช่วงสี่ปีที่ผ่านมา ข้อเสนอแนะชี้ให้เห็นว่า SBM และสภาโรงเรียนยังไม่ได้บรรลุวัตถุประสงค์; เช่น การตัดสินใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน การใช้สถานที่และงบประมาณของโรงเรียนยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง ครูและผู้ปกครองควรให้ความร่วมมือกันมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปโรงเรียนในการตัดสินใจทำได้โดยผ่านกิจกรรมของโรงเรียนและสำนักงานเขตและรัฐบาลจะต้องมอบอำนาจจริงผ่านประเด็นหลักของงบประมาณบุคลากรและหลักสูตร นอกจากนี้ SBM จะต้องมีภาระการดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงระบบที่มีครูและผู้ปกครองมีบทบาทอย่างชัดเจนว่า การสร้างบทบาท การตัดสินใจเหล่านี้จะต้องได้รับการแก้ไขในการกำหนดนโยบายเพื่อให้ทั้งโรงเรียนอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการศึกษาของพวกเขาสามารถปฏิบัติได้จริง

Cooperman (2001) ได้ศึกษา สมาชิกในชุมชนของโรงเรียนที่รับรู้ของการจัดการ ในโรงเรียน จากวรรณกรรมปัจจุบันมีอยู่ในโรงเรียนที่ใช้จัดการ (SBM) แจ้งว่าโดยรวม SBM ยังไม่ได้รับการประสบความสำเร็จในการประชุมวัตถุประสงค์อย่างไรก็ตาม SBM ยังคงเป็นที่แพร่หลายในโรงเรียนของประเทศของเราและการวิจัยเพิ่มเติมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะเรียนรู้วิธีการปรับปรุงโรงเรียนเหล่านี้ การตัดสินใจขั้นตอนการทำ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาอื่น ๆ ใน SBM การศึกษาครั้งนี้จะใกล้เคียงตรวจสอบ SBM จากมุมมองของผู้เข้าร่วม วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การอธิบายและวิเคราะห์การรับรู้ของสมาชิกในชุมชนโรงเรียนปัญหาต่อไปนี้ที่เกี่ยวข้องกับ SBM: วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนิน ประสิทธิภาพโดยรวม บทบาทของผู้เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ; บทบาทของสมาชิกในชุมชนอื่น ๆ ในขั้นตอนการตัดสินใจ; และข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลง การศึกษาครั้งนี้กรณีเดียวของ SBM ในโรงเรียนมัธยมได้ดำเนินการในช่วงปี ค.ศ. 1998-1999 โรงเรียน เพื่อให้เข้าใจความซับซ้อนของ SBM ในเว็บไซต์ต่อไปนี้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพถูกนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล: การสังเกตโดยตรง สัมภาษณ์ และการทบทวนเอกสาร เข้าร่วมสัมภาษณ์ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวข้องกับ SBM และรวมถึงผู้ดูแลระบบสำนักงาน เขต หลัก ครู พนักงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน เป็นวัตถุประสงค์ของนักวิจัยที่จะได้รับรายละเอียดหนาประสบการณ์เข้าร่วมการศึกษา 'ให้ความรู้ลึกของเรื่องราวของพวกเขาและเข้าใจความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในกลุ่มที่แตกต่างกัน ปรากฏการณ์แนะนำการศึกษา; เข้าร่วม; มุมมองที่ได้รับการรักษาตามความเป็นจริง

Iverson (2001) ได้ศึกษา การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: กรณีศึกษา เป็นความพยายามที่จะปรับ โครงสร้าง โรงเรียน เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้การบริหารจัดการแบบบนลงล่าง (Top-down method) ผลการศึกษาเป็นไปได้ ที่โรงเรียนที่นำเอา SBM เป็นแนวทางการปฏิรูปเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการกระจายอำนาจที่มีอยู่จริง ในระดับโรงเรียน การศึกษาโดยใช้วิธีกรณีศึกษา (Case study) เป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด ในการจัดการรวบรวมข้อมูลในปีแรกของโรงเรียนประถมของรัฐบาลแห่งหนึ่งในนครนิวยอร์ก ผลการศึกษาสรุปได้ว่า SBM ไม่ได้เกิดขึ้นในนครนิวยอร์ก แต่อย่างน้อยที่สุดเกิดในโรงเรียนที่ได้ติดตามผล มีการสนับสนุนการบริหารแบบ SBM โดยผู้บริหารของระบบโรงเรียนโดยวิธีการร่วมกันตัดสินใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าใจระบบเป็นอย่างดี และทุกส่วนในทีมงาน SBM มีความสำคัญมากขึ้น อย่างไรก็ตาม SBM นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่สำคัญ ปริมาณและความหลากหลายของผู้คนที่มีส่วนร่วมในการทำงานในประจำวันของโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผู้อำนวยการถูกกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการตัดสินใจร่วมกันเพิ่มขึ้น และขยายวงกว้างในหลายพื้นที่ ด้านนโยบาย พบว่า SBM มีแนวโน้มได้ผลดี ด้านกฎระเบียบมีความไวต่อ

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ประการที่ 2 เพื่อบรรลุตัวชี้วัดของ SBM นักปฏิรูปควรแสวงหา ภูมิปัญญาเพื่อนำมาสนับสนุนในการกระจายอำนาจ เช่น พ.ร.บ. การปฏิรูป โรงเรียนซีกาโก การเข้าใจความหมายการเติมเต็มคำจำกัดความ และการปรับใช้อย่างเหมาะสม คือ ความสำคัญของ SBM

Riesgraf (2002) ได้ศึกษา ผลของการจัดการเรียนขึ้นอยู่กับการตัดสินใจสำหรับการศึกษา พิเศษ ถ้าสุดมีการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มการเติบโตในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีต่อ การจัดการแบบ School base (SBM) แต่มีการสอบถามเรื่องผลกระทบของSBM ในการศึกษาพิเศษ การสำรวจได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบมุมมองของกลุ่มตัวอย่างเลือกกรรมการการศึกษาพิเศษ อาวุโสสูงระดับกลางและครูประถมศึกษเกี่ยวกับผลกระทบของ SBM ในการตัดสินใจสำหรับการ ศึกษาพิเศษ โดยรวม การสำรวจ พบว่า การกระจายอำนาจ SBM เพิ่มขึ้นการตัดสินใจสำหรับการ ศึกษาพิเศษในบางพื้นที่ในขณะที่การตัดสินใจในพื้นที่อื่น ๆ ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจยังคงอยู่ที่ส่วนกลางมากกว่าการตัดสินใจสำหรับการศึกษาทั่วไป ผู้บริหารมีความกังวล เกี่ยวกับผลกระทบ SBM ในพื้นที่ของการจัดโครงสร้างองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการและ ทรัพยากร

Lu (2006) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของ มหาวิทยาลัยเลเฟล ประเทศไต้หวัน ได้จัดทำขึ้นเพื่อจะตรวจสอบวิธีการบูรณาการของการศึกษา วัฒนธรรมกับหลักสูตรภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศให้นักศึกษามหาวิทยาลัยชาวไต้หวัน กับโอกาสที่จะเข้าสู่ช่องว่างข้ามผ่านภาษาและวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถพูดสนทนาในวัฒนธรรม ที่ต่างกัน วิชานิพนธ์นี้สำรวจหลักสูตรทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาวัฒนธรรม และใช้สื่อการเรียนทั่ว ๆ ไปและหัวข้อต่าง ๆ ในการสอนนักเรียนเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นด้วยตนเองในชั้นเรียนภาษาอังกฤษ ข้อมูลถูกเก็บช่วงระยะเวลาเรียน 5 เดือน ระหว่างนักศึกษาปีแรกในมหาวิทยาลัยแพทย์ในประเทศไต้หวัน โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นเพื่อตรวจสอบความจำเป็นต่อความสามารถทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในห้องเรียนทางภาษา และวิธีที่เป็นไปได้ในการพัฒนา

Kavin (2010) ได้วิเคราะห์ว่าทฤษฎีที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตร CYMREIG ภาษา แห่งการเรียนรู้ของชาวเวลช์ ในการศึกษาผู้วิจัยได้ตอบคำถามดังต่อไปนี้ ข้อความสร้างบทบาท หน้าที่ของตัวมันเองในการแสดงตัวมันเองของความเป็นเวลช์ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าคตินิยมนจะใช้ในการยินยอมให้ผลิตและเพื่อทำให้ผิดจากเดิม การศึกษานี้สำเร็จได้ด้วยการวิเคราะห์ ลักษณะข้อความและศาสตร์กับไวยากรณ์ของข้อความที่ใช้ในองค์กร กรอบการศึกษา

เน้นการสอนเป็นสำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นความสำคัญของความคิดและความรู้ทางการเมืองมีความสำคัญอันเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินงาน

Abdulaziz (2011) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (ESP) สำหรับนักศึกษาที่เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพผ่านการวิเคราะห์ความต้องการและการประเมินผลการเรียนการสอนในประเทศซาอุดีอาระเบีย วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อสร้างข้อเสนอสำหรับการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (ESP) ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในประเทศซาอุดีอาระเบีย บนพื้นฐานการวิเคราะห์ความต้องการและการประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่ผสมผสานกัน ได้แก่ แบบสอบถาม 246 ชุด สำหรับนักศึกษาปัจจุบัน นักศึกษาที่จบการศึกษา และอาจารย์ที่สอนทางภาษา ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และการถอดความจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการเขียน การวิเคราะห์แบบสอบถามจะใช้โปรแกรม SPSS พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการทางภาษาแสดงให้เห็นว่าทักษะทางภาษาทั้ง 4 ทักษะนั้นมีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้เรียนและต่ออาชีพเป้าหมายของผู้เรียน

Afzaal (2011) ได้ศึกษา การประเมินผลกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงเนื้อหาของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจำนวน 84 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 810 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกระบวนการที่มีอยู่กับกระบวนการที่ต้องการเพื่อพัฒนาหลักสูตร

Lujan (2011) ได้ศึกษา การใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนรัฐบาลของรัฐโคโลราโด: ผลกระทบของการตัดสินใจในการบริหารต่อผลสัมฤทธิ์ด้านสังคม เศรษฐกิจ และนักเรียนกลุ่มน้อย ความคิดริเริ่มหนึ่งของการปฏิรูปที่ได้รับความนิยมมากที่สุดของศตวรรษที่ 20 คือ การกระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจในโรงเรียนของรัฐ (SBDM) หรือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) คือ ความพยายามที่จะมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน งานวิจัยลักษณะนี้ไม่ค่อยมีมากนัก การวัดผลกระทบโดยตรงที่มีต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักเรียนกลุ่มน้อย และมีฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมต่ำการศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจผลกระทบของ SBDM ความสามารถในการตัดสินใจของผู้ดูแลระบบ และความสำเร็จของนักเรียนกลุ่มน้อยที่มีเศรษฐกิจและพื้นฐานทางสังคมต่ำ ผลการศึกษาสรุปไม่ได้ว่าจะมีการวิจัยต่อไป มีความจำเป็นต้องตรวจสอบผลกระทบทางตรงจาก SBDM การศึกษานี้ใช้แบบการรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจผู้ดูแลระบบ การสัมภาษณ์ และการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลมีความสำคัญ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ โดยการรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากผู้ดูแลระบบในเรื่อง

ความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องความสำเร็จของนักเรียนกลุ่มน้อย และนักเรียนที่มีเศรษฐกิจทางสังคมต่ำ 2) ความสำเร็จที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน Pikes Peak โดยตรงที่ใช้ SBDM ที่สำคัญ ผลจากการศึกษานี้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโดยตรง โรงเรียน Pikes Peak ซึ่งยอมรับ SBDM และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและเห็นร่วมกันว่า SBDM สามารถปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าความหมายของ SBDM ยังไม่ชัดเจน และผู้ดูแลระบบจำเป็นต้องมีคำนิยามที่ชัดเจนในนโยบายวิธีการแก้ปัญหาภายใน และในเขตนี้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทั้งโดยรวมและนักเรียนกลุ่มน้อยที่มีเศรษฐกิจทางสังคมต่ำ จึงมีความสำคัญในการนำนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานและในการส่งเสริม SBDM มาใช้เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Gallagher (2012) ได้ศึกษา หลักสูตรที่เป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคต: การศึกษาพัฒนาการของหลักสูตร โอเรกอนแลนด์เหนือ และการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรในสหราชอาณาจักรและบริบทนานาชาติ การศึกษานี้ตอบสนองช่องว่างในวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ โดยการวิเคราะห์ประวัติศาสตร์ของหลักสูตร และการประเมินการพัฒนานโยบายและการตรากฎหมายในโอเรกอนแลนด์เหนือ ช่วงปี ค.ศ. 1988-2012 ในบริบทของการพัฒนาที่คล้ายกันระหว่างสหราชอาณาจักรและต่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า 1) การจัดหมวดหมู่และกรอบของหลักสูตรของสหราชอาณาจักรเหนือดังตัวอย่างของการจำแนกประเภทของหลักสูตรในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต 2) การวิเคราะห์วิถีของการเปลี่ยนหลักสูตรในสหราชอาณาจักร 3) แนวคิด ทฤษฎีแบบไดนามิกของหลักสูตรทั้ง 3 ระบบ การเรียนรู้และการประเมินผล 4) แนวความคิดหลายมิติของความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน การศึกษาครั้งนี้เป็นที่น่าสนใจต่อที่ปรึกษาด้านนโยบาย ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ดำเนินงาน และนักวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีความสำคัญก่อเกิดการพัฒนาองค์กรเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมุ่งที่จะเพิ่มเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติ อีกทั้งหลักสูตรที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจในโรงเรียน โดยได้เพิ่มการมีส่วนร่วมทางการศึกษาในท้องถิ่น โดยใช้วิธีการแก้ปัญหา และร่วมมือกันตัดสินใจกัน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมทั้งเพื่อสร้างความตระหนักในการเห็นคุณค่าของการรักษาท้องถิ่น ในการสืบสานความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยและสร้างหลักสูตร

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตอนนี้เป็นารจัดเตรียมเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น และต้องการในการสร้างหลักสูตร ดังนี้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างหลักสูตรและการสอน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

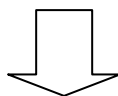
ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ในตอนนี้เป็นารสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูให้สอดคล้องกับหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นที่สำรวจไว้ในขั้นที่ 1 การดำเนินการในตอนที่ 2 นี้แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ ขั้นที่ 1 การร่างหลักสูตร ขั้นที่ 2 การตรวจสอบร่างหลักสูตร และขั้นที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ ในตอนนี้เป็นารทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานครูเทศบาลเมืองระนอง นักเรียน และประชาชนในจังหวัดระนอง แล้วประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร

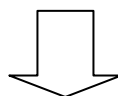
ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร ในตอนนี้เป็นารปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรจากการทดลองใช้ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีลักษณะสมบูรณ์ และรับรองหลักสูตร พร้อมทั้งจะนำไปใช้กับพนักงานครู และข้าราชการครู กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอนดังกล่าว สามารถแสดงเป็นแผนภาพแสดงการดำเนินงานได้ดังภาพต่อไปนี้

ขั้นตอนการวิจัย	กระบวนการ	ผลที่ได้รับ
ตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน	ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนางานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานในการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ การสร้างหลักสูตรและ การสอน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานใน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของ นักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานในการพัฒนาท้องถิ่น	ได้ข้อมูลจากการศึกษา เอกสารและการสัมภาษณ์ ที่ต้องการและจำเป็น ในการสร้างหลักสูตร 1. การพัฒนางานอาชีพ ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่น 2. วิธีการฝึกอบรม 3. ข้อมูลพื้นฐาน ในการสร้างหลักสูตรและ การสอน

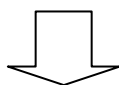


ขั้นตอนการวิจัย	กระบวนการ	ผลที่ได้รับ
ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร	1. ร่างหลักสูตร 2. ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรโดยให้ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม 3. ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปทดลองใช้	ร่างหลักสูตรที่ผ่านการ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุง พร้อมทั้งจะ นำไปใช้

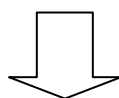


ภาพที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการวิจัย	กระบวนการ	ผลที่ได้รับ
<p>ตอนที่ 3</p> <p>ทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างแบบทดสอบความรู้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น 2. สร้างแบบประเมินทักษะการพัฒนางานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง และการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุง 3. สร้างแบบวัดเจตคติ การมีคุณธรรมและเห็นคุณค่าของการพัฒนางานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง และการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุง 4. สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการฝึกอบรม ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง และการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุง 5. นำหลักสูตรไปทดลองใช้โดยมีขั้นตอน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 5.1 การวัดความรู้ <ol style="list-style-type: none"> 5.1.1 ทดสอบความรู้ของพนักงานครูเทศบาล นักเรียน และประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง (Pre-test) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบประเมินความรู้ 2. แบบประเมินทักษะ 3. แบบวัดเจตคติ 4. แบบวัดความพึงพอใจในการฝึกอบรม 5. ข้อมูลข้อบกพร่องของการใช้หลักสูตร



ขั้นตอนการวิจัย	กระบวนการ	ผลที่ได้รับ
ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรเพื่อ หาประสิทธิภาพ (ต่อ)	5.1.2 ให้กลุ่มตัวอย่างฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ (Action research) 5.1.3 ทดสอบความรู้ของพนักงาน ครูเทศบาล นักเรียน และผู้ปกครองที่เป็น กลุ่มตัวอย่างหลังการเรียนรู้ (Post-test) 5.2 ประเมินทักษะการนำอาชีพไป พัฒนาให้กับนักเรียน และประชาชน โดยระหว่างการฝึกอบรม 5.3 การวัดเจตคติ ประเมินการมี ความตระหนักและเห็นคุณค่าของ ภาระงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของพนักงานครู เทศบาล นักเรียน และประชาชนที่เป็น กลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง 6. ติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	



ขั้นตอนการวิจัย	กระบวนการ	ผลที่ได้รับ
ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขและ รับรองหลักสูตร	นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ ข้อมูลและพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร และรับรองหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ	หลักสูตรมีความถูกต้อง เหมาะสม พร้อมทั้งจะ นำไปใช้จริง

ภาพที่ 3 (ต่อ)

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ในตอนนี้เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยโดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 4 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ขั้นนี้เป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมและกำหนดข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-59; โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2537, หน้า 25; บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 73; มาเรียม นิลพันธุ์, 2555, หน้า 77-80; Taba, 1962; Tyler, 1949) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของ สุวรรณ พินิตานนท์ และกาญจนา วัชรสุนทร (2555, หน้า 8) ตลอดจนศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเพื่อกำหนดเป็นหลักการเสริมสร้างศักยภาพครูในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหารูปแบบการฝึกอบรม

ขั้นนี้เป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาวิธีการในการพัฒนาศักยภาพครู โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อหารูปแบบการฝึกอบรม โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือเป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่าง โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูอย่างน้อย 5 ปี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

ดร.วิไล บุญญานูวัตร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดธาราสาถิตย์
นายภัทรภานุเดช สุทธิรัตน์	รองนายกเทศมนตรีเมืองระนอง
นายนิธิพงษ์ อนุรักษ์พงษ์ธร	ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยชุมชนระนอง
นางจตุพร สุทธิรัตน์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ เทศบาลเมืองระนอง
นายมนตรี นาเมือง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงาน
	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู ซึ่งมีส่วนประกอบ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงาน คุณวุฒิการศึกษา วัน เวลา ที่ให้สัมภาษณ์และสถานที่ให้สัมภาษณ์

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เห็นว่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำไปใช้ในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์ประชาชนในท้องถิ่นจังหวัดระนอง เพื่อให้ทราบถึงการประกอบอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนอง

ขั้นนี้เป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงการประกอบอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนอง โดยเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนอง ซึ่งมีส่วนประกอบ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับชื่อ-นามสกุล วัน เวลา ที่ให้สัมภาษณ์ และสถานที่ให้สัมภาษณ์

1.2 การประกอบอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนอง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 17-29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนองที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำไปใช้ในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความต้องการจำเป็น (Training needs)

ขั้นนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพครู ด้านงานอาชีพให้กับนักเรียน และชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1-3 มาสร้างเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหลักสูตร โดยมีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากร คือ พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลวัดอุปนันทาราม เทศบาลเมืองระนอง จำนวน 66 คน
 2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลวัดอุปนันทาราม เทศบาลเมืองระนอง ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกว่ากลุ่มตัวอย่างต้องมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไป จำนวน 30 คน
 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ต้องการมากที่สุด ต้องการมาก ต้องการปานกลาง ต้องการน้อย ต้องการน้อยที่สุด จำนวน 37 ข้อ
 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ของกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 1-3 มีนาคม พ.ศ. 2559
 5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นมาตรวจสอบคัดเลือกความสมบูรณ์ของคำถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความสำคัญ
 6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ขั้นที่ 5 สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ประเมินความต้องการจำเป็นและเอกสารขั้นนี้เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรและการสอน โดยผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ ประเมินความต้องการจำเป็น และศึกษาเอกสาร จากนั้นสรุปเพื่อกำหนดเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรและการสอน

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการเขียน โครงร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากตอนที่ 1 เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ในตอนการสร้างหลักสูตรได้แบ่งเป็น 3 ชั้น ดังนี้ คือ การสร้างโครงร่างหลักสูตร การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

ชั้นที่ 1 การสร้างร่างหลักสูตร

ผู้วิจัยนำหลักการเสริมสร้างศักยภาพครู ด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ที่ต้องพัฒนาจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นหลักสูตร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1.1 จุดมุ่งหมาย

1.2 เนื้อหา

1.3 กิจกรรม

1.4 เทคนิค

1.5 สื่อ

1.6 การวัดและประเมินผล

2. การกำหนดเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดโดยพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2 เนื้อหาการเรียนรู้

2.2.1 ด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

2.2.2 ด้านทักษะ ได้แก่ มีความสามารถในการนำอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

2.2.3 ด้านเจตคติ ได้แก่ มีความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ 6 ส่วน ดังนี้ 1) จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 2) เนื้อหาการฝึกอบรม 3) กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม 4) สื่อประกอบการฝึกอบรม 5) การประเมินผล

2.3 กิจกรรมการเรียนการสอนใช้เทคนิคการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Action research)

2.4 สื่อ ได้แก่ เอกสารประกอบ และวัสดุ อุปกรณ์

2.5 การวัดและประเมินผล

2.5.1 วัดความรู้ความเข้าใจโดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง คะแนนหลังการทดลองจะต้องมากกว่าก่อนการทดลองอย่างน้อย ร้อยละ 20

2.5.2 วัดผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลองโดยผู้เรียนสามารถผ่านจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ร้อยละ 80

2.5.3 วัดเจตคติของผู้เข้ารับการอบรม โดยผู้เรียนมีความตระหนักและเห็นคุณค่าของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นระดับไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.50

2.5.4 วัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม โดยผู้เรียนมีความพึงพอใจระดับไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.50

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบร่างหลักสูตร

หลังจากเขียนร่างหลักสูตรแล้ว ได้นำร่างหลักสูตรนั้น ไปตรวจสอบเพื่อหาประสิทธิภาพจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. จุดประสงค์ของการตรวจสอบ

เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตร และเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร

ประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม เทคนิค สื่อ การวัดและประเมินผลกับความเหมาะสมของผู้เรียน

2. ลักษณะของเครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบร่างหลักสูตร ใช้เครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 การตรวจสอบความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรกับผู้เรียน ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความเหมาะสม คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด

2.1.2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง

3. การประเมินร่างหลักสูตร

การกำหนดผู้ตรวจสอบร่างหลักสูตรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ตรวจสอบร่างหลักสูตร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผน และด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.นิศศา ศิลปะเสสรฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทิพวรรณ ประยงค์รัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ดร.นวรรตน์ ประทุมตา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ดร.อัญญรัตน์ นามเมือง	โรงเรียนเทศบาลวัดอู่ปนนันทาราม

โดยมีวิธีการ ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบร่างหลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับนำร่างหลักสูตร และแบบประเมินร่างหลักสูตร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับนำร่างหลักสูตร และแบบประเมินร่างหลักสูตร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ โดยอิสระและขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างหลักสูตรแล้ว

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน

3.2.2 ตั้งเกณฑ์ในการพิจารณา

3.2.2.1 การพิจารณาความเหมาะสม โดยการนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า มากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5
มีความเห็นว่า มาก	ให้คะแนนเป็น 4
มีความเห็นว่า ปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
มีความเห็นว่า น้อย	ให้คะแนนเป็น 2
มีความเห็นว่า น้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักของคะแนนความเหมาะสมแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.50-5.00	แปลว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด
ช่วงคะแนน 3.50-4.49	แปลว่า มีความเหมาะสมมาก
ช่วงคะแนน 2.50-3.49	แปลว่า มีความเหมาะสมปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.50-2.49 แปลว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด

ช่วงคะแนน 1.00-1.49 แปลว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีคุณภาพเหมาะสม

3.2.2.2 การพิจารณาความสอดคล้องใช้ดัชนีความสอดคล้อง โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency) (พิสนุ พงศ์ศรี, 2551, หน้า 309-310) ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ไม่ต้องทำการปรับปรุง

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงร่างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

ในขั้นนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงหลักสูตร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของร่างหลักสูตรเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ถ้าค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตร

2. ถ้ามีข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนอกเหนือจากข้อคำถาม ตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยพิจารณาเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้เรียน

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ

ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการทดลองใช้หลักสูตร

การทดลองใช้หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมกับผู้เรียนหรือไม่เพียงใด โดยประเมินว่า หลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถเสริมสร้างศักยภาพครู ด้านงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ได้มากน้อยเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

2.1 หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

2.1.1 หลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม เทคนิค สื่อ การวัดและประเมินผล

2.1.2 เอกสารประกอบการสอนสำหรับผู้สอน

2.1.3 สื่อประกอบการเรียนการสอน

2.2 แบบประเมินที่ใช้ในการทดลอง

2.2.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่น

2.2.1.1 กำหนดจุดประสงค์ของการทดสอบ โดยพิจารณาจากจุดประสงค์ของหลักสูตรที่สร้างขึ้น และจุดประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ แล้วกำหนดข้อคำถามของข้อทดสอบจากจำนวนหน่วยการเรียนรู้

2.2.1.2 สร้างข้อคำถามชนิดและรูปแบบที่กำหนด คือ แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จากการสร้างข้อคำถามดังกล่าว ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 96 ข้อ (หน่วยการเรียนรู้ละ 12 ข้อ)

2.2.1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) จากการคำนวณพบว่า อยู่ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งสูงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัย และการใช้ภาษาในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบทดสอบ

2.2.1.4 การหาค่าความยากง่ายรายข้อ ได้นำแบบทดสอบไปทดสอบกับพนักงานครูเทศบาลเมืองระนอง จำนวน 30 คน โดยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น จำนวน 96 ข้อ ไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าความยากง่ายอยู่ในช่วง .20-.80 และค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า .20) ไว้ 80 ข้อ และนำแบบทดสอบทั้งฉบับไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของคูเดอร์ริชาร์ดสัน 20 (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่น .91

2.2.2 แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

2.2.2.1 ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น จากหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.2.2.2 สร้างแบบวัดเจตคติตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ	ให้คะแนนเป็น 5
เห็นด้วยกับข้อความ	ให้คะแนนเป็น 4
ไม่แน่ใจกับข้อความ	ให้คะแนนเป็น 3
ไม่เห็นด้วยกับข้อความ	ให้คะแนนเป็น 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ	ให้คะแนนเป็น 1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

4.50-5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับสูงมาก

3.50-4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง

2.50-3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับต่ำมาก

2.2.2.3 นำแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) จากการคำนวณพบว่า อยู่ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งสูงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัย และการใช้ภายในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2.2.4 นำแบบวัดเจตคติที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานครูเทศบาลเมืองระนอง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดเจตคติทั้งฉบับ โดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .93

2.2.3 แบบประเมินทักษะในการนำอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ใช้สังเกตพฤติกรรมของกลุ่มทดลองตลอดการฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.2.3.1 ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับทักษะในการนำอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.2.3.2 สร้างแบบสังเกตทักษะ เป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อใช้สังเกต พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกิดทักษะและร่วมกิจกรรม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 13 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมาก

3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง

2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย

1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

4.50-5.00 หมายถึง มีทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.3.3 นำแบบสังเกตทักษะที่สร้างขึ้นในแต่ละหน่วย (Rubrics) จำนวน 8 หน่วย ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านการบริหารการศึกษา และ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) จากการคำนวณ พบว่า อยู่ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งสูงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัย และการใช้ภาษาในแต่ละข้อคำถามแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2.3.4 นำแบบสังเกตทักษะที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานครู เทศบาลเมืองระนอง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบสังเกตทักษะ ทั้งฉบับโดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .86

2.2.4 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมในภาพรวม สำหรับให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.2.4.1 ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ของหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการ ฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล

2.2.4.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมในรูปแบบของ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจมากที่สุด มีความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจปานกลาง มีความพึงพอใจน้อย และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มี ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมาก

2.50-3.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.2.4.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้าน การพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) จากการคำนวณ พบว่า อยู่ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งสูงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัย และการใช้ภาษา ในแต่ละข้อคำถามแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2.4.4 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับ พนักงานครูเทศบาลเมืองระนอง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบ ประเมินความพึงพอใจทั้งฉบับ โดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .84

3. การดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเตรียมการก่อนการใช้หลักสูตร

ก่อนการทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยได้เตรียมการเพื่อให้การสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1.1 การสร้างเอกสารประกอบหลักสูตร

3.1.2 การจัดเตรียมสื่อประกอบการสอน ผู้วิจัยได้จัดทำสื่อประกอบการสอนตามกิจกรรมที่ใช้ในการสอน

3.1.3 การจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน

3.2 ดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพ ไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และเจตคติที่มีต่องานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลองใช้หลักสูตร

3.2.2 ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นด้วยตนเองและทีมวิทยากรจนครบกระบวนการของหลักสูตร มีการประเมินทักษะของกลุ่มทดลอง โดยใช้แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ขณะดำเนินการทดลอง ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้วิจัย และผู้ช่วยวิทยากร ประเมินกลุ่มตัวอย่างตลอดการฝึกอบรม

3.2.3 ทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพ ไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และวัดเจตคติที่มีต่อการพัฒนางานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่าง หลังการทดลองใช้หลักสูตร

3.3 ระยะเวลาในการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมในวันที่ 1-30 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

3.4 การติดตามผลหลังการทดลอง

ในการดำเนินการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 การเตรียมการก่อนการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบ ประเด็น ปฏิทินและเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับการติดตามผล ซึ่งประเด็นต่าง ๆ จะได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนทักษะในการนำงานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3.4.2 การดำเนินการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.4.2.1 การติดตามครั้งที่ 1 โดยการพูดคุยสอบถามแบบกลุ่มย่อยในประเด็นต่าง ๆ เช่น การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ ทักษะในการพัฒนางานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และเจตคติที่มีต่อการพัฒนางานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้แบบวัดชุดเดียวกับที่ใช้วันที่ฝึกอบรม เพื่อติดตามผลด้านความรู้และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.4.2.2 การติดตามผลครั้งที่ 2 โดยการจัดสัมมนากลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด เพื่อเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ ทักษะในการพัฒนางานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และติดตามผลด้านทักษะจากการสังเกตในการร่วมกิจกรรมการอภิปราย และการนำเสนอต่าง ๆ

3.4.2.3 การติดตามผลครั้งที่ 3 เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด โดยวิธีการพูดคุยสอบถามกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และแบบวัดเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร โดยคำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ซึ่งผลที่ได้เป็นการดูพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พิจารณาจากร้อยละของคะแนนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากการเปรียบเทียบผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมกับผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมตามสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

$$GS (\%) = \left(\frac{Y - X}{F - X} \right) \times 100$$

GS (%) หมายถึง คะแนนร้อยละของพัฒนาการของผู้เรียน (Development score or gain score) คิดเป็นร้อยละ

X หมายถึง คะแนนวัดครั้งก่อน

Y หมายถึง คะแนนวัดครั้งหลัง

F หมายถึง คะแนนเต็ม

โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง คะแนนหลังการทดลองจะต้องมากกว่าก่อนการทดลองอย่างน้อย ร้อยละ 20

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของหลักสูตรทั้งจากการสังเกตแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการตรวจสอบเอกสารด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5. การประเมินผลหลักสูตร

5.1 เกณฑ์ในการประเมินผลหลักสูตร

5.1.1 พิจารณาจากผลต่างของคะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติก่อนและหลังการทดลอง คะแนนหลังการทดลองจะต้องมากกว่าคะแนนก่อนการทดลองอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพจริง (ยูดี ฤชา, 2536)

5.1.2 พิจารณาค่าเฉลี่ยด้านทักษะงานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น กำหนดเกณฑ์ที่ถือว่า เหมาะสม คือ ไม่ต่ำกว่า 3.50 จากคะแนน 5 ระดับ ในระหว่างการฝึกอบรม

5.1.3 พิจารณาจากความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรจากผู้เรียน มีความพึงพอใจระดับไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.50

ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร

หลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้และได้ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร ทั้งในด้าน โครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป และรับรองหลักสูตรโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพครู โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูอย่างน้อย 5 ปี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

ดร.อัครภาพ มณีเต็ม รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.ชยุต วิจิตรสุนทร ครูชำนาญการ โรงเรียนเสริมงามวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ดร.บัณฑูชา ปลื้มอารมณ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ดร.ชนกฤต พรหมนันทน์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี จังหวัดราชบุรี

ดร.วิชัย วงศ์สุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา จังหวัดสงขลา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นว่ามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาครูได้ ซึ่งมีส่วนประกอบ ดังนี้

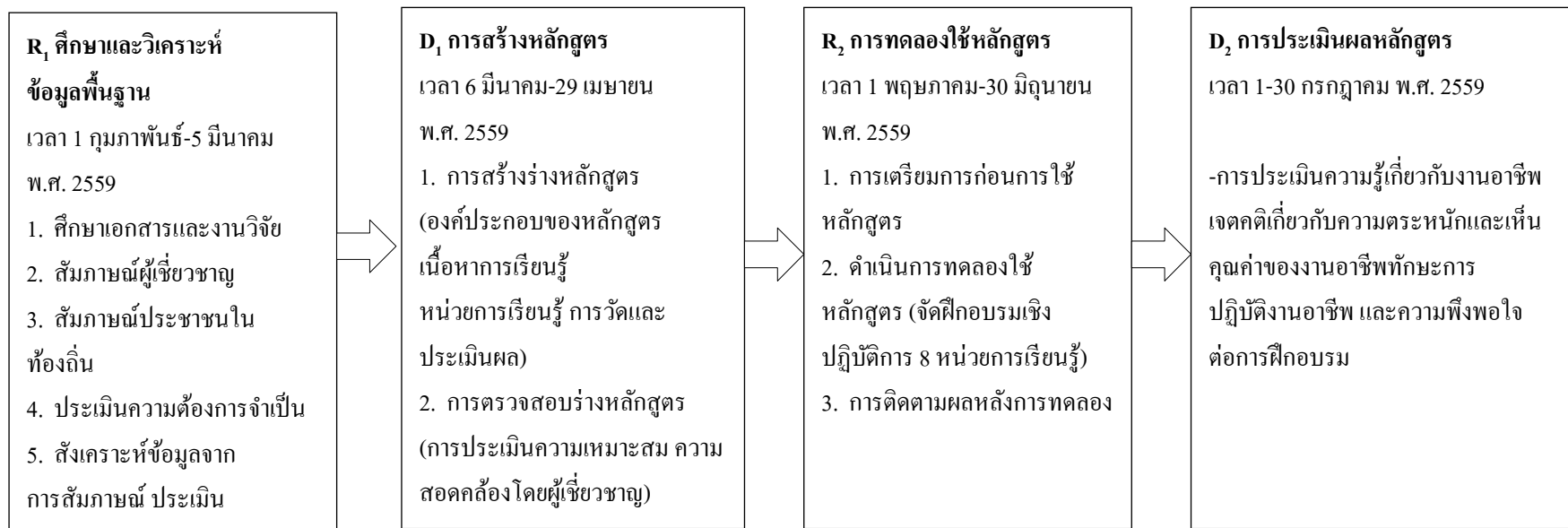
1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงาน คุณวุฒิการศึกษา วัน เวลา ที่ให้สัมภาษณ์และสถานที่ให้สัมภาษณ์

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นว่ามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาครูได้ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 15-30 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

จากรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปเป็นผังงาน (Flowchart) การวิจัยและพัฒนา (Research and development) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นได้ ดังนี้



ภาพที่ 4 ฟังงาน (Flowchart) การวิจัยและพัฒนา (Research and development) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 การปรับปรุง แก้ไข และรับรองหลักสูตร

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมศักยภาพครู การพัฒนางานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า หลักการสร้างเสริมศักยภาพครูในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ ด้านทักษะ คือ ครูต้องมีความสามารถในการนำการปฏิบัติการงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน และด้าน เจตคติ ครูต้องมีความตระหนัก และเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร ได้แก่ การสร้างร่างหลักสูตร การตรวจสอบ โครงร่างหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

ส่วนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครู ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On-the-job training)

ส่วนที่ 3 ผลการสอบถามความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมศักยภาพครู ด้านการงานอาชีพให้นักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนองที่ได้จากการสัมภาษณ์ประชาชนในท้องถิ่นจังหวัดระนอง มาสร้างเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมศักยภาพครู ไปสอบถามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเทศบาลวัดคูปนนันทาราม จำนวน 30 คน ได้อาชีพในท้องถิ่นที่ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครู ด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ($n = 30$)

อาชีพที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	\bar{X}	SD	อันดับ
1. ไข่เค็มดินขาว	4.50	.50	1
2. เจ้าบ้านน้อย	4.23	.43	2
3. อาหารท้องถิ่นพุงปลา	4.10	.54	3
4. อาหารท้องถิ่นยาวเย	4.07	.69	4
5. อาหารท้องถิ่นหมีระนอง	3.97	.71	5
6. ขนมท้องถิ่นอาโป่ง	3.83	.74	6
7. ลูกประคบสมุนไพร	3.77	.97	7
8. สมุดพอเพียง	3.53	.93	8

จากตารางที่ 1 แสดงว่า อาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนองที่ครูมีความต้องการพัฒนาเป็นไปตามลำดับ ดังนี้ อันดับที่ 1 ไข่เค็มดินขาว อันดับที่ 2 เจ้าบ้านน้อย อันดับที่ 3 อาหารท้องถิ่นพุงปลา อันดับที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย อันดับที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง อันดับที่ 6 ขนมท้องถิ่นอาโป่ง อันดับที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร อันดับที่ 8 สมุดพอเพียง ผู้วิจัยคัดเลือกอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนองที่จำเป็นต้องพัฒนา 8 อันดับ มาเป็นหัวข้อสำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นมาในครั้งนี้ มีโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมดังตารางที่ 2 และหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ปรากฏดังภาคผนวก ง

ตารางที่ 2 โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
1. ไข่เค็มดินขาว	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับไข่เค็มอาหารถิ่นได้ 2. มีทักษะในการทำไข่เค็ม 3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน 4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การถนอมอาหาร 2. การทำไข่เค็ม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการถนอมอาหาร และการทำไข่เค็ม วัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ และวิธีการทำไข่เค็ม 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำไข่เค็ม 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
2. เข้าบ้านน้อย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและจัดการท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง 2. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน 3. มีความภูมิใจ เห็นคุณค่า และร่วมกันรักษาสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง 4. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยว 2. สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง 3. การเป็นเจ้าบ้านที่ดีในการต้อนรับนักท่องเที่ยว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง รวมทั้งการเป็นเจ้าบ้านที่ดีในการต้อนรับนักท่องเที่ยว 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่ม ร่วมกันสร้างสรรค์วิธีการต้อนรับนักท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
3. อาหารท้องถิ่น แกงพุงปลา	1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แกงพุงปลาอาหารถิ่นใต้ 2. มีทักษะในการทำแกง พุงปลา 3. มีคุณลักษณะที่ดีใน การทำงาน 4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่า ของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา ท้องถิ่น 5. มีแนวทางในการประกอบ อาชีพอิสระได้	1. การทำแกงพุงปลา	1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้ เกี่ยวกับการวิธีการทำแกง พุงปลา และวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดทำ 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่ม ร่วมกันทำแกงพุงปลา 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ ผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกัน อภิปรายสรุป	1. เอกสาร ประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์	1. การทดสอบ วัดความรู้ของ ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม 2. การสังเกต ทักษะของ ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
4. อาหารท้องถิ่นชาวเข	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชาวเขอาหารถิ่นได้ 2. มีทักษะในการทำชาวเข 3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน 4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้ 	1. การทำชาวเข	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำชาวเข และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่ม ร่วมกันทำชาวเข 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม 2. การสังเกตทักษะของ ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
5. อาหารท้องถิ่น หมีระนอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหมีระนองอาหารถิ่นได้ 2. มีทักษะในการทำหมีระนอง 3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน 4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้ 	1. การทำหมีระนอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำหมีระนอง และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำหมีระนอง 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
6. ขนมห้องถิ่นอาโป่ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาโป่งขนมหั้นได้ 2. มีทักษะในการทำอาโป่ง 3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน 4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้ 	1. การทำอาโป่ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำอาโป่ง และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำอาโป่ง 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม 2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับ รับการฝึกอบรม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
7. ลูกประคบสมุนไพร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลูกประคบสมุนไพร 2. มีทักษะในการทำลูกประคบสมุนไพร 3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน 4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประโยชน์ของลูกประคบสมุนไพร 2. การทำลูกประคบสมุนไพร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำลูกประคบสมุนไพร และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำลูกประคบสมุนไพร 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม 2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหาการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
8. สมุดพอเพียง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ (สมุดทำมือ) 2. มีทักษะในการทำสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ (สมุดทำมือ) 3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน 4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประดิษฐ์สมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ 2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ 3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบ 2. วัสดุ อุปกรณ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตร

เมื่อผู้วิจัยได้จัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินผล

การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม มี ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ($n = 5$)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับความเหมาะสม
1	หลักการของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	4.40	.54	1	มาก
2	ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.40	.54	1	มาก
3	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปใช้ฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมาย	4.20	.44	2	มาก
4	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	4.40	.54	1	มาก
5	หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับขอบข่ายของหลักสูตร	4.20	.44	2	มาก
6	การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	4.20	.44	2	มาก
7	การเรียงลำดับในแต่ละหัวข้อวิชา	4.00	.00	3	มาก
8	การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อวิชา	4.40	.54	1	มาก
9	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา	4.20	.44	2	มาก
10	สื่อการฝึกอบรมกับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	4.40	.54	1	มาก
11	สื่อการเรียนที่จะนำไปเสริมสร้างการเรียนรู้	4.20	.44	2	มาก
12	วิธีการประเมินผลในแต่ละหัวข้อ	4.00	.00	3	มาก
13	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.00	.00	3	มาก

จากตารางที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมาก ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 คือ 4.40 ได้แก่ หลักการของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อวิชา และสื่อการฝึกอบรมกับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 คือ 4.20 ได้แก่ เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปใช้ฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมาย หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับขอบข่ายของหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา และสื่อการเรียนที่จะนำไปเสริมสร้างการเรียนรู้ ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 3 คือ 4.00 ได้แก่ การเรียงลำดับในแต่ละหัวข้อวิชา วิธีการประเมินผลในแต่ละหัวข้อ และระยะเวลาในการฝึกอบรม

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ($n = 5$)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
1	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
2	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
3	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร	0.80	สอดคล้อง
4	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
5	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรแต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
6	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
7	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
8	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรกับเนื้อหา ของหลักสูตรในหัวข้อวิชาฝึกรอบรม	1.00	สอดคล้อง
9	เนื้อหาวิชาฝึกรอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกรอบรม	1.00	สอดคล้อง
10	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับ กิจกรรมและวิธีการฝึกรอบรม	1.00	สอดคล้อง
11	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับ สื่อ	1.00	สอดคล้อง
12	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับ การประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
13	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับสื่อ	0.80	สอดคล้อง
14	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับการประเมินผล	0.80	สอดคล้อง
15	กิจกรรมและวิธีการฝึกรอบรมในหัวข้อวิชาฝึกรอบรม กับสื่อ	0.80	สอดคล้อง
16	กิจกรรมและวิธีการฝึกรอบรมในหัวข้อวิชาฝึกรอบรม กับการประเมินผล	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วมีความเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยข้อรายการที่สอดคล้องกัน และมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ได้แก่ สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกรอบรม ข้อรายการที่สอดคล้องกันและมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 ได้แก่ สภาพปัญหาของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร สภาพปัญหาของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกรอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรแต่ละหัวข้อวิชาฝึกรอบรม เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับสื่อ เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับการประเมินผล และกิจกรรมและวิธีการฝึกรอบรมในหัวข้อวิชาฝึกรอบรมกับสื่อ

3. การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน สรุปรายละเอียดของการปรับปรุง แต่ละข้อรายการดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ($n = 5$)

รายการ	ก่อนตรวจสอบ	ปรับปรุงหลังการตรวจสอบ
เนื้อหาของการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยังขาดการจัดหมวดหมู่ เช่น อาหาร 2. ใบความรู้แต่ละหน่วยมีเนื้อหาสั้น/ ยาวไม่เท่ากัน 3. ใบความรู้เรื่องไข่เค็มดินขาว 4. เหตุผลของการใช้ดินขาวในการทำไข่เค็ม 5. จำนวนชั่วโมงของหน่วยที่บ้านน้อยใช้เวลาน้อยเกินไป 6. การปรุงอาหารท้องถิ่นแกงพุงปลาต้องมีการบอกเคล็ดลับอย่างไรจึงจะมีกลิ่นหอม 7. การทำเครื่องแกงของแกงพุงปลาต้องอธิบายให้ละเอียด 8. สัดส่วนของเครื่องปรุงควรเป็นกรัมเพื่อความคงที่ 9. ใบความรู้ขนมท้องถิ่นอาโป้งสั้นเกินไป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดเรียงเป็นหมวดหมู่อาหาร 2. ปรับเนื้อหาให้มีความใกล้เคียงกัน 3. ควรเพิ่มจำนวนวันในการนำไปประกอบอาหารได้ 4. เป็นวัตถุดิบที่มีในท้องถิ่น 5. เพิ่มจำนวนชั่วโมง 6. เพิ่มเติมในใบความรู้ 7. เพิ่มเติมคำอธิบายการทำเครื่องแกง 8. ปรับสัดส่วนของเครื่องปรุงเป็นกรัม 9. เพิ่มรายละเอียดในใบความรู้มากขึ้น

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	ก่อนตรวจสอบ	ปรับปรุงหลังการตรวจสอบ
การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม	10. ใบบความรู้ลูกประคบสมุนไพร ต้องบอกสรรพคุณของตัวยา สมุนไพรแต่ละชนิด และการเก็บ รักษาไม่ให้ขึ้นรา	10. เพิ่มรายละเอียดสรรพคุณ ของสมุนไพรแต่ละชนิดและ วิธีการเก็บรักษาไม่ให้ขึ้นรา
	11. กิจกรรมการเรียนรู้ควรมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร การประเมินผลการฝึกอบรมควร ประเมินจากผลงานที่เกิดขึ้น ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	11. ออกแบบการฝึกอบรม มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติ 1. ประเมินจากผลงาน/ ชิ้นงาน การฝึกอบรม 2. วัดความรู้ความเข้าใจโดยใช้ เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยก่อนและ หลังการทดลอง คะแนนหลัง การทดลองจะต้องมากกว่าก่อน การทดลองอย่างน้อยร้อยละ 20 3. วัดทักษะการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยจาก แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. วัดเจตคติของผู้เข้ารับ การอบรม โดยผู้เรียนมี ความตระหนักและเห็นคุณค่า ของการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ระดับไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.50

จากตารางที่ 5 หลักสูตรมีการปรับปรุงในข้อรายการ ดังนี้

1. เนื้อหาของการฝึกอบรม จัดเรียงเป็นหมวดหมู่อาหาร ปรับเนื้อหาให้มีความใกล้เคียงกัน ควรเพิ่มจำนวนวันในการนำไปประกอบอาหารได้ เป็นวัตถุดิบที่มีในท้องถิ่น เพิ่มจำนวนชั่วโมง เพิ่มเติมในใบบความรู้ เพิ่มเติมคำอธิบายการทำเครื่องแกง ปรับสัดส่วนของเครื่องปรุง

เป็นกรัม เพิ่มรายละเอียดในใบความรู้มากขึ้น เพิ่มรายละเอียดสรรพคุณของสมุนไพรแต่ละชนิด และวิธีการเก็บรักษาไม่ให้ขึ้นรา และออกแบบการฝึกอบรมมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติ

2. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ประเมินจากผลงาน/ ชิ้นงานการฝึกอบรม วัดความรู้ความเข้าใจโดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง คะแนนหลังการทดลอง จะต้องมากกว่าก่อนการทดลองอย่างน้อยร้อยละ 20 วัดผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการทดลอง โดยผู้เรียนสามารถผ่านจุดประสงค์ เชิงพฤติกรรม ร้อยละ 80 วัดเจตคติของผู้เข้ารับการอบรม โดยผู้เรียนมีความตระหนักและ เห็นคุณค่าของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นระดับไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.50

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานครูเทศบาล นักเรียน และประชาชนในพื้นที่จังหวัดระนอง ระหว่าง วันที่ 1-30 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ณ โรงเรียนเทศบาลวัดอู่ปันทาราม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ

อาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนอง	ครู	นักเรียนและชุมชน	รวม
1. ไร่เค็มดินขาว	6 คน	20 คน	26 คน
2. เจ้าบ้านน้อย	3 คน	18 คน	21 คน
3. อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา	5 คน	15 คน	20 คน
4. อาหารท้องถิ่นยาวเย	6 คน	25 คน	31 คน
5. อาหารท้องถิ่นหมีระนอง	6 คน	22 คน	28 คน
6. ขนมท้องถิ่นอาโป่ง	6 คน	16 คน	22 คน
7. ลูกประคบสมุนไพร	4 คน	15 คน	19 คน
8. สมุดพอเพียง	5 คน	40 คน	45 คน
รวม	41 คน	171 คน	212 คน

จากตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครู นักเรียน และชุมชน เข้าร่วมฝึกอบรมอาชีพ ในท้องถิ่นจังหวัดระนอง ชื่อรายการที่มีครู นักเรียน และชุมชนเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตร ฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียน

เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ลำดับที่ 1 คือ สมุดพอเพียง ลำดับที่ 2 คือ อาหารท้องถิ่นยาวเย ลำดับที่ 3 คือ อาหารท้องถิ่นหมีระนอง ลำดับที่ 4 คือ ไข่เค็มดินขาว ลำดับที่ 5 คือ ขนมท้องถิ่นอาโป่ง ลำดับที่ 6 คือ เจ้าบ้านน้อย ลำดับที่ 7 คือ อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา และลำดับที่ 8 คือ ลูกประคบสมุนไพร ได้ผล ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างครูนักเรียนและชุมชน ผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ และวัดเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร จำนวนคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า

1.1 กลุ่มตัวอย่างครู มีคะแนนพัฒนาการด้านความรู้ และเจตคติสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป คือ คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ร้อยละ 84.73 คะแนนพัฒนาการด้านเจตคตร้อยละ 84.56 และคะแนนด้านทักษะสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 คือ 4.22

1.2 กลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน มีคะแนนพัฒนาการด้านความรู้ และเจตคติสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป คือ คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ร้อยละ 80.85 คะแนนพัฒนาการด้านเจตคตร้อยละ 82.52 และคะแนนด้านทักษะสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 คือ 4.17

2. การประเมินผลกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เป็นแบบวัดความรู้ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวนหน่วยละ 10 ข้อ การตรวจคะแนนให้ 1 คะแนน เมื่อตอบถูก นอกนั้นให้คะแนน 0 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำแบบวัดความรู้หลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงทะเลเบียนและนั่งประจำที่แล้ว ซึ่งผู้วิจัยได้วางแบบทดสอบและกระดาษคำตอบพร้อมปากกาที่ใช้ในการเขียนตอบไว้บนโต๊ะ ส่วนการทำแบบวัดความรู้หลังการฝึกอบรมนั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำหลังจากการสรุปกิจกรรมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว การประเมินผลด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 ข้อ ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำแบบวัดเจตคติหลังจากที่ทำแบบวัดความรู้เสร็จแล้วในช่วงก่อนการฝึกอบรม สำหรับการทำแบบวัดเจตคติหลังการฝึกอบรมนั้น ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยแจกไปพร้อมกับแบบทดสอบวัดความรู้

3. การประเมินผลกลุ่มตัวอย่างครู ด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการศึกษาตลอดการฝึกอบรม ผู้วิจัยและวิทยากรได้แบ่งกันสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการศึกษาโดยสังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นรายบุคคล และบันทึกคะแนน

ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมและการประเมินผลทักษะการปฏิบัติงานอาชีพระหว่างการศึกษา ดังตารางที่ 7-24

ตารางที่ 7 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 ไร่เต็มดินขาว

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนน ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	8	83.33	ผ่าน	32	75	74	81.13	ผ่าน	4.15	ผ่าน
2	5	9	9	80.00	ผ่าน	34	79	78	88.24	ผ่าน	4.08	ผ่าน
3	4	9	8	83.33	ผ่าน	33	78	78	86.54	ผ่าน	4.15	ผ่าน
4	6	10	10	100.00	ผ่าน	40	82	80	93.33	ผ่าน	4.46	ผ่าน
5	4	9	8	83.33	ผ่าน	33	75	70	80.77	ผ่าน	4.15	ผ่าน
6	4	9	8	83.33	ผ่าน	32	77	75	84.91	ผ่าน	4.08	ผ่าน
รวม	27	55	51	84.85	ผ่าน	204	466	455	85.62	ผ่าน	4.18	ผ่าน

จากตารางที่ 7 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 1 ไข่มดดินขาว มีผล ดังนี้ ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 93.33 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.77 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทุกคน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.46 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.08

ตารางที่ 8 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	9	83.33	ผ่าน	40	80	79	88.89	ผ่าน	4.23	ผ่าน
2	5	10	9	100.00	ผ่าน	37	81	80	91.67	ผ่าน	4.46	ผ่าน
3	5	9	9	80.00	ผ่าน	35	81	80	92.00	ผ่าน	4.23	ผ่าน
รวม	14	28	27	87.50	ผ่าน	112	242	239	90.91	ผ่าน	4.31	ผ่าน

จากตารางที่ 8 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย มีผล ดังนี้ ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 92.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 88.89 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.46 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.23

ตารางที่ 9 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	7	83.33	ผ่าน	39	79	78	86.96	ผ่าน	4.08	ผ่าน
2	4	9	7	83.33	ผ่าน	40	80	79	88.89	ผ่าน	4.08	ผ่าน
3	3	9	8	85.71	ผ่าน	39	80	79	89.13	ผ่าน	4.23	ผ่าน
4	4	9	8	83.33	ผ่าน	38	80	79	89.36	ผ่าน	4.15	ผ่าน
5	5	10	8	100.00	ผ่าน	34	77	76	84.31	ผ่าน	4.31	ผ่าน
รวม	20	46	38	86.67	ผ่าน	190	396	391	87.66	ผ่าน	4.17	ผ่าน

จากตารางที่ 9 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 83.33 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 89.36 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 84.31 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนน เฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.31 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.08

ตารางที่ 10 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	8	83.33	ผ่าน	40	81	80	91.11	ผ่าน	3.92	ผ่าน
2	4	9	9	83.33	ผ่าน	41	81	80	90.91	ผ่าน	4.23	ผ่าน
3	3	9	8	85.71	ผ่าน	43	80	79	88.10	ผ่าน	4.08	ผ่าน
4	4	9	8	83.33	ผ่าน	39	79	79	86.96	ผ่าน	4.00	ผ่าน
5	5	9	8	80.00	ผ่าน	35	75	75	80.00	ผ่าน	4.00	ผ่าน
6	4	9	9	83.33	ผ่าน	34	77	77	84.31	ผ่าน	4.38	ผ่าน
รวม	24	54	50	83.33	ผ่าน	232	473	470	86.69	ผ่าน	4.10	ผ่าน

จากตารางที่ 10 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 85.71 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 91.11 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนน เฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.00

ตารางที่ 11 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมี่ระนอง

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนน ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	9	83.33	ผ่าน	39	78	77	84.78	ผ่าน	4.23	ผ่าน
2	4	9	9	83.33	ผ่าน	42	76	75	79.07	ผ่าน	4.15	ผ่าน
3	5	9	9	80.00	ผ่าน	41	78	77	84.09	ผ่าน	4.08	ผ่าน
4	4	9	8	83.33	ผ่าน	40	77	76	82.22	ผ่าน	4.08	ผ่าน
5	4	9	9	83.33	ผ่าน	37	74	74	77.08	ผ่าน	4.31	ผ่าน
6	5	9	9	80.00	ผ่าน	39	75	75	78.26	ผ่าน	4.15	ผ่าน
รวม	26	54	53	82.35	ผ่าน	238	458	454	80.88	ผ่าน	4.17	ผ่าน

จากตารางที่ 11 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมี่ระนอง มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 83.33 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 84.78 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 77.08 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.31 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.08

ตารางที่ 12 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 6 ขนมห้องถิ่นอาโป่ง

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	9	83.33	ผ่าน	35	74	72	78.00	ผ่าน	4.23	ผ่าน
2	5	9	9	80.00	ผ่าน	36	75	74	79.59	ผ่าน	4.08	ผ่าน
3	4	9	9	83.33	ผ่าน	34	74	72	78.43	ผ่าน	4.23	ผ่าน
4	4	10	9	100.00	ผ่าน	37	77	76	83.33	ผ่าน	4.38	ผ่าน
5	4	9	8	83.33	ผ่าน	39	73	72	73.91	ผ่าน	4.15	ผ่าน
6	5	9	9	80.00	ผ่าน	40	77	77	82.22	ผ่าน	4.31	ผ่าน
รวม	26	55	53	85.29	ผ่าน	221	450	443	79.24	ผ่าน	4.23	ผ่าน

จากตารางที่ 12 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 6 ขนมห้องถิ่นอาโป่ง มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 83.33 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 73.91 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนน เฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.08

ตารางที่ 13 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
	1	4	9			9	83.33	ผ่าน				
2	3	9	8	85.71	ผ่าน	33	75	75	80.77	ผ่าน	4.08	ผ่าน
3	4	9	9	83.33	ผ่าน	31	77	75	85.19	ผ่าน	4.23	ผ่าน
4	4	9	9	83.33	ผ่าน	32	76	74	83.02	ผ่าน	4.15	ผ่าน
รวม	15	36	35	84.00	ผ่าน	127	302	296	82.16	ผ่าน	4.13	ผ่าน

จากตารางที่ 13 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 85.71 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 83.33 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 85.19 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 79.63 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนน เฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.08

ตารางที่ 14 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	9	83.33	ผ่าน	39	79	79	86.96	ผ่าน	4.31	ผ่าน
2	3	9	9	85.71	ผ่าน	40	77	75	82.22	ผ่าน	4.46	ผ่าน
3	4	9	8	83.33	ผ่าน	42	77	77	81.40	ผ่าน	4.23	ผ่าน
4	4	9	9	83.33	ผ่าน	40	78	75	84.44	ผ่าน	4.46	ผ่าน
5	4	9	9	83.33	ผ่าน	36	76	74	81.63	ผ่าน	4.69	ผ่าน
รวม	19	45	44	83.87	ผ่าน	197	387	380	83.33	ผ่าน	4.43	ผ่าน

จากตารางที่ 14 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 85.71 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 83.33 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 86.96 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 81.40 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.69 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.23

ตารางที่ 15 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างครู ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม

หน่วยที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนน ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	27	55	51	84.85	ผ่าน	204	466	455	85.62	ผ่าน	4.18	ผ่าน
2	14	28	27	87.50	ผ่าน	112	242	239	90.91	ผ่าน	4.31	ผ่าน
3	20	46	38	86.67	ผ่าน	190	396	391	87.66	ผ่าน	4.17	ผ่าน
4	24	54	50	83.33	ผ่าน	232	473	470	86.69	ผ่าน	4.10	ผ่าน
5	26	54	53	82.35	ผ่าน	238	458	454	80.88	ผ่าน	4.17	ผ่าน
6	26	55	53	85.29	ผ่าน	221	450	443	79.24	ผ่าน	4.23	ผ่าน
7	15	36	35	84.00	ผ่าน	127	302	296	82.16	ผ่าน	4.13	ผ่าน
8	19	45	44	83.87	ผ่าน	197	387	380	83.33	ผ่าน	4.43	ผ่าน
รวม	171	373	351	84.73	ผ่าน	1,521	3,174	3,128	84.56	ผ่าน	4.22	ผ่าน

จากตารางที่ 15 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยหน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อยได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 87.50 หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นมีระนองมีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 82.35 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า มีคะแนนลดลง 22 คะแนน จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยหน่วย 2 เจ้าบ้านน้อย มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 90.91 หน่วยที่ 6 ขนมท้องถิ่นอาโป่ง มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 79.24 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า มีผลคะแนนลดลง 46 คะแนน จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยหน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.43 และหน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ตารางที่ 16 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 ไร่เต็มดินขาว

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
	1	4	8			8	66.67	ผ่าน				
2	4	8	8	66.67	ผ่าน	30	75	74	81.82	ผ่าน	4.08	ผ่าน
3	4	8	8	66.67	ผ่าน	29	76	75	83.93	ผ่าน	3.92	ผ่าน
4	4	8	8	66.67	ผ่าน	30	78	77	87.27	ผ่าน	4.08	ผ่าน
5	5	9	8	80.00	ผ่าน	30	78	75	87.27	ผ่าน	4.08	ผ่าน
6	5	9	9	80.00	ผ่าน	40	80	75	88.89	ผ่าน	4.08	ผ่าน
7	5	9	9	80.00	ผ่าน	40	80	76	88.89	ผ่าน	4.15	ผ่าน
8	5	10	10	100.00	ผ่าน	40	82	80	93.33	ผ่าน	4.38	ผ่าน
9	5	8	8	60.00	ผ่าน	39	72	72	71.74	ผ่าน	4.08	ผ่าน
10	4	8	8	66.67	ผ่าน	33	81	80	92.31	ผ่าน	4.08	ผ่าน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	4	8	8	66.67	ผ่าน	34	79	78	88.24	ผ่าน	3.92	ผ่าน
12	4	9	8	83.33	ผ่าน	33	79	78	88.46	ผ่าน	4.15	ผ่าน
13	4	9	8	83.33	ผ่าน	33	78	78	86.54	ผ่าน	4.08	ผ่าน
14	3	8	8	71.43	ผ่าน	32	78	76	86.79	ผ่าน	4.31	ผ่าน
15	3	7	7	57.14	ผ่าน	29	79	77	89.29	ผ่าน	4.08	ผ่าน
16	5	8	8	60.00	ผ่าน	28	75	74	82.46	ผ่าน	3.92	ผ่าน
17	6	10	9	100.00	ผ่าน	40	81	80	91.11	ผ่าน	4.31	ผ่าน
18	5	9	8	80.00	ผ่าน	26	77	75	86.44	ผ่าน	4.15	ผ่าน
19	5	10	9	100.00	ผ่าน	40	81	80	91.11	ผ่าน	4.38	ผ่าน
20	4	8	8	66.67	ผ่าน	25	77	75	86.67	ผ่าน	4.15	ผ่าน
รวม	88	171	165	74.11	ผ่าน	661	1,561	1,528	86.62	ผ่าน	4.12	ผ่าน

จากตารางที่ 16 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 1
ใหม่เต็มดินขาว มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 57.14 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 6 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 93.33 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 71.74 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 18 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 3.92

ตารางที่ 17 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 2 เข้าบ้านน้อย

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	5	10	10	100.00	ผ่าน	39	80	80	89.13	ผ่าน	4.54	ผ่าน
2	5	9	8	80.00	ผ่าน	35	77	77	84.00	ผ่าน	4.15	ผ่าน
3	5	9	8	80.00	ผ่าน	33	76	76	82.69	ผ่าน	4.00	ผ่าน
4	5	9	8	80.00	ผ่าน	31	74	74	79.63	ผ่าน	4.23	ผ่าน
5	4	9	9	83.33	ผ่าน	31	74	74	79.63	ผ่าน	4.31	ผ่าน
6	5	9	9	80.00	ผ่าน	30	77	77	85.45	ผ่าน	4.31	ผ่าน
7	5	10	10	100.00	ผ่าน	31	80	80	90.74	ผ่าน	4.46	ผ่าน
8	5	10	10	100.00	ผ่าน	33	80	80	90.38	ผ่าน	4.54	ผ่าน
9	4	9	9	83.33	ผ่าน	37	80	80	89.58	ผ่าน	4.31	ผ่าน
10	5	10	10	100.00	ผ่าน	36	79	79	87.76	ผ่าน	4.46	ผ่าน

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	4	10	10	100.00	ผ่าน	37	80	80	89.58	ผ่าน	4.54	ผ่าน
12	5	9	9	80.00	ผ่าน	38	81	80	91.49	ผ่าน	4.31	ผ่าน
13	5	9	9	80.00	ผ่าน	34	81	80	92.16	ผ่าน	4.23	ผ่าน
14	5	9	9	80.00	ผ่าน	35	78	77	86.00	ผ่าน	4.38	ผ่าน
15	5	9	9	80.00	ผ่าน	33	78	78	86.54	ผ่าน	4.38	ผ่าน
16	4	9	9	83.33	ผ่าน	36	79	79	87.76	ผ่าน	4.31	ผ่าน
17	4	9	9	83.33	ผ่าน	34	79	78	88.24	ผ่าน	4.46	ผ่าน
18	5	10	10	100.00	ผ่าน	35	78	77	86.00	ผ่าน	4.46	ผ่าน
รวม	85	168	165	87.37	ผ่าน	618	1,411	1,406	86.95	ผ่าน	4.35	ผ่าน

จากตารางที่ 17 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 80.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 92.16 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 79.63 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.54 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.00

ตารางที่ 18 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติ เกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
	1	5	9			9	80.00	ผ่าน				
2	5	9	8	80.00	ผ่าน	31	75	75	81.48	ผ่าน	4.08	ผ่าน
3	4	8	8	66.67	ผ่าน	32	75	75	81.13	ผ่าน	4.38	ผ่าน
4	4	8	8	66.67	ผ่าน	31	75	74	81.48	ผ่าน	4.38	ผ่าน
5	4	9	8	83.33	ผ่าน	34	77	76	84.31	ผ่าน	4.31	ผ่าน
6	4	9	9	83.33	ผ่าน	35	79	78	88.00	ผ่าน	3.77	ผ่าน
7	4	9	9	83.33	ผ่าน	36	77	77	83.67	ผ่าน	3.77	ผ่าน
8	4	9	8	83.33	ผ่าน	37	77	77	83.33	ผ่าน	3.77	ผ่าน
9	3	7	7	57.14	ผ่าน	39	80	79	89.13	ผ่าน	3.77	ผ่าน
10	3	7	7	57.14	ผ่าน	37	76	75	81.25	ผ่าน	3.77	ผ่าน

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	3	8	8	71.43	ผ่าน	34	79	79	88.24	ผ่าน	3.77	ผ่าน
12	5	10	10	100.00	ผ่าน	36	79	79	87.76	ผ่าน	3.77	ผ่าน
13	3	9	9	85.71	ผ่าน	34	80	80	90.20	ผ่าน	3.77	ผ่าน
14	3	8	8	71.43	ผ่าน	29	79	78	89.29	ผ่าน	3.77	ผ่าน
15	3	8	7	71.43	ผ่าน	39	79	79	86.96	ผ่าน	3.77	ผ่าน
รวม	57	127	123	75.27	ผ่าน	519	1,163	1,156	85	ผ่าน	3.93	ผ่าน

จากตารางที่ 18 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 57.14 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของแรงงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 90.20 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 81.13 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 7 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 3.77

ตารางที่ 19 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	8	83.33	ผ่าน	32	74	73	79.25	ผ่าน	4.08	ผ่าน
2	4	9	8	83.33	ผ่าน	31	71	71	74.07	ผ่าน	4.23	ผ่าน
3	4	9	9	83.33	ผ่าน	34	72	72	74.51	ผ่าน	4.23	ผ่าน
4	5	10	10	100.00	ผ่าน	36	74	73	77.55	ผ่าน	4.31	ผ่าน
5	5	9	8	80.00	ผ่าน	37	75	74	79.17	ผ่าน	4.38	ผ่าน
6	4	9	8	83.33	ผ่าน	39	75	74	78.26	ผ่าน	4.23	ผ่าน
7	4	9	9	83.33	ผ่าน	39	76	76	80.43	ผ่าน	4.31	ผ่าน
8	4	9	9	83.33	ผ่าน	37	79	79	87.50	ผ่าน	4.46	ผ่าน
9	4	9	9	83.33	ผ่าน	38	80	79	89.36	ผ่าน	4.08	ผ่าน
10	3	9	9	85.71	ผ่าน	40	80	80	88.89	ผ่าน	4.23	ผ่าน

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	5	10	10	100.00	ผ่าน	41	79	78	86.36	ผ่าน	4.38	ผ่าน
12	4	9	9	83.33	ผ่าน	39	79	79	86.96	ผ่าน	4.23	ผ่าน
13	3	8	8	71.43	ผ่าน	38	79	78	87.23	ผ่าน	4.31	ผ่าน
14	4	8	8	66.67	ผ่าน	41	75	75	77.27	ผ่าน	4.08	ผ่าน
15	4	9	9	83.33	ผ่าน	40	76	76	80.00	ผ่าน	3.85	ผ่าน
16	3	9	9	85.71	ผ่าน	42	77	77	81.40	ผ่าน	4.00	ผ่าน
17	4	9	9	83.33	ผ่าน	43	76	76	78.57	ผ่าน	3.92	ผ่าน
18	4	9	9	83.33	ผ่าน	41	78	78	84.09	ผ่าน	4.31	ผ่าน
19	5	9	9	80.00	ผ่าน	43	76	75	78.57	ผ่าน	4.08	ผ่าน
20	4	9	9	83.33	ผ่าน	44	76	75	78.05	ผ่าน	4.00	ผ่าน
21	5	10	10	100.00	ผ่าน	45	74	74	72.50	ผ่าน	4.23	ผ่าน
22	5	9	9	80.00	ผ่าน	45	76	76	77.50	ผ่าน	3.92	ผ่าน
23	4	9	8	83.33	ผ่าน	41	78	78	84.09	ผ่าน	4.31	ผ่าน

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
24	4	8	8	66.67	ผ่าน	42	76	75	79.07	ผ่าน	4.38	ผ่าน
25	4	9	9	83.33	ผ่าน	42	77	77	81.40	ผ่าน	4.15	ผ่าน
รวม	103	225	220	82.99	ผ่าน	990	1,908	1,898	80.88	ผ่าน	4.19	ผ่าน

จากตารางที่ 19 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 66.67 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของแรงงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 89.36 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 72.50 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.46 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 3.85

ตารางที่ 20 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นมีระนอง

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	5	9	9	80.00	ผ่าน	38	73	73	74.47	ผ่าน	4.15	ผ่าน
2	5	9	8	80.00	ผ่าน	34	73	73	76.47	ผ่าน	4.00	ผ่าน
3	5	9	9	80.00	ผ่าน	36	74	74	77.55	ผ่าน	4.15	ผ่าน
4	4	8	8	66.67	ผ่าน	37	75	75	79.17	ผ่าน	4.15	ผ่าน
5	4	9	8	83.33	ผ่าน	38	74	73	76.60	ผ่าน	4.31	ผ่าน
6	4	9	9	83.33	ผ่าน	36	76	76	81.63	ผ่าน	4.15	ผ่าน
7	5	9	8	80.00	ผ่าน	35	77	77	84.00	ผ่าน	4.08	ผ่าน
8	4	8	8	66.67	ผ่าน	39	78	78	84.78	ผ่าน	4.23	ผ่าน
9	5	9	9	80.00	ผ่าน	40	77	77	82.22	ผ่าน	3.85	ผ่าน
10	4	9	9	83.33	ผ่าน	41	77	77	81.82	ผ่าน	4.08	ผ่าน

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	4	9	8	83.33	ผ่าน	45	78	78	82.50	ผ่าน	4.15	ผ่าน
12	5	9	9	80.00	ผ่าน	42	77	76	81.40	ผ่าน	4.15	ผ่าน
13	5	9	8	80.00	ผ่าน	39	78	77	84.78	ผ่าน	4.08	ผ่าน
14	5	10	10	100.00	ผ่าน	39	75	74	78.26	ผ่าน	3.92	ผ่าน
15	5	9	8	80.00	ผ่าน	39	76	75	80.43	ผ่าน	3.92	ผ่าน
16	5	9	8	80.00	ผ่าน	41	75	74	77.27	ผ่าน	4.00	ผ่าน
17	5	10	10	100.00	ผ่าน	42	76	75	79.07	ผ่าน	4.15	ผ่าน
18	5	9	8	80.00	ผ่าน	44	75	74	75.61	ผ่าน	4.23	ผ่าน
19	5	10	10	100.00	ผ่าน	42	77	77	81.40	ผ่าน	4.08	ผ่าน
20	5	9	9	80.00	ผ่าน	40	75	74	77.78	ผ่าน	4.00	ผ่าน
21	4	8	8	66.67	ผ่าน	39	76	75	80.43	ผ่าน	4.00	ผ่าน
22	4	8	8	66.67	ผ่าน	38	75	74	78.72	ผ่าน	3.85	ผ่าน
รวม	102	197	189	80.51	ผ่าน	864.00	1,667	1,656	79.82	ผ่าน	4.08	ผ่าน

จากตารางที่ 20 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 66.67 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 8 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของแรงงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 84.78 น้อยที่สุด คือ 74.47 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 11 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.31 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 3.85

ตารางที่ 21 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 6 ขนมห้องถิ่นอาโป่ง

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	4	9	9	83.33	ผ่าน	41	76	76	79.55	ผ่าน	4.15	ผ่าน
2	3	8	8	71.43	ผ่าน	40	78	78	84.44	ผ่าน	4.31	ผ่าน
3	5	10	10	100.00	ผ่าน	38	81	80	91.49	ผ่าน	4.54	ผ่าน
4	5	10	10	100.00	ผ่าน	39	80	79	89.13	ผ่าน	4.62	ผ่าน
5	3	8	7	71.43	ผ่าน	38	75	74	78.72	ผ่าน	4.23	ผ่าน
6	4	9	8	83.33	ผ่าน	37	73	73	75.00	ผ่าน	4.31	ผ่าน
7	3	8	7	71.43	ผ่าน	38	77	77	82.98	ผ่าน	4.31	ผ่าน
8	3	8	8	71.43	ผ่าน	32	74	74	79.25	ผ่าน	4.15	ผ่าน
9	4	10	10	100.00	ผ่าน	41	77	77	81.82	ผ่าน	4.54	ผ่าน
10	4	9	9	83.33	ผ่าน	42	76	75	79.07	ผ่าน	4.23	ผ่าน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	4	9	9	83.33	ผ่าน	38	74	72	76.60	ผ่าน	4.46	ผ่าน
12	3	9	9	85.71	ผ่าน	39	76	75	80.43	ผ่าน	4.31	ผ่าน
13	3	9	8	85.71	ผ่าน	39	75	75	78.26	ผ่าน	4.15	ผ่าน
14	3	8	8	71.43	ผ่าน	38	72	72	72.34	ผ่าน	4.54	ผ่าน
15	3	9	8	85.71	ผ่าน	38	74	73	76.60	ผ่าน	4.54	ผ่าน
16	3	9	8	85.71	ผ่าน	32	75	75	81.13	ผ่าน	4.46	ผ่าน
รวม	57	142	136	82.52	ผ่าน	610	1213	1,205	80.40	ผ่าน	4.37	ผ่าน

จากตารางที่ 21 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 6
ขนมท้องถิ่นอาโป้ง มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป
โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ
71.43 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน
6 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่า
ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพ
และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ
20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 91.49 น้อยที่สุด คือ
ร้อยละ 72.34 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
จำนวน 7 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการ
พัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด คือ 4.62 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.15

ตารางที่ 22 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 7 ลูกประกอบสมุนไพร

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	3	8	7	71.43	ผ่าน	31	72	72	75.93	ผ่าน	3.77	ผ่าน
2	3	9	8	85.71	ผ่าน	29	74	74	80.36	ผ่าน	3.77	ผ่าน
3	4	9	9	83.33	ผ่าน	30	74	74	80.00	ผ่าน	3.69	ผ่าน
4	4	9	8	83.33	ผ่าน	31	73	71	77.78	ผ่าน	3.92	ผ่าน
5	3	8	8	71.43	ผ่าน	32	77	75	84.91	ผ่าน	3.92	ผ่าน
6	3	8	8	71.43	ผ่าน	35	74	74	78.00	ผ่าน	3.92	ผ่าน
7	4	9	8	83.33	ผ่าน	37	78	78	85.42	ผ่าน	4.00	ผ่าน
8	4	9	9	83.33	ผ่าน	38	73	73	74.47	ผ่าน	3.92	ผ่าน
9	4	9	9	83.33	ผ่าน	34	74	72	78.43	ผ่าน	3.92	ผ่าน
10	4	9	9	83.33	ผ่าน	33	73	71	76.92	ผ่าน	3.85	ผ่าน

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	3	8	7	71.43	ผ่าน	34	75	75	80.39	ผ่าน	4.00	ผ่าน
12	3	8	7	71.43	ผ่าน	35	71	70	72.00	ผ่าน	4.00	ผ่าน
13	4	9	8	83.33	ผ่าน	38	75	74	78.72	ผ่าน	4.23	ผ่าน
14	3	9	8	85.71	ผ่าน	34	77	77	84.31	ผ่าน	4.00	ผ่าน
15	3	8	7	71.43	ผ่าน	34	75	75	80.39	ผ่าน	4.15	ผ่าน
รวม	52	129	120	78.57	ผ่าน	505	1,115	1,105	79.22	ผ่าน	3.94	ผ่าน

จากตารางที่ 22 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 7 ลูก
ประคบสมุนไพร มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป
โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 85.71 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ
71.43 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน
9 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อน
การทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ
และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ
20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 85.42 น้อยที่สุด คือ
ร้อยละ 72.00 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
จำนวน 6 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการ
พัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด คือ 4.23 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 3.69

ตารางที่ 23 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้ 10 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ 85 คะแนน			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
	1	3	8			8	71.43	ผ่าน				
2	4	10	10	100.00	ผ่าน	37	79	76	87.50	ผ่าน	4.62	ผ่าน
3	3	9	8	85.71	ผ่าน	34	70	70	70.59	ผ่าน	4.38	ผ่าน
4	3	9	8	85.71	ผ่าน	35	71	70	72.00	ผ่าน	4.31	ผ่าน
5	4	9	8	83.33	ผ่าน	37	72	71	72.92	ผ่าน	4.54	ผ่าน
6	5	10	10	100.00	ผ่าน	38	77	75	82.98	ผ่าน	4.69	ผ่าน
7	5	10	9	100.00	ผ่าน	38	77	75	82.98	ผ่าน	4.54	ผ่าน
8	5	9	8	80.00	ผ่าน	37	75	75	79.17	ผ่าน	4.54	ผ่าน
9	3	9	8	85.71	ผ่าน	36	77	77	83.67	ผ่าน	4.54	ผ่าน
10	3	9	8	85.71	ผ่าน	37	77	77	83.33	ผ่าน	4.23	ผ่าน

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
11	3	9	8	85.71	ผ่าน	39	76	74	80.43	ผ่าน	4.38	ผ่าน
12	3	9	9	85.71	ผ่าน	40	78	76	84.44	ผ่าน	4.46	ผ่าน
13	3	9	8	85.71	ผ่าน	38	78	76	85.11	ผ่าน	4.23	ผ่าน
14	3	9	9	85.71	ผ่าน	39	74	74	76.09	ผ่าน	4.38	ผ่าน
15	3	9	9	85.71	ผ่าน	40	73	73	73.33	ผ่าน	4.23	ผ่าน
16	4	10	9	100.00	ผ่าน	41	80	78	88.64	ผ่าน	4.54	ผ่าน
17	4	10	10	100.00	ผ่าน	41	81	79	90.91	ผ่าน	4.62	ผ่าน
18	4	9	8	83.33	ผ่าน	43	75	73	76.19	ผ่าน	4.38	ผ่าน
19	4	9	8	83.33	ผ่าน	34	74	72	78.43	ผ่าน	4.46	ผ่าน
20	3	9	8	85.71	ผ่าน	39	75	75	78.26	ผ่าน	4.23	ผ่าน
21	4	9	8	83.33	ผ่าน	39	73	70	73.91	ผ่าน	4.15	ผ่าน
22	5	10	10	100.00	ผ่าน	41	81	80	90.91	ผ่าน	4.69	ผ่าน
23	3	9	8	85.71	ผ่าน	42	80	78	88.37	ผ่าน	4.15	ผ่าน

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
24	4	9	8	83.33	ผ่าน	40	74	72	75.56	ผ่าน	4.38	ผ่าน
25	3	8	7	71.43	ผ่าน	41	77	75	81.82	ผ่าน	4.46	ผ่าน
26	3	9	8	85.71	ผ่าน	43	75	75	76.19	ผ่าน	4.08	ผ่าน
27	3	9	9	85.71	ผ่าน	42	76	76	79.07	ผ่าน	4.23	ผ่าน
28	4	9	9	83.33	ผ่าน	41	73	73	72.73	ผ่าน	4.31	ผ่าน
29	4	9	9	83.33	ผ่าน	39	72	72	71.74	ผ่าน	4.23	ผ่าน
30	3	8	8	71.43	ผ่าน	38	75	75	78.72	ผ่าน	4.23	ผ่าน
31	3	9	8	85.71	ผ่าน	37	74	72	77.08	ผ่าน	4.08	ผ่าน
32	3	8	8	71.43	ผ่าน	36	75	75	79.59	ผ่าน	4.38	ผ่าน
33	3	9	9	85.71	ผ่าน	36	77	75	83.67	ผ่าน	4.54	ผ่าน
34	3	9	9	85.71	ผ่าน	37	77	72	83.33	ผ่าน	4.38	ผ่าน
35	5	10	9	100.00	ผ่าน	34	79	77	88.24	ผ่าน	4.77	ผ่าน
36	5	10	10	100.00	ผ่าน	35	81	81	92.00	ผ่าน	4.62	ผ่าน

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
37	5	9	8	80.00	ผ่าน	36	80	78	89.80	ผ่าน	4.31	ผ่าน
38	3	8	7	71.43	ผ่าน	37	77	76	83.33	ผ่าน	4.23	ผ่าน
39	4	9	8	83.33	ผ่าน	39	79	77	86.96	ผ่าน	4.38	ผ่าน
40	3	9	8	85.71	ผ่าน	40	80	77	88.89	ผ่าน	4.31	ผ่าน
รวม	145	363	339	85.49	ผ่าน	1,532	3,050	2,996	81.26	ผ่าน	4.38	ผ่าน

จากตารางที่ 23 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง มีผล ดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 100.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 71.43 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 25 คน มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 92.00 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 71.74 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 26 คน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.69 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.08

ตารางที่ 24 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผลประเมินด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม

หน่วยที่	ผลคะแนนการทดสอบวัดความรู้			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผล การประเมิน	ผลคะแนนทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผล การประเมิน
	10 คะแนน					85 คะแนน						
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล			ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
1	88	171	165	74.11	ผ่าน	661	1,561	1,528	86.62	ผ่าน	4.12	ผ่าน
2	85	168	165	87.37	ผ่าน	618	1,411	1,406	86.95	ผ่าน	4.35	ผ่าน
3	57	127	123	75.27	ผ่าน	519	1,163	1,156	85.00	ผ่าน	3.93	ผ่าน
4	103	225	220	82.99	ผ่าน	990	1,908	1,898	80.88	ผ่าน	4.19	ผ่าน
5	102	197	189	80.51	ผ่าน	864	1,667	1,656	79.82	ผ่าน	4.08	ผ่าน
6	57	142	136	82.52	ผ่าน	610	1,213	1,205	80.40	ผ่าน	4.37	ผ่าน
7	52	129	120	78.57	ผ่าน	505	1,115	1,105	79.22	ผ่าน	3.94	ผ่าน
8	145	363	339	85.49	ผ่าน	1,532	3,050	2,996	81.26	ผ่าน	4.38	ผ่าน
รวม	689	1,522	1,457	80.85	ผ่าน	6,299	13,088	12,950	82.52	ผ่าน	4.17	ผ่าน

จากตารางที่ 24 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน มีผล ดังนี้ ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยหน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อยได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 87.37 หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 74.11 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า มีคะแนนลดลง 65 คะแนน จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยหน่วย 2 เจ้าบ้านน้อย มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 86.95 หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 79.22 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า มีผลคะแนนลดลง 138 คะแนน จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยหน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 และหน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.93

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมหลักสูตร ($n = 212$)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
1	เนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม				
1.1	ไข่เค็มดินขาว	3.96	.59	มาก	8
1.2	เจ้าบ้านน้อย	4.14	.57	มาก	1
1.3	อาหารท้องถิ่นพุงปลา	4.10	.78	มาก	2
1.4	อาหารท้องถิ่นยาวเย	4.06	.44	มาก	3
1.5	อาหารท้องถิ่นหมีระนอง	4.03	.60	มาก	5
1.6	ขนมท้องถิ่นอาโป้ง	4.05	.21	มาก	4

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
1.7	ลูกประกอบสมุนไพรม	4.00	.88	มาก	7
1.8	สมุดพอเพียง	4.02	.49	มาก	6
	รวม	4.05	.06	มาก	7
2	วิทยากรในแต่ละหัวข้อวิชาของการฝึกอบรม	4.21	.16	มาก	2
3	สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.04	.20	มาก	8
4	การมีส่วนร่วมของผู้เข้าฝึกอบรม	4.00	.07	มาก	9
5	เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.14	.18	มาก	4
6	สถานที่สำหรับการฝึกอบรม	4.06	.17	มาก	6
7	การจัดบริการอาหารและเครื่องดื่ม	3.73	.12	มาก	10
8	อุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรม	4.15	.24	มาก	3
9	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.07	.25	มาก	5
10	ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.41	.23	มาก	1
	รวม	4.09	.17	มาก	

จากตารางที่ 25 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจมาก ในส่วนของเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ลำดับที่ 1 คือ เข้าบ้านน้อย 4.14 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในการประเมินมากที่สุดในข้อรายการทั้งหมด ลำดับที่ 2 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา 4.10 และลำดับที่ 3 อาหารท้องถิ่นยาวเย 4.06 ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินมากที่สุด คือ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม 4.41 และในส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินน้อยที่สุด คือ การจัดบริการอาหารและเครื่องดื่ม 3.73

4. การติดตาม โดยหลังจากการฝึกอบรมไปแล้วประมาณ 1 เดือน ซึ่งมีผลการติดตามดังนี้

4.1 การติดตามครั้งที่ 1 โดยการพูดคุยสอบถามแบบกลุ่มย่อยในประเด็นต่าง ๆ เช่น การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ ทักษะในการพัฒนางานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

ท้องถิ่น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้จริง สามารถสังเกตได้จากการตอบคำถาม ตัวอย่างเช่น

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “นำไปใช้ประกอบการทำอาหารรับประทานที่บ้าน”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “ได้นำวิธีการทำไข่เค็มดินขาวไปทำเก็บไว้รับประทาน”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “ทำลูกประคบสมุนไพร ไว้ใช้กับตนเองและญาติซึ่งเป็นผู้สูงวัย ช่วยบรรเทาอาการปวดเมื่อยได้”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “ได้เรียนรู้เกี่ยวกับจังหวัดระนอง ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริง ๆ สำหรับการท่องเที่ยว และประกอบการเรียนวิชา ระนองศึกษา”

4.2 การติดตามครั้งที่ 2 จากการสัมมนากลุ่มซึ่งในระหว่างการสัมมนานั้น ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูดคุยและอภิปรายร่วมกันถึงผลของการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติความรู้ ทักษะในการพัฒนางานอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ให้นำเสนอประเด็นปัญหา/ อุปสรรคต่าง ๆ มีการนำเสนอวิธีการแก้ไข ปัญหา/ อุปสรรค รวมทั้งแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการปฏิบัติ

4.3 การติดตามครั้งที่ 3 จากการพูดคุยเพื่อสอบถามผลการประเมินการปฏิบัติในการพัฒนางานอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้พูดคุยสอบถามกับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผลการปฏิบัติในการพัฒนางานอาชีพต่าง ๆ นั้น โดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติที่ดี เกิดทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนและชุมชน

สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น มีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ดีขึ้นหลังจากการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร

จากการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะควรมีการจัดบริการอาหารและเครื่องดื่มให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และให้มีการจัดฝึกอบรมอาชีพอื่น ๆ เพิ่มเติมอีก

การรับรองหลักสูตรโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพครู ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นว่ามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาครูได้

1. หลักสูตรฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้โดยสามารถสนองวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ อีกทั้งยังสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลสอดคล้องต้องกัน และสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ชุมชน ท้องถิ่น และองค์ประกอบของหลักสูตรตรงตามข้อกำหนดของทฤษฎีในการทบทวนวรรณกรรม

3. เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่น

เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้น เพื่อแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อสนองต่อความต้องการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งของชุมชน โดยพัฒนาเนื้อหาสาระแบบมีส่วนร่วมของบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และเนื้อหาเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง ชุมชน และสังคมในภาพรวมได้ และสามารถสืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

4. ความเหมาะสมของการใช้เทคนิคการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

มีการประยุกต์ และเลือกใช้เทคนิคและ วิธีการฝึกอบรมรวมถึงสื่อการสอนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อควรคำนึงถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสื่อทัศนูปกรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ในแต่ละโครงการฝึกอบรม

5. หลักสูตรฝึกอบรมมีผลทำให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

หลักสูตรมีผลเชิงบวก มีกระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร ตามแนวคิด สมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

6. ประโยชน์ที่เกิดจากหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพครูในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งสามารถเลือกเครื่องมือในการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรที่ตนเองรับผิดชอบในหลักสูตรอื่นได้ สามารถนำ

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร มาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่สถานศึกษาคาดหวัง อีกทั้งสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และการเป็นต้นแบบอนุรักษ์อาชีพท้องถิ่น รวมทั้งช่วยสร้างเจตคติรักการบริการ และจิตสาธารณะให้นักเรียน

7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ควรมีการนำแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น และควรมีการต่อยอดหลักสูตร โดยฝึกอบรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายออกสู่ตลาดเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรม และมีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ดีขึ้น หลังจากการฝึกอบรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และ 2) เพื่อรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยจัดฝึกอบรมเป็นเวลา 20 ชั่วโมง ทำการติดตามหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เพื่อรับทราบผลพัฒนาการและความคงทนความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการงานอาชีพ และใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลเมืองระนอง นักเรียน และชุมชน จำนวน 212 คน ได้มาโดยการเลือกแบบสุ่มเจาะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินทักษะ เครื่องมือทั้ง 3 ฉบับ มีความตรงเชิงเนื้อ และความเชื่อมั่นสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุป

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพครู การพัฒนางานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On-the-Job Training) และผลการสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครู ด้านการงานอาชีพให้นักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ได้อาชีพในท้องถิ่นที่ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จำนวน 8 อาชีพ ได้แก่ ไข่เค็มดินขาว เจ้าบ้านน้อย อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา อาหารท้องถิ่นยาวเย อาหารท้องถิ่นหมีระนอง ขนมท้องถิ่นอาโป่ง ลูกประคบสมุนไพร และสมุดพอเพียง ตามลำดับ

2. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพ ของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล หลักการของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม สำหรับการตรวจสอบร่างหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลการตรวจสอบ ร่างหลักสูตรฝึกอบรม เห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสม ในระดับมาก ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้ว มีความเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ การประเมินประสิทธิภาพ ของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างครู นักเรียน และชุมชน ผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนจาก แบบทดสอบความรู้ และวัดเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้ โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการ ทดลองใช้หลักสูตร คำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และประเมินด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ พบว่า

3.1 กลุ่มตัวอย่างครู

3.1.1 คะแนนพัฒนาการด้านความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่น สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป คือ ร้อยละ 84.73 โดยหน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 87.50% หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง มีคะแนนพัฒนาการ น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 82.35 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า มีคะแนนลดลง 22 คะแนน จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อน การทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.1.2 คะแนนพัฒนาการด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของ การงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 20 ขึ้นไป คือ ร้อยละ 84.56 โดยหน่วย 2 เจ้าบ้านน้อย มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 90.91 หน่วยที่ 6 ขนมห่อถ้งถิ่นอาโป่ง มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 79.24 และ ในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า มีผลคะแนนลดลง 46 คะแนน จาก คะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.1.3 คะแนนด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 คือ 4.22 โดยหน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.43 และหน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.10

3.2 กลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน

3.2.1 คะแนนพัฒนาการด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป คือ 80.85 โดยหน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 87.37 หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 74.11 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่ามีคะแนนลดลง 65 คะแนน จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.2.2 คะแนนพัฒนาการด้านเจตคติเกี่ยวกับความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการทำงานอาชีพและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป คือ ร้อยละ 82.52 โดยหน่วย 2 เจ้าบ้านน้อย มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ ร้อยละ 86.95 หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 79.22 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่ามีผลคะแนนลดลง 138 คะแนน จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.2.3 คะแนนด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 คือ 4.17 โดยหน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 และหน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.93

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจมาก ในส่วนของเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ลำดับที่ 1 คือ เจ้าบ้านน้อย 4.14 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในการประเมินมากที่สุด ในข้อรายการทั้งหมด ลำดับที่ 2 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา 4.10 และลำดับที่ 3 อาหารท้องถิ่นยาวเย 4.06 ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินมากที่สุด คือ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม 4.41 และในส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินน้อยที่สุด คือ การจัดบริการอาหารและเครื่องดื่ม 3.73

4. ผลการปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร มีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาของการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 ให้ตัดคำว่าผักเทศออก และผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรม และมีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ดีขึ้นหลังจากการฝึกอบรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ท้องถิ่น พัฒนาเจตคติเกี่ยวกับความตระหนัก และเห็นคุณค่าของกรงานอาชีพและใช้โรงเรียน เป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นให้กับครู นักเรียน และชุมชนตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและ ชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถพัฒนาครู นักเรียน และประชาชนในท้องถิ่น ในการประกอบอาชีพในท้องถิ่น ได้ นอกจากนั้นยังเป็นการสืบสานอาชีพ ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนระนอง ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่มีความโดดเด่นอันเกิดจากการผสมผสาน ระหว่างคนไทยและคนจีนสกลเกี้ยน จากผลการวิจัย พบว่า อาชีพที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด เจ้าบ้านน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื้อหาของหลักสูตรได้ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว ในจังหวัดระนอง และการเป็นเจ้าบ้านที่ดีในการต้อนรับนักท่องเที่ยว อันส่งผลให้ผู้เรียนเกิด ความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าและร่วมกันรักษาสถานที่สำคัญของจังหวัดระนอง นอกจากนั้นแล้ว สามารถต่อยอดในการประกอบอาชีพในเวลาว่างเว้นจากการเรียนได้ เนื่องจากนโยบายของ จังหวัดระนองได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และเทศบาลเมืองระนองได้เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้เป็นเจ้าบ้านน้อย ปฏิบัติหน้าที่แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ให้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการหารายได้พิเศษให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณี ลิ้มศิริ และสุภารัตน์ อุณเมือง (2558, หน้า 108-109) ได้กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ทักษะการจัดการ ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา และทักษะการแสวงหาความรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนาจ ชูสุวรรณ (2554, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กรและตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา (2558, หน้า 1) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพมีหลักการว่า หากบุคคลใดได้ศึกษา หรือทำงานที่ตรงกับ ความถนัด ความ สนใจ และอุปนิสัยใจคอแล้ว เขาย่อมมีความสุขและ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพว่าการที่ต้องปฏิบัติงานในสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่นัด หรือไม่เหมาะสมกับอุปนิสัยของตน
2. หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีจุดเด่นในการเสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อให้ครูนั้นได้ถ่ายทอด องค์ความรู้สู่ นักเรียน และชุมชน โดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีหลักการ ดังนี้ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของครูด้านการงานอาชีพ

เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ และเป็นหลักสูตรที่นำรูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์มาปรับใช้ในการฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรมการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยเทคนิคการอบรมที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้คนไทยทุกคนได้มีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong learning) ด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้ง 8 อาชีพ สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรม และมีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ดีขึ้นหลังจากการฝึกอบรม เหตุผลประการสำคัญทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้โรงเรียนในสังกัดได้นำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นมาจัดการศึกษาตลอดชีวิต ตามแนวคิดของ สุวรรณ พิณตานนท์ และกาญจนา วัชรสุนทร (2555, หน้า 16-20) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบสำหรับนักเรียนในโรงเรียน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับเด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไปเพื่อให้เด็กเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพเด็กเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของแต่ละคน จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ หรือสามารถนำทรัพยากร หรือวัตถุดิบในท้องถิ่นมาใช้ในการประกอบอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีความถนัดหรือมีศักยภาพด้านใด ต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านวิชาการ (เช่น คณิตศาสตร์/ วิทยาศาสตร์) ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านวิชาการ จนสามารถนำไปสู่อาชีพทางด้านดนตรี/ ขับร้อง/ การแสดง ได้ผู้ที่มีความถนัดหรือมีศักยภาพด้านกีฬา ต้องได้รับการสนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านกีฬา จนสามารถนำไปสู่อาชีพทางด้านกีฬาได้ ผู้ที่มีความถนัดหรือมีศักยภาพด้านศิลปะ ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเป็นเลิศในด้านศิลปะ จนสามารถนำไปสู่อาชีพทางด้านศิลปะได้ เป็นต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อ

ร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารและจัดการศึกษา การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษานวลศรี (2550) ได้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนสูงสุด คือ การขาดความตระหนักและขาดความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ได้แก่ ขาดการร่วมมือร่วมพลังของชุมชนผู้บริหารไม่มีความสามารถในการดึงชุมชนให้มีส่วนร่วม มีความเป็นวิชาการมากเกินไป และการขาดงบประมาณ แนวทางในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างความตระหนักและการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ชุมชน นอกจากนี้ยังมีแนวทางอื่น ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเปิดโอกาสของโรงเรียนเพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรานี วสุภัทร (2551) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็น ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สมรรถนะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบนี้สามารถอธิบายระดับความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 91.00

3. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู

ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น มีความสำเร็จ ได้แก่ การดำเนินการสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบตามขั้นตอน ตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-59; ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2537, หน้า 25; บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 73; มาเรียม นิลพันธุ์, 2555, หน้า 77-80; Taba, 1962; Tyler, 1949) นอกจากนั้นแล้ว เป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของครู เพราะเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดโดยการสำรวจความต้องการของครู และนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบกับการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรอบรู้เฉพาะด้านตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข อีกทั้งกระบวนการฝึกอบรม ใช้การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On-the-job training) และการเรียนรู้โดยใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง และนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาที่น้อมนำนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ให้การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรมการส่งเสริมงานอาชีพให้กับครู นักเรียน และชุมชน ประกอบกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการฝึกอบรม นอกจากนั้นแล้วปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนางานอาชีพให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้แก่ ระยะเวลาในการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ระยะเวลาของวิทยากรต้องให้ตรงกับเวลาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสะดวก ผู้เข้ารับการอบรม มีวัยที่แตกต่างกันพอสมควร วิทยากรจึงต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการบรรยายและสาธิตการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณ พิณตานนท์ และกาญจนา วัชรสุนทร (2555, หน้า 21-31) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการดำเนินการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

1) เสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อ โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เข้มแข็งสามารถเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน ได้อย่างแท้จริง กำหนดนโยบาย หรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา จัดหางบประมาณสนับสนุนโดยระดมจากประชาชน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน/ สังคม และตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ประสานงานระหว่าง สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการต่าง ๆ และภาคเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาได้มีส่วนร่วม ในการให้บริการแก่ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการและการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและชุมชน เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการงานอาชีพหรือ

ด้านเทคโนโลยี การให้บริการห้องสมุดและศูนย์คอมพิวเตอร์/ อินเทอร์เน็ต สนามกีฬา และ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ แก่ประชาชนและชุมชน เป็นต้น และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน และเป็นศูนย์บริการความรู้แก่ชุมชน

2) พัฒนาและส่งเสริมให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และ3) พัฒนาและส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต กล่าวคือ ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่น มีเวลาอยู่กับครอบครัว และช่วยกันพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนั้นแล้วสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 84) ได้กล่าวว่า เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญที่จะส่งเสริมการใช้ฐานโรงเรียนในการบริหาร การจัดการได้ประสบความสำเร็จได้อย่างเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะต้องอาศัยองค์ประกอบเหล่านี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การสร้าง ความตระหนักและความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร การกำหนดผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับภาระ งาน การวางแผนการกำกับดูแล และการมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง โดยให้เกิด การประสานสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณงาม เสาะแสวง (2545) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า หลังการอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน สถานศึกษาสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเจตคติที่ดีต่อ การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตร ฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2549) ได้พัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน รูปแบบที่นำเสนอประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แนวคิดรูปแบบการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน และส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบมี 5 ด้าน ได้แก่ การบริหาร โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรानी วสุภัทร (2551) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช่โรงเรียนเป็นฐาน 2) สมรรถนะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช่ โรงเรียนเป็นฐานผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะ

ผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบนี้สามารถอธิบายระดับความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 91.00

4. อาชีพที่ใช้ในการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู

ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ได้มาจากการสำรวจความต้องการของครู ซึ่งส่วนแล้วแต่เป็นอาชีพที่คนในท้องถิ่นจังหวัดระนอง ได้มีการสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น และก่อเกิดจากการประยุกต์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อาชีพทั้ง 8 ได้แก่ ไข่เค็มดินขาว เจ้าบ้านน้อย อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา อาหารท้องถิ่นยาวเย อาหารท้องถิ่นหมีระนอง ขนมท้องถิ่นอาโป้ง ลูกประคบสมุนไพร และ สมุดพอเพียง ยังมีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต โดยเฉพาะอาหารท้องถิ่น ยังคงเป็นอาหารหลักของคนในท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องร่วมกันสืบสานเพื่อส่งต่อให้รุ่นลูก รุ่นหลานต่อไป นอกจากนี้แล้วยังคงสามารถขยายต่อยอดในทางธุรกิจได้อีก เช่น การพัฒนาเป็นแกงพุงปลาแห้ง ยาวเยสำเร็จรูป โดยเพิ่มเติมรูปแบบของบรรจุภัณฑ์ให้มีความน่าสนใจ และทันสมัย อย่างไรก็ตาม กระบวนการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เช่น สำนักงานจังหวัดระนอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระนอง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง วิทยาลัยชุมชนระนอง และ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 228) ได้กล่าวว่า คุณค่าของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถสนองความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการรวมพลังกับบุคคลทุกฝ่าย ตลอดจนสามารถระดมสรรพกำลังและทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ก่อให้เกิดความรู้ถึงความเป็นเจ้าของ ความเกี่ยวข้อง ความรักและผูกพัน และเป็นการเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อุษา เทียนทอง (2553, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า การประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีทักษะในการประกอบอาชีพนั้น ๆ ที่สำคัญ คือ 1) ทักษะการประกอบอาชีพที่ปฏิบัติ เป็นความชำนาญของบุคคลที่เกิดจากการฝึกฝนในกิจกรรมที่ปฏิบัติยึดเป็นอาชีพ ที่พัฒนาด้วยการศึกษา การสังเกตในกระบวนการที่ผลิตผลผลิตที่ออกมา การจดจำขั้นตอนการผลิต จุดบกพร่องที่ทำแล้ว ไม่ได้ผลเพื่อไม่ทำอีก มีความมานะอดทน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการใช้วิทยาการ หรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และ 2) ทักษะในการบริหารและการจัดการ เป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนให้เกิดในกระบวนการผลิตของอาชีพ เพื่อให้เกิดความเป็นระบบที่ชัดเจน ทั้งการจัดการตนเองและการจัดการอาชีพที่สัมพันธ์ ทำให้เกิดขั้นตอนของการผลิตที่ทำให้ได้ทั้งคุณภาพของงาน และลดต้นทุนการผลิต

มีการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผนติดตามประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้เปลี่ยนเร็ว โลกติดต่อกันได้ทุกวันตลอดเวลา ทำให้ ความต้องการของคนเปลี่ยนเร็วขึ้น นอกจากนั้นแล้วสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่าน กระบวนการวิจัย สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินการนำ หลักสูตรฝึกอบรมไปใช้พัฒนาครู พบว่า ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัยหลังฝึกอบรม สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นของครูต่อหลักสูตร ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมากโดยครูเห็นว่าเป็นการอบรมที่ใช้เวลาต่อเนื่อง มีขั้นตอนชัดเจน ได้รับความรู้มาก มีการให้เรียนรู้ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้เข้ารับการอบรม มีผลงานของตนเอง มีความสุขในการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพ ของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรม ที่พัฒนาขึ้นสามารถก่อเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ทุกประการ และจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในบริบทของท้องถิ่น และเชี่ยวชาญ การประกอบอาชีพนั้น ๆ อย่างแท้จริง และมีจำนวนวิทยากรมากเพียงพอ (หากผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีจำนวนมาก)
2. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยวิชาไม่ควรเกิน 30 คน เพื่อจะได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ได้เหมาะสมกับเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด
3. การจัดบรรยากาศในการฝึกอบรม ควรเอื้อแก่การเรียนรู้เป็นธรรมชาติให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยากรต้องกระตุ้นกระบวนการแห่งการเรียนรู้โดยมีผู้ช่วยวิทยากรในแต่ละกลุ่ม

4. กระบวนการทดลองปฏิบัติการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยช่วงเวลาที่เหมาะสมของกลุ่มทดลอง วิทยากร งบประมาณ และสถานที่ ดังนั้น ต้องมีการเตรียมความพร้อม และประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

5. การจัดการฝึกอบรม เนื่องจากผู้เข้าฝึกอบรมเป็นผู้ใหญ่ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เช่น การให้เรียนรู้จากสภาพจริง เรียนรู้สิ่งที่จะนำไปใช้ประโยชน์จริง เป็นต้น

6. ระยะเวลาในการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม สามารถปรับค่าน้ำหนักของเวลาแต่ละเรื่องได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้นำหลักสูตร ไปใช้

7. ควรจัดให้มีการประเมินหลักสูตรทุกครั้งที่มีการนำหลักสูตรนี้ไปใช้ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพของหลักสูตร และนำข้อมูลจากการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นไปเป็นต้นแบบในการฝึกอบรมประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

9. กระทรวงมหาดไทย ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมซึ่งจะก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. ควรนำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรนี้ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษากับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 และการบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

3. ควรนำผลการวิจัยในขั้นที่ 1 ไปกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพในท้องถิ่น

4. ควรมีการพัฒนาแบบการเสริมสร้างงานอาชีพในท้องถิ่นโดยประยุกต์ใช้การเทียบรอยคุณภาพ (Benchmarking)

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2539). *แนวการสอนกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2545 ก). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2545 ข). *สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยีในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงมหาดไทย. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา สำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กองการส่งเสริมการมีงานทำ. (2541). *แนวการแนะแนวอาชีพ*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *หลักสูตรและการพัฒนา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2553). *พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *การต้อนรับและการเป็นเจ้าบ้านน้อยที่ดี*. กรุงเทพฯ: กองเผยแพร่ความรู้ด้านการท่องเที่ยว.
- กิตติชัย คงชะวัน. (2553). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฉินิพนธ์, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- กุลชน ชนาพงศธร. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์การ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 7-15
(พิมพ์ครั้งที่ 16)*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กุลชน ชนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2540). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 7-15 (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- โกวิท วัชรินทรานุกร. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
คุณิณีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุณิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- โกวิท พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมติใหม่ในอนาคต
(พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- กองการส่งเสริมการมีงานทำ. (2541). *แนวทางแนะแนวอาชีพ*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- คันศร คงยืน. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะ
อาชีวศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. คุณิณีนิพนธ์
ศึกษาศาสตรคุณิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*.
- เครือวัลย์ ล้อมอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ:
สยามศิลป์การพิมพ์.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จกกลณี ชุตินาเทรินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จริยา สุทธิเดช. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิการศึกษาวชิชาชีพ
สาขาวิชาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต ของสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จารี ทองคำสิง. (ม.ป.ป.). *ครอบครัวกับการส่งเสริมอาชีพ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาคหกรรมศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ทีวี ฟรีน (1991).

- จันทร์จारी เกตุมาโร. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core competency)*. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 1(1), 1-2.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2537). *แนวคิดและวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ*. *วารสารพัฒนาหลักสูตร*, 13(116), 25-29.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต ชุกก่าแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยวัฒน์ จิวพานิช และชัยวัฒน์ วารี. (2554). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างบทเรียนออนไลน์ โดยใช้ LMS Modle เพื่อการเตรียมความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาชั้นปีที่ 2*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์ (1991).
- ชาย หาญณรงค์. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ*. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2552). *คู่มือฝึกอบรมมืออาชีพ เทคนิคการฝึกอบรมและการจัดสถานที่ประชุม/ฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร*. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชารี มณีสรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: บรูพาสาส์น.
- ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และกฤษ อัม โภชน์. (2549). *กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอนิโคไชน่า.

- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, ภัทราวดี มากมี และเขมณัฐ มิ่งศิริธรรม. (2556). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านประเมินผลการเรียนรู้ระดับสูง สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 6(1), 448-456.
- ฐิระ ประवालพฤษ์. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- ณัฐพล ชุมราวุธย์. (2545). *บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นู๋คพอยท์.
- ณัฐวิภา วิริยา. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา*. คุยฎิณิพนธ์ปรัชญาคุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงฤทัย กงเวียน. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับเจตคติต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดรรรชนี เอมพันธุ์. (2557). *คู่มือหลักสูตรการท่องเที่ยวเพื่อเยาวชนไทย ภาคใต้ (ฉบับวิทยากร)*. กรุงเทพฯ: คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดชา เฉชะวัฒน์ไพศาล. (2543). เทคนิคการวิเคราะห์หาตัวชี้วัดความสามารถหลัก. *วารสารการบริหารคน*, 21(4), 11-28.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เทพนรินทร์ ประพันธ์พัฒน์. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์งานอุตสาหกรรมของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. คุยฎิณิพนธ์ปรัชญาคุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เทศบาลนครสงขลา. (2556). ตัวอย่างรายวิชาอาชีพท้องถิ่นตามกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น. สงขลา: เทศบาลนครสงขลา.
- ธนารักษ์ สมคณ. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำองค์กรเครือข่ายวิชาชีพทางการศึกษาของครูสภา. คุญฉินิพนธ์ปรัชญาคุญฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรีกรุงเทพฯ.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นนทวัฒน์ สุขผล. (2543). คู่มือการปฏิบัติการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- นันทิมา ศรีสุวรรณ. (2550). ความต้องการจำเป็นเพื่อการปรับปรุงการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นิคม ชมพุดทอง. (2542). ฝึกอบรมด้วยตนเอง การสร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- นิภา พงศ์วิรัตน์. (2547). การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. คุญฉินิพนธ์การศึกษาคุญฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิรมล ศตวุฒิ. (2543). การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2544). กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: งานส่งเสริมการผลิตตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นุสินธุ์ รุ่งเดช. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. คุญฉินิพนธ์ปรัชญาคุญฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). การพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. เชียงใหม่: เดอะ โนว์เลจ เซ็นเตอร์.
- บัณฑิต ชุนสิทธิ์. (2553). การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา. คุญฉินิพนธ์ปรัชญาคุญฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารศาสตร์, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- บุญเกิด กลมทุกสิ่ง. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. คุณุณิพนธ์ปรัชญาคุณุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2532). *หลักและระบบบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ ชูสิงห์. (2540). *การแนะแนวเบื้องต้น*. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ปัญญา แก้วกีร. (2545). *การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข, ภิญ โย ใจดำรงค์, สุวัฏ สอนจันทร์ และชิตยา จันทพลาบูรณ์. (2557). *หนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานการงานอาชีพและเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ผ่องศรี แก้วชูเสน. (2555). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี*. คุณุณิพนธ์ปรัชญาคุณุณิบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2552). *เทคนิคการฝึกอบรม*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ. (2552). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาหลักสูตรวิจัยของหลักสูตรการทำพอกาส กองทัพพอกาสไทย*. คุณุณิพนธ์ครูศาสตรคุณุณิบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2549). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน*. คุณุณิครูศาสตรคุณุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรพิมล พูลพละ. (2554). *การสร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง การประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครูศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาครูศาสตรเทคโนโลยี, คณะครูศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

- พรรณงาม เสาะแสวง. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณสกาลาดพร้าว.
- พลวัต วุฒิประจักษ์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาพิเศษ สำหรับนักศึกษาครูเพื่อ เสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์*. คุญฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฉินิพนธ์, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เข้าส์ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิมพ์ ไชยดา. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุญฉินิพนธ์การศึกษาคุญฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญ์ พงศ์ศรี. (2549). *เทคนิควิธีการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์งาม.
- พิชญ์ พงศ์ศรี. (2551). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์งาม.
- เพ็ชร ฐปะวิเชตร์. (2554). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิง.
- แพรวนภา เรียงริลา. (2556). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในมิติการพัฒนาครู*. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 3(2) 7-8.
- ไพโรจน์ เนียมมาศ. (2554). *เทคนิคการจัดสัมมนาและการฝึกอบรม*. กำแพงเพชร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภาณุ อ่ำใหญ่. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD)*. สุราษฎร์ธานี: โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์).
- ภาณุพงศ์ พนมวัน. (2557). *ความสามารถในการแข่งขันด้านคุณภาพ การศึกษากับการจัดอันดับของ IMD 2014*. *วารสารการศึกษาไทย*, 11(119), 14-17.
- มนตรี วงษ์สะพาน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการสร้างนวัตกรรมบทเรียน คอมพิวเตอร์มัลติมีเดียที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์*. คุญฉินิพนธ์การศึกษา คุญฉินิพนธ์, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนตรีพิชญ์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. คุญฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- มนพ สกตศิลป์ศิริ. (2553). *การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. คุษฎุณีพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎุณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). *การพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*, 33(2), 83-105.
- มาลินี บุญยรัตพันธุ์. (2551). *หลักสูตรและการสอนระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลินี บุญยรัตพันธุ์. (2557). *ประสบการณ์การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมตต์เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- เมษา นวลศรี. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขงยุทธเกษสาคร. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สมุทรสาคร: ไทยพัฒนารายวันการพิมพ์.
- ยุพาศรี ไพวรรณ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสอนกิจกรรมแนะแนว*. คุษฎุณีพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ยุวดี ฤาชา. (2536). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลักสำหรับอาจารย์พยาบาล*. คุษฎุณีพนธ์การศึกษาคุษฎุณีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี. (2546). *การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนีย์ ศรีสุวรรณพ. (2554). *การศึกษาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมการบูรณาการพหุปัญญาในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 3(5), 17.

- รัชณี วรรณศิริ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในการพัฒนาท้องถิ่น โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม สังกัดเทศบาลนครนครปฐม
จังหวัดนครปฐม. เข้าถึงได้จาก [http://www.vcharkarn.com/uploads/journal/1/
vcharkarn-journal-1717_1.doc](http://www.vcharkarn.com/uploads/journal/1/vcharkarn-journal-1717_1.doc)
- รัชณีวรรณ วณิชย์ถนอม. (ม.ป.ป.). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ:
สำนักงาน ก.พ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2535). การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญา
ท้องถิ่น กรณีศึกษา ชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง. คุษฎีนิพนธ์การศึกษา
คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ละมุด รอดขวัญ. (2555). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคใต้ตอนบน. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนพร พัฒนภักดี. (2552). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสามัคคีเยด้านวิธีการสอนของ
คณาจารย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คุษฎีนิพนธ์การศึกษา
คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลลภ สุภิสงห์. (2553). รูปแบบการบริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ.
คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสยาม.

- วารุณี อัสวโกคิน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษา คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2538). *กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตรในชุดวิชาการพัฒนาระบบการสอน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ปรีนท.
- วิเชียร วิทญอุตม. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2549). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- วีระศักดิ์ ลันสี. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิริยะ บุญยะนิวาสน์. (2552). *หนังสือเรียนสาระการเรียนรู้พื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ป.5 ช่วงชั้นที่ 2 (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วิจิตรรหัสตกร.
- วุฒิพงษ์ ทองก้อน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการประกันคุณภาพ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิสักดิ์ พิศสุวรรณ. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาพยาบาลตามโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรัณยา แสงหิรัญ. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศรเพชร สีหะราช. (2551). การพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษาระดับปริญญาตรีของคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักรินทร์ ชนประชา. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย
เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2532). มิติใหม่ของการวิจัยทางการศึกษา. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 4(1), 1-8.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริณา จิตต์จรัส และศิริบุญ จงวุฒิเวศย์. (2556). การประเมินผลหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 98-114.
- สังัด อุทรานันท์. (2538). *หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. (2558). *การงานอาชีพและเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: พัฒนา
คุณภาพวิชาการ (พว.)
- สนธยา พลศรี. (ม.ป.ป.). *กระบวนการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.
พรินติ้งเฮาส์.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล. (2553). *การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาประเทศไทยก่อนเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ค.ศ. 2015*. กรุงเทพฯ: สันทวีกิจ พรินติ้ง.
- สมคิด เมตไตรพันธ์. (2530). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงาน
เป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมจิต สวชนไพบุลย์. (2545). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาอาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมชาติ กิจขรรยง. (2538). เทคนิคการจัดฝึกรอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอช เอ็น กรุ๊ป.
- สมชาติ กิจขรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกรอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- สมชาย สังข์สี. (2550). หลักสูตรฝึกรอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือนิพนธ์การศึกษาคุณูปภัณต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ ทับทิมหิน. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่. คู่มือนิพนธ์ครุศาสตรคุณูปภัณต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมโภชน์ หลักฐาน. (2547). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. วารสารข่าวครูศรีสะเกษ, 30(332), 13-14.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวสู่การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5). สมุทรปราการ: เดชมกลออฟเซต.
- สายัณห์ ละออเอี่ยม. (2553). เทคนิคการฝึกรอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี: ภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายัณห์ จิตต์ธรรม. (2555). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคงคา จังหวัดกาฬสินธุ์. เข้าถึงได้จาก <http://m.lesson2plan.com/1204.html#.WEXZTrKLQnR>
- สาวตรี เกตุเสโร. (2552). ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://guidance.obec.go.th/?p=1051>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ: สำนักสวัสดิการ ก.ค.ศ.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือผลการประเมินการปฏิบัติราชการ. เข้าถึงได้จาก http://www.personnel.moi.go.th/work/work2/assess/assess_new/practice/C_2/2_1.pdf*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.*
- สำนักงานจังหวัดระนอง. (2558). *เที่ยวระนอง เมืองฝนแปด แดดสี่. นนทบุรี: เจ อาร์ พี แอนด์ เซอร์วิส.*
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://songkhla.doe.go.th/content/jobsway>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.*
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2552). *รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของคณะกรรมการการศึกษา วุฒิสภา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *การวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานผลการวิจัย เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.*

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนโยบายด้านการศึกษามหภาค (2552). *เป้าหมายและตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองจนถึงสิ้นสุด พ.ศ.2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2555). *เทคนิคการวางแผนและประเมินผลโครงการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริพร ปาณาวงษ์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2*. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.
- สุกรรณิการ์ วงศ์เรือน. (2553). *การพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานโดยใช้คู่มือการประดิษฐ์ของใช้จากเศษวัสดุ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านขอวิทยา จังหวัดลำปาง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุเทพ วนพงศ์ทิพากร(2553). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมรายบุคคลระบบมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ เรื่อง การผลิตภาพยกระดับสำหรับครู ระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกนครราชสีมา*. *วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม*, 2(2), 127.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2555). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- สุนีตา โหมิตชัชววัฒน์. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมค่ายภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษความรู้ด้านกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ และทักษะสังคมสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนีย์ ภู่งาม. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตรยุคปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- สุพานี สฤกษ์ภู่วานิช. (2556). *การฝึกอบรมและพัฒนาเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมนา โสติดิพลอนันต์. (2549). *การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุชฎีนิพนธ์, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมิตร คุณานุกร. (2543). *หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ งามกนก. (2549). *หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์หนี้ โยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเมธ งามกนก. (2557). *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2531). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2551). *การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคู. วารสารการศึกษาไทย*, 4(44), 21-28.
- สุรางค์ ฐปบุชากร. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำ School mapping*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการจัดทำแผนพัฒนาครูช่าง
อุตสาหกรรม. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- สุราลัย ปาณิกบุตร. (2547). *หน่วยที่ 14 เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- สุวรรณ พิณตานนท์ และกาญจนา วัชรสุนทร. (2555). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในการพัฒนาท้องถิ่น (School based management for local development: SBMLD).
กรุงเทพฯ: เอ็ดดูมิเดียพับลิชชิง.*
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
ด้านสุทธากาพิมพ์.*
- สุวิมล ดิลกนันท์. (2547). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์
(1991).*
- เสถียร เป้นเหลือ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำ
องค์กร กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. คุษฎีนิพนธ์การศึกษา
คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เสวานิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.
กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.*
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2558). *แนวทางการจัดกิจกรรมเรียนรู้ “ลดเวลาเรียน
เพิ่มเวลารู้” ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.*
- แสงรุณี มีพร. (2552). *การวิจัยและพัฒนากลุ่มผู้จัดการความรู้ เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตร
สถานศึกษา. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- หลุย จำปาเทศ. (2540). *เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- อดุล นาคะโร. (2551). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุสรณ์ เตียศิริ. (2555). ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเทศบาลอำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณี ลิ้มศิริ และสุภารัตน์ อุ่นเมือง. (2557). การงานอาชีพและเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- อรุณี ลิ้มศิริ และสุภารัตน์ อุ่นเมือง. (2558). คู่มือการสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- อนิวัช แก้วจางง. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อนเนก คงขุนทด. (2546). ศึกษาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อป้องกัน บำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ใช้สารเสพติด ตามโครงการในความรับผิดชอบของค่ายวิภาวดีรังสิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อภิสิทธิ์ บุญญา. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็ก: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. คุษณินิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรศรี แสงส่องฟ้า. (2553). การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการทดสอบภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศเพื่อการเสริมสร้างความรู้และทักษะปฏิบัติการทดสอบและการวัดผลภาษาอังกฤษในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัคพงษ์ สุขมาตย์. (2553). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญญาณี สอนอาจ. (2555). ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำหรับข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนสร้างต่อสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.
- อารีรักษ์ มีแจ้ง. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 12(2), 12.

- อำนาจ ชูสุวรรณ. (2554). *พัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: ฟ้า มีเดีย เซ็นเตอร์.
- อำนาจ เดชชัยศรี. (2542). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารข้าราชการครู*, 19(4), 12-13.
- อุดม เขยทิววงศ์. (2545). *หลักสูตรท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพัฒนา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). รายงานการวิจัย การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (*School-based management*). กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษา เทียนทอง. (2553). *ทักษะการขยายอาชีพ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น ผู้การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: พันนี้.
- Abdulaziz, F. T. A. (2011). *Developing an ESP curriculum for students of health sciences through needs analysis and course evaluation in Saudi Arabia*. London: University of Leicester Press.
- Afzaal, H. (2011). Evaluation of curriculum development process. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(14), 246-261.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives, the classification of educational goals*. New York: McKay.
- Campbell, D. T. (1963). *Experimental and quasi-experimental design for research*. New Jersey: Houghton Mifflin.
- Cooperman, S. R. (2001). *School community members' perceptions of school-based management*. New York: Teachers College Columbia University Press.
- Delker, P. V. (1990). *Basic skills education in business and industry: Factors for success of failure*. Washington DC.: United Congress Office of Technology Assessment.

- Gallagher, C. (2012). *Curriculum past, present and future: a study of the development of the Northern Ireland curriculum and its assessment in a UK and international context*. London: Ulster University Press.
- Iverson, C. J. (2001). *School-based management: A case study*. New York: Teachers College Columbia University Press.
- Kavin, J. S. (2010). A critical discourse analysis of developing the curriculum cymreig: *The language of learning welshness*. Ohio: Miami University Press.
- Lu, P. (2006). *Developing an intercultural english curriculum of university level in Taiwan*. Taiwan: English Language Department, Faculty of Arts, University of Glasgow.
- Lujan, B. A. (2011). *School based management in Colorado public schools: The impact of administrative decision making on the achievement of low-socio economic and minority students*. Texas: The University of Texas at El Paso Press.
- Murray, P. M. (1993). *Curriculum development and design* (2nd ed.). Sydney: Docupro.
- Oliva, P. F. (2009). *Developing the curriculum* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Park, J. P. (2000). *Creating an autonomous school community: School-based management in Korea*. Texas: The University of Texas at Austin Press.
- Rideout, F. D. (1996). *School- based management for small schools in Newfoundland and Labrador*. Toronto: Univesity of Toronto Press.
- Riesgraf, K. W. (2002). *Effects of school – based management practices on decision making for special education*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rivera, M. L. (1998). *Decentralization and school-based management: The impact on central office roles and responsibilities*. California: University of Southern California Press.
- Saylor, G., & Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for schools*. New York: Holt, Rinehard & Wiston.
- Schlechty, P. (1997). *Inventing better schools: An action plan for educational reform*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt, Brace & World.

Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- แบบสัมภาษณ์ประชาชนในท้องถิ่นจังหวัดระนอง เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครู เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- แบบประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญขึ้นสำรวจความต้องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพเครื่องมือ
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
ศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น**

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบ/วิธีการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของครูให้ได้มากที่สุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ชนิดปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามชนิดปลายเปิดที่มีส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ชื่อนามสกุล.....
ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....หมายเลข โทรศัพท์.....
วันที่ให้การสัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....น.
สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูด้านกรงานอาชีพ
ให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ที่เห็นว่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา**

- 2.1 ความจำเป็นพื้นฐานในการฝึกอบรม.....
- 2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร.....
- 2.3 เนื้อหาของหลักสูตร.....
- 2.4 เทคนิค/ วิธีการฝึกอบรม.....
- 2.5 แนวคิดในการพัฒนาครู.....

2.6 การพัฒนาศักยภาพครู.....

2.6.1 ด้านความรู้.....

2.6.2 ด้านทักษะ.....

2.6.3 ด้านเจตคติ.....

2.7 การติดตามและประเมินผล.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ประชาชนในท้องถิ่นจังหวัดระนอง
เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อให้ทราบถึงการประกอบอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนอง แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ชนิดปลายเปิด ประกอบด้วย ข้อคำถามชนิดปลายเปิดที่มีส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ชื่อนามสกุล.....
 วันที่ให้การสัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....น.
 สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในท้องถิ่นจังหวัดระนอง

.....

**แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครู
เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของ
นักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น**

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครูด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียน และชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ต้องการมากที่สุด ต้องการมาก ต้องการปานกลาง ต้องการน้อย ต้องการน้อยที่สุด จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ประกาศนียบัตรบัณฑิต 4. ปริญญาโท
 5. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

1. ครูผู้ช่วย
 2. ครู คศ. 1
 3. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 4. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพครูด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง ศักยภาพครูด้านการงานอาชีพให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ท้องถิ่นในอาชีพต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

5 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มากที่สุด

4 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มาก

3 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ปานกลาง

2 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา น้อย

1 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา น้อยที่สุด

เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ทำนา					
2. พืชไร่					
3. พืชสวน					
4. ประมง					
5. เลี้ยงสัตว์					
6. สวนยางพารา					
7. เหมืองแร่					
8. อาหารสัตว์					
9. ช่างทำเครื่องประดับ					
10. ช่างทอผ้า					
11. ช่างเฟอร์นิเจอร์					
12. ช่างพิมพ์					
13. ช่างเหล็กโลหะ					
14. ช่างยนต์					
15. ช่างคอมพิวเตอร์					
16. พนักงานโรงแรม					

เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
17. นวดสปา					
18. ขนมห้างถัก					
19. อาหารท้องถิ่น					
20. ร้อนแร่					
21. ทำเคย					
22. แปรรูปกาหยู					
23. เสมียนแพปลา					
24. ขายต้นไม้					
25. ช่างตัดผม					
26. รับเหมาก่อสร้าง					
27. ทำผ้าบาติก					
28. ทำความสะอาดรถยนต์					
29. ทำไม้กวาด					
30. ปลุกหมาก					
31. ปลุกผิงเหียง					
32. ทำชีอิ้ว					
33. ซาลาเปา					
34. มัคคุเทศก์					
35. ผลิตสมุนไพรลูกประคบ					
36. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า					
37. จักสาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพครู
ด้านการทำงานอาชีพให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง
นายเกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง

แบบประเมินร่างหลักสูตร

แบบประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพ ของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของ หลักสูตร ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความเหมาะสม และสอดคล้อง ในแบบประเมิน ซึ่งมี 2 ตอน คือ แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรและแบบประเมิน ความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ดังนี้

ตอนที่ 1 ให้ท่านพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	หลักการของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง						
2.	ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
3.	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปใช้ฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมาย						
4.	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง						
5.	หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับขอบข่ายของหลักสูตร						
6.	การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา						

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของร่างหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน
 มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมินความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
1.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร			
2.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดประสงค์เชิง พฤติกรรมของหลักสูตร			
3.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร			
4.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
5.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดประสงค์เชิง พฤติกรรมของหลักสูตรแต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
6.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร			
7.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
8.	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรกับเนื้อหา ของหลักสูตรในหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
9.	เนื้อหาวิชาฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
10.	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม			
11.	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับ สื่อ			
12.	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับ การประเมินผล			
13.	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับสื่อ			
14.	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับการประเมินผล			
15.	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับสื่อ			
16.	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับการประเมินผล			

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู
ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในการพัฒนาท้องถิ่น**

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ว่ามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาครูได้

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ชนิดปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามชนิดปลายเปิดที่มีส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ชื่อนามสกุล.....
ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....หมายเลขโทรศัพท์.....
วันที่ให้การสัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....น.
สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามการสัมภาษณ์การให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นว่ามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาครูได้

1. หลักสูตรฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง.....

.....

2. องค์ประกอบของหลักสูตร.....

.....

3. เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่น.....

.....

4. ความเหมาะสมของการใช้เทคนิคการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ.....

.....

5. หลักสูตรฝึกอบรมมีผลทำให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะ
ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น.....

.....

6. ประโยชน์ที่เกิดจากหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพ
ของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญชั้นสำรวจความต้องการพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียน
และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น**

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ดร.วิไล บุญญาบุตร | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลวัดธาราสถิตย์ เทศบาลตำบล โศภชะงาย |
| 2. นายภัทรภานุเดช สุทธิรัตน์ | รองนายกเทศมนตรีเมืองระนอง ฝ่ายการศึกษา
เทศบาลเมืองระนอง |
| 3. นายนิธิพงษ์ อนุรักษพงษ์พร | ครูชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ วิทยาลัยชุมชนระนอง |
| 4. นางจตุพร สุทธิรัตน์ | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ เทศบาลเมืองระนอง |
| 5. นายมนตรี นาเมือง | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงาน
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริม
งานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในการพัฒนาท้องถิ่น และคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.นิศศา ศิลปะเสรษฐ | มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพวรรณ ประยงค์รัตน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต |
| 4. ดร.นวรรตน์ ประทุมตา | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 5. ดร.อัญญรัตน์ นามเมือง | โรงเรียนเทศบาลวัดคูปนนันทาราม |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู
ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

- | | |
|------------------------|---|
| 1. ดร.อัทภาพ มณีเดิม | รองผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 2. ดร.ชยุต วิจิตรสุนทร | ครูชำนาญการ
โรงเรียนเสริมงามวิทยาคม จังหวัดลำปาง |
| 3. ดร.บัญชา ป้อมอารมณ์ | รองผู้อำนวยการชำนาญการ
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จังหวัดชลบุรี |
| 4. ดร.ชนกฤต พราหมณ์นิก | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี จังหวัดราชบุรี |
| 5. ดร.วิชัย วงศ์สุวรรณ | ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา จังหวัดสงขลา |

ภาคผนวก ข

- แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ พร้อมเฉลยคำตอบ
- แบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพ
ของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นไปใช้
- แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนางานอาชีพให้กับ
นักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 1 เรื่อง ไข่เค็มดินขาว

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย **x** ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด ในกระดาษคำตอบ

1. แร่ดินขาว พบมากในพื้นที่ใดของจังหวัดระนอง

- ก. ตำบลบ้านหวาง
- ข. ตำบลเขานิเวศน์
- ค. ตำบลหาดส้มแป้น
- ง. ตำบลบ้านทรายแดง

2. อัตราส่วนระหว่างเกลือ: ดินขาว

- ก. 4: 1
- ข. 3: 2
- ค. 1: 5
- ง. 1: 3

3. เทคนิคการเลือกไข่เป็ด

- ก. ไข่เป็ดมีเปลือกหนา
- ข. ไข่เป็ดอายุไม่เกิน 7 วัน
- ค. เมื่อส่องด้วยตาเปล่าจะไม่มองเห็นไข่แดง
- ง. ถูกทุกข้อ

4. วิธีการพอกไข่เป็ด

- ก. พอกไข่เป็ดทั้งฟอง
- ข. พอกเฉพาะบางส่วน
- ค. พอกบาง ๆ จะใ้ไม่สิ้นเปลือง
- ง. เลือกพอกได้ตามความต้องการ

5. เหตุใดหลังการพอกไข่เป็ดต้องหุ้มด้วยพลาสติก

- ก. เพื่อป้องกัน ไข่เป็ดแตก
- ข. เพื่อช่วยในการเก็บรักษา
- ค. เพื่อไม่ให้ไข่เป็ดแข็งติดกัน
- ง. เพื่อลดอัตราการระเหยของน้ำ

6. การนำไข่เค็มไปประกอบอาหารโดยการต้มต้องผ่านไปแล้วกี่วัน
- ก. 5-10 วัน
 - ข. 11-15 วัน
 - ค. 16-20 วัน
 - ง. **21-25 วัน**
7. การนำไข่เค็มไปประกอบอาหารโดยการทอดต้องผ่านไปแล้วกี่วัน
- ก. **7-10 วัน**
 - ข. 11-15 วัน
 - ค. 16-20 วัน
 - ง. 21-25 วัน
8. ลักษณะภายนอกใดที่บ่งชี้ถึงไข่เค็มที่มีคุณภาพ
- ก. เปลือกต้องไม่แตกร้าว
 - ข. **เปลือกไข่มีสีขาวนวล**
 - ค. เปลือกไข่จะต้องสาก
 - ง. เปลือกไข่มีผงสีขาวโดยรอบ
9. ลักษณะภายในใดที่บ่งชี้ถึงไข่เค็มที่ไม่มีคุณภาพ
- ก. ไข่แดงมีสีแดงเข้ม
 - ข. **ไข่แดงมีน้ำมันเยิ้ม**
 - ค. ไข่ขาวมีเนื้อละเอียด
 - ง. ไข่ขาวมีรสเค็มเล็กน้อย
10. สิ่งใดที่สามารถใช้ทดแทนดินขาวได้
- ก. ดินร่วน
 - ข. ดินเหนียว
 - ค. **ดินจอมปลวก**
 - ง. ถูกทุกข้อ

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 2 เรื่อง เจ้าบ้านน้อย

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✕ ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุดในกระดาษคำตอบ

1. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาประเทศด้านใด
 - ก. ด้านสังคม
 - ข. ด้านเศรษฐกิจ**
 - ค. ด้านประวัติศาสตร์
 - ง. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
2. จังหวัดระนองเหมาะสมกับรูปแบบการท่องเที่ยวประเภทใด
 - ก. การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
 - ข. การท่องเที่ยวผจญภัย
 - ค. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
 - ง. ถูกทุกข้อ**
3. หลักในการให้การต้อนรับใดสำคัญมากที่สุด
 - ก. แสดงความสนใจและให้ความสำคัญ
 - ข. ยิ้มทักทายแสดงความรู้สึกที่ดีและจริงใจ**
 - ค. กระตือรือร้นในการรับฟัง และตอบข้อซักถาม
 - ง. มีอัธยาศัยไมตรีอบอุ่น
4. พฤติกรรมใดไม่เหมาะสมสำหรับการเป็นเจ้าบ้านน้อย
 - ก. แต่งกายชุดพื้นเมือง
 - ข. ชวนนักท่องเที่ยวพูดคุย
 - ค. พุดต้อนรับนักท่องเที่ยวด้วยภาษาใต้
 - ง. วิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว**
5. สถานที่ท่องเที่ยวใดสร้างขึ้นเพื่อเป็นอนุสรณ์การเสด็จประพาสพระมหากษัตริย์ไทย
 - ก. จวนเจ้าเมืองระนอง
 - ข. อุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว
 - ค. พระราชวังรัตนรังสรรค์ (จำลอง)**
 - ง. บ่อน้ำแร่ร้อนสวนสาธารณะรักษะวาริน

6. จังหวัดระนอง มีลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบ
- ก. ร้อนชื้น
 - ข. มรสุมเขตฝน
 - ค. มรสุมเขตร้อน
 - ง. ทุ่งหญ้าสะวันนา
7. ชื่อใดไม่ใช่สมญานามของจังหวัดระนอง
- ก. เมืองดีบุก
 - ข. เมืองชายขอบ
 - ค. เมืองสุดหล้าฟ้าเขียว
 - ง. เมืองเล็กในป่าใหญ่
8. สถาปัตยกรรมชิโน-โปรตุกีส เป็นการผสมผสานระหว่างชนชาติใด
- ก. จีน-ป็นัง
 - ข. จีน-สิงคโปร์
 - ค. จีน-มาเลเซีย
 - ง. จีน-โปรตุเกส
9. “ปู่เจ้าฟ้า” พบได้ ณ อุทยานแห่งชาติใดในจังหวัดระนอง
- ก. อุทยานแห่งชาติแหลมสน
 - ข. อุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว
 - ค. อุทยานแห่งชาติลำน้ำกระบุรี
 - ง. อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะระนอง
10. การแสดงใดที่สะท้อนวิถีชีวิตของคนระนองได้ชัดเจนที่สุด
- ก. ระบำกาหยู
 - ข. ระบำร้อนแร่
 - ค. ลิเกป่าสุขสำราญ
 - ง. ระบำปลับปลิงธาร

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 3 เรื่อง อาหารท้องถิ่นแก่งพุงปลา

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✕ ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด ในกระดาษคำตอบ

1. พุงปลา หมายถึง สิ่งใด
 - ก. ปลาทั้งตัวที่ผ่านการหมักดอง
 - ข. พุงของปลาที่ผ่านการหมักดอง
 - ค. อวัยวะภายในช่องท้องของปลาที่ผ่านการหมักดอง
 - ง. ปลาที่นำเอาอวัยวะในช่องท้องออกแล้วผ่านการหมักดอง
2. แก่งพุงปลาไม่นิยมปรุงรungskุ้กับผักใด
 - ก. สะตอ
 - ข. ลูกเนียง
 - ค. แตงกวา
 - ง. ลูกเหรียง
3. ปลาชนิดใดที่ไม่นิยมใส่ในแก่งพุงปลา
 - ก. ปลาทู
 - ข. ปลาช่อน
 - ค. ปลาดุก
 - ง. ปลาชาบะ
4. ชาวระนองนิยมใส่ผักใดในแก่งพุงปลา เพื่อปรับลดความเผ็ด
 - ก. มะเขือพวง
 - ข. ผักกาดดอง
 - ค. มะเขือยาวเม็ด
 - ง. มะม่วงหิมพานต์
5. ถ้าหากต้องการให้น้ำแก่งพุงปลามีสีส้มสวยงามควรทำอย่างไร
 - ก. ใส่ลูกมะเขือผ่าซีก
 - ข. ใส่ใบมะกรูดลงไป
 - ค. ใช้พริกสดผสมลงไป
 - ง. เลือกพุงปลาที่สีส้มสดใส

6. เคล็ดลับสำหรับการลดรสเค็มของแกงพุงปลา
- ก. เติมน้ำตาล
 - ข. เติมน้ำมะนาว
 - ค. เติมน้ำมะขามเปียก**
 - ง. ถูกทุกข้อ
7. เคล็ดลับสำหรับการดับกลิ่นคาว
- ก. ใส่ขมิ้น
 - ข. ใส่ตะไคร้**
 - ค. ใส่หอมแดง
 - ง. ใส่กระเทียม
8. เคล็ดลับสำหรับการเพิ่มกลิ่นหอมของแกงพุงปลา
- ก. ใส่ขมิ้น
 - ข. ใส่ตะไคร้
 - ค. ใส่หอมแดง
 - ง. ใส่ใบมะกรูด**
9. ชาวระนองนิยมรับประทานแกงพุงปลาคู่กับสิ่งใด
- ก. ข้าวต้ม
 - ข. ขนมหิน**
 - ค. ข้าวสวย
 - ง. เส้นหมี่ระนอง
10. ในปัจจุบันการเพิ่มมูลค่าให้กับแกงพุงปลาใช้วิธีใด
- ก. แกงพุงปลาแห้ง**
 - ข. แกงพุงปลาหลน
 - ค. แกงพุงปลาบรรจุกระป๋อง
 - ง. ไม่มีข้อใดถูกต้อง

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 4 เรื่อง อาหารท้องถิ่นยาวเย

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✕ ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุดในกระดาษคำตอบ

1. อาหารพื้นเมืองของชาวระนองที่ส่งเสริมสุขภาพ คือ

- ก. ยาวเย
- ข. ชุนเบ็ย
- ค. กักชิมบี
- ง. น้ำพริกกุ้งสด

2. “ยาวเย” มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า

- ก. แฮจี้
- ข. อาจาด
- ค. ชุนเบ็ยะ
- ง. พระรามลงทรง

3. ส่วนผสมหลักของ “ยาวเย” คือ

- ก. ผักบั้ง
- ข. ไข่ต้ม
- ค. ถั่วงอก
- ง. ผักกาดหอม

4. หากไม่มีวัตถุดิบกุ้งสดควรใช้สิ่งใดทดแทน

- ก. ปลาทุ
- ข. เนื้อไก่
- ค. เนื้อหมู
- ง. ปลาหมึก

5. การแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาวเยใดที่เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม

- ก. ยาวเยกล่อง
- ข. น้ำจิ้มยาวเย
- ค. ยาวเยกึ่งสำเร็จรูป
- ง. ไม่มีข้อใดถูกต้อง

6. ผักบุงที่ใช้เป็นส่วนผสมเป็นประเภทใด
- ก. ผักบุงจีน
 - ข. ผักบุงนา
 - ค. ผักบุงน้ำ
 - ง. ผักบุงไทย
7. รสชาติของยาวเยจะอร่อยติดใจถึงสำคัญ คือ
- ก. น้ำจิ้ม
 - ข. ความสดของกุ้ง
 - ค. ผักบุงต้องลวก
 - ง. ความกรอบของเต้าหู้ทอด
8. เคล็ดลับวิธีการทำน้ำจิ้มต้องมุ่งเน้น
- ก. รสเปรี้ยวปนรสเค็ม
 - ข. รสเปรี้ยวปนรสเผ็ด
 - ค. รสหวานปนรสเค็ม
 - ง. รสหวานปนรสเปรี้ยว
9. การทำน้ำจิ้มเหตุผลใดจึงใช้น้ำตาลปีบแทนน้ำตาลทราย
- ก. เพราะราคาถูกกว่า
 - ข. เพราะสามารถหาซื้อได้ง่ายกว่า
 - ค. เพราะจะให้รสชาติที่หวานกลมกล่อมกว่า
 - ง. ไม่มีข้อใดถูกต้อง
10. หากผู้บริโภคต้องการปรับเปลี่ยนเป็นอาหารเจจะใช้สิ่งใดแทนเนื้อสัตว์
- ก. เห็ดทอด
 - ข. ปาท่องโก๋
 - ค. สาหร่ายขาว
 - ง. อกทุกข้อ

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 5 เรื่อง อาหารท้องถิ่นมีระนอง

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✕ ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุดในกระดาษคำตอบ

1. การปรุงรสชาติด้วยสิ่งใดถึงช่วยทำให้มีระนองมีกลิ่นหอม

- ก. มะนาว
- ข. มะขาม
- ค. ใบมะกูด
- ง. น้ำส้มสายชู

2. หากไม่มีเส้นหมี่ขาวจะใช้สิ่งใดทดแทน

- ก. เส้นหมี่เหลือง
- ข. เส้นก๋วยเตี๋ยวเล็ก
- ค. เส้นหมี่ฮกเกี้ยน
- ง. ไม่สามารถใช้เส้นอื่นแทนได้

3. มีระนองเป็นอาหารดั้งเดิมของชาติใด

- ก. พม่า
- ข. ไทยโบราณ
- ค. จีนฮกเกี้ยน
- ง. จีนแผ่นดินใหญ่

4. รสชาติของน้ำปรุงรสมีระนองจำเป็นต้องมีรส

- ก. หวานและเค็ม
- ข. เค็มและหวาน
- ค. หวานและเปรี้ยว
- ง. ถูกทุกข้อ

5. เคล็ดลับการผัดเส้นหมี่ขาวให้หอมและมัน

- ก. ต้องใช้หัวกะทิเท่านั้น
- ข. ต้องใส่น้ำกะทิเยอะ ๆ
- ค. ต้องใช้น้ำกะทิสดเท่านั้น
- ง. ต้องใช้น้ำกะทิให้แตกมัน

6. ผักที่ใช้รับประทานพร้อมหมีระนองเป็นผักแกล้ม
- ก. ถั่วงอก
 - ข. ถั้วฝักยาว
 - ค. ต้นกัญช่าย
 - ง. ก และ ค ถูกต้อง
7. เหตุผลใดจำเป็นต้องหั่นไข่เจียวให้บาง ๆ
- ก. เพื่อความสวยงาม
 - ข. เพื่อง่ายต่อการรับประทาน
 - ค. เพื่อกลมกลืนกับเส้นหมีขาว
 - ง. ไม่มีข้อใดถูกต้อง
8. หากไม่มีกุ้งสดสับจะใช้สิ่งใดแทนได้
- ก. เนื้อปูต้ม
 - ข. เนื้อหมูสับ
 - ค. เนื้อปลาต้ม
 - ง. เนื้อปลาทอด
9. เหตุผลใดจึงใช้กะทิสดผัดกับเส้นหมีขาวแทนน้ำมันพืช
- ก. ความมันของเส้นหมี
 - ข. กลิ่นหอมของเส้นหมี
 - ค. ความกรอบของเส้นหมี
 - ง. ป้องกันเส้นหมีติดกระทะ
10. เคล็ดลับความอร่อยของหมีระนอง
- ก. ห้ามใช้น้ำปลาต้องใช้ซีอิ้วดำเท่านั้น
 - ข. ต้องใช้น้ำมะนาวสดเท่านั้นในการเพิ่มรสเปรี้ยว
 - ค. ต้องแช่เส้นหมีขาวในน้ำเปล่าให้นิ่มก่อนถึงจะผัดได้
 - ง. ถูกทุกข้อ

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 6 เรื่อง ขนมหอมถิ่นอาโปีง

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✕ ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด ในกระดาษคำตอบ

1. ขนมหอมอาโปีงนิยมรับประทานพร้อมเครื่องดื่มใด
 - ก. น้ำผลไม้
 - ข. น้ำหวาน
 - ค. น้ำชา กาแฟ
 - ง. ถูกทุกข้อ
2. ส่วนผสมหลักของขนมหอมอาโปีง คือ
 - ก. แป้งสาลี
 - ข. แป้งข้าวเจ้า
 - ค. แป้งข้าวโพด
 - ง. แป้งมันสำปะหลัง
3. หากไม่ใช่อีสต์ในการหมัก ต้องใช้เวลาในการหมักแป้งประมาณกี่ชั่วโมง
 - ก. 3 ชั่วโมง
 - ข. 5 ชั่วโมง
 - ค. แล้วแต่ความพึงพอใจ
 - ง. จนกว่าแป้งจะมีกลิ่นเปรี้ยว
4. เพราะเหตุผลใดจึงใช้เตาอั้งโล่แทนเตาแก๊ส
 - ก. กลิ่นหอมจากถ่านไฟ
 - ข. การประหยัดพลังงาน
 - ค. การควบคุมความร้อนของไฟ
 - ง. ถูกทุกข้อ
5. เคล็ดลับความอร่อยของขนมหอมอาโปีง
 - ก. เนื้อแป้งนุ่ม
 - ข. ความหนาของแป้ง
 - ค. สีเหลืองอ่อนน่ารับประทาน
 - ง. ความบางกรอบของเนื้อขนม

6. เทคนิคการนวดแป้ง

- ก. ห้ามให้แป้งจับเป็นก้อน
- ข. นวดแป้งจนจากขาวไปซ้าย
- ค. เติมน้ำกะทิให้มากจะได้แป้งไม่ติดมือ
- ง. ไม่มีข้อใดถูกต้อง

7. เหตุผลใดจึงห้ามใช้น้ำมันพืชมาก

- ก. เพราะแป้งจะอมน้ำมันไม่อร่อย
- ข. ขนมอาโປ່ียงไม่นิยมใช้น้ำมันพืชมาก
- ค. การใช้น้ำมันพืชเพื่อไม่ให้แป้งติดกระทะ
- ง. ผิวขนมอาโປ່ียงจะไม่สวย ไม่น่ารับประทาน

8. ถ้าจะเพิ่มรสชาติความอร่อยให้ขนมอาโປ່ียงควรทำอย่างไร

- ก. ใส่น้ำกะทิสกลงไปตรงกลางอาโປ່ียง
- ข. ชูดมะพร้าวอ่อนใส่เป็นไส้ตรงกลางอาโປ່ียง
- ค. ชูดมะพร้าวทึนทึกใส่เป็นไส้ตรงกลางอาโປ່ียง
- ง. ถูกทุกข้อ

9. เทคนิคการกลิ้งแป้งบนกระทะ

- ก. ขอบบาง ๆ
- ข. ขอบหนา ๆ
- ค. ตรงกลางบาง ๆ
- ง. ถูกทุกข้อ

10. ขนมอาโປ່ียงเป็นขนมของชนชาติใด

- ก. ไทย
- ข. โปรตุเกส
- ค. จีนฮกเกี้ยน
- ง. จีนแผ่นดินใหญ่

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 7 เรื่อง ลูกประคบสมุนไพร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✕ ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด ในกระดาษคำตอบ

1. ลูกประคบสมุนไพรที่นิยมใช้มีกี่ประเภท
 - ก. 2 ประเภท
 - ข. 3 ประเภท
 - ค. 4 ประเภท
 - ง. 5 ประเภท
2. สิ่งที่มีความโดดเด่นของลูกประคบสมุนไพร
 - ก. น้ำแร่
 - ข. กลิ่นหอม
 - ค. ตัวยาสมุนไพร
 - ง. รูปแบบลูกประคบ
3. การทดสอบความร้อนของลูกประคบก่อนใช้จริง
 - ก. แตะที่ฝ่ามือ
 - ข. แตะที่หลังมือ
 - ค. แตะที่ท้องแขน
 - ง. ถูกทั้ง ก. และ ข.
4. ข้อควรระวังสำหรับการใช้ลูกประคบที่สำคัญที่สุด
 - ก. ควรใช้ลูกประคบที่นึ่งเสร็จใหม่ และมีความร้อนสูง
 - ข. ไม่ควรอาบน้ำทันทีหลังจากประคบลูกสมุนไพรเสร็จ
 - ค. สามารถใช้ลูกสมุนไพรประคบในแผลที่บวม อักเสบ ทันที
 - ง. ผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคอัมพาต จะมีความรู้ไว้ต่อความร้อน
5. เหตุใดต้องมัดและบีบลูกประคบให้แน่นและแข็ง
 - ก. เพื่อความสวยงาม
 - ข. เพื่อลดความร้อน
 - ค. เพื่อการระบายของตัวยาสมุนไพร
 - ง. เพื่อความสะดวกในการประคบตามร่างกาย

6. ลูกประคบสมุนไพรที่มีลักษณะใดไม่ควรนำมาใช้อีก
- มีเชื้อราเกิดขึ้น
 - มีสีเหลืองอ่อน
 - มีกลิ่นเหม็นเปรี้ยว
 - ถูกทุกข้อ**
7. ประโยชน์ของลูกประคบสมุนไพร
- ช่วยลดอาการอักเสบ
 - ช่วยลดอาการเคล็ดขัดยอก
 - ช่วยกระตุ้นระบบไหลเวียนโลหิต
 - ถูกทุกข้อ**
8. ข้อใดไม่ใช่ข้อดีของลูกประคบสมุนไพรแบบแห้ง
- เก็บไว้ได้นาน
 - สะดวกในการนำไปใช้
 - ไม่ต้องกังวลเรื่องเชื้อรา
 - ส่วนผสมของสมุนไพรครบถ้วน**
9. หากต้องการผลิตเป็นสินค้า OTOP ควรใช้ผ้าชนิดใดในการห่อหุ้มลูกประคบสมุนไพรให้สวยงามและดึงดูดความสนใจ
- ผ้าดิบ
 - ผ้ายีน
 - ผ้าปาเต๊ะ
 - ผ้าสีสันสดใส**
10. สรรพคุณของการบูร
- ช่วยบำรุงผิว
 - ช่วยลดผดผื่น
 - ช่วยบำรุงหัวใจ**
 - ช่วยลดความดันโลหิต

แบบวัดความรู้หน่วยที่ 8 เรื่อง สมุดพอเพียง

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✕ ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด ในกระดาษคำตอบ

1. การใช้มีดคัตเตอร์ตัดกระดาษลึงหรือกระดาษแข็ง จะเกิดผลดีอย่างไร
 - ก. สะดวกในการตัด
 - ข. เก็บซ่อนได้ง่ายขึ้น
 - ค. กระดาษใช้งานง่ายขึ้น
 - ง. กระดาษเรียบสม่ำเสมอ
2. การนำเศษกระดาษเหลือใช้มาประดิษฐ์เป็นสมุดบันทึก จะเกิดผลต่อตนเองอย่างไร
 - ก. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการซื้อ
 - ข. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
 - ค. นำวัสดุมาใช้ให้เกิดประโยชน์
 - ง. เกิดความชำนาญในการประดิษฐ์
3. ก่อนประดิษฐ์สมุดบันทึกพอเพียง ขั้นตอนแรกที่ควรปฏิบัติ คือ ข้อใด
 - ก. เตรียมหาผู้ช่วยเหลือ
 - ข. เตรียมแบบตัวอย่างงาน
 - ค. เตรียมวัสดุและเครื่องมือ
 - ง. เตรียมแหล่งจำหน่ายผลงาน
4. ข้อใด คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการประดิษฐ์สมุดบันทึกพอเพียง
 - ก. ตัดเศษผ้าปาเต๊ะ
 - ข. ใช้ผ้าปาเต๊ะหุ้มปก
 - ค. ทากาวติดกระดาษรองปกกับปก
 - ง. ประกอบส่วนกระดาษด้านในติดกับปก
5. หลังจากหุ้มปกด้วยผ้าปาเต๊ะเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปควรปฏิบัติอย่างไร
 - ก. ทากาวที่สันกระดาษด้านใน
 - ข. ตัดขนาดของกระดาษด้านใน
 - ค. ทากาวพับริมผ้าปาเต๊ะกับปก
 - ง. ประกอบกระดาษด้านในกับปกเข้าด้วยกัน

6. ถ้าต้องการประดิษฐ์สมุดบันทึก ควรเลือกใช้กระดาษชนิดใดทำปกจึงจะเหมาะสม และคุ้มค่าที่สุด

ก. กระดาษลัง

ข. กระดาษขาว-เทา

ค. กระดาษ 100 ปอนด์

ง. กระดาษสีโปสเตอร์

7. การประดิษฐ์สมุดบันทึกพอเพียง ขั้นตอนใดสำคัญที่สุด

ก. การติดปกผ้า

ข. การตัดกระดาษ

ค. การประกอบสมุด

ง. การวัดขนาดกระดาษด้านในและขนาดกระดาษปก

8. เพราะเหตุใดจึงต้องทากาวหนา ๆ ที่สันกระดาษด้านใน

ก. เพื่อติดปกผ้า

ข. เพื่อให้สวยงาม

ค. เพื่อให้กระดาษด้านในใช้งานได้นาน

ง. เพื่อให้กระดาษด้านในยึดติดกับปกให้แน่นยิ่งขึ้น

9. หากต้องการเพิ่มมูลค่าให้กับสมุดพอเพียงควรทำอย่างไร

ก. เพิ่มสีสันของกระดาษ

ข. เพิ่มขนาดของสมุดพอเพียง

ค. นำไปใส่ถุงผ้าลูกไม้ติดโบ

ง. ใช้กระดาษทำปกที่มีกลิ่นหอม

10. การประดิษฐ์สมุดบันทึกพอเพียง ถ้าขาดความละเอียดประณีตจะส่งผลอย่างไร

ก. ทำให้งานไม่สำเร็จ

ข. ทำให้ผลงานไม่สวยงาม

ค. ทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ

ง. ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

**แบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพ
ของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น**

แบบวัดเจตคติฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นและ
ความรู้สึกต่อข้อความต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการ ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/ รู้สึก				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ในทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น					
2.	การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ส่งเสริม ปลุกฝังให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ มากยิ่งขึ้น					
3.	การเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทยจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในสังคม					
4.	โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/ ฐึ่ก				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
5.	ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครู					
6.	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต เป็นการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้					
7.	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด คือ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษา					
8.	แหล่งเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง					
9.	คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และชุมชน					
10.	ครูมีหน้าที่จัด โครงการ/ กิจกรรมการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัด ของผู้เรียน					
11.	สถานศึกษามีความจำเป็นต้องจัดทำ หลักสูตรที่นำไปสู่การพัฒนาเด็กให้มี ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของนักเรียน แต่ละคน					
12.	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว สามารถประกอบอาชีพสุจริตในท้องถิ่นได้ ไม่ต้องย้ายถิ่นฐานเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/ ฐึ่ก				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
13.	โครงการ/ กิจกรรมที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษานั้นต้องตอบสนองความต้องการของชุมชนได้					
14.	สถานศึกษาสามารถจัดโครงการฝึกอบรมอาชีพให้กับผู้ปกครอง และคนในชุมชนได้					
15.	การจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยไม่ได้เป็นภาระงานเพิ่มเติมสำหรับครู					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น					
17.	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นจะก่อเกิดการพัฒนาที่ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน					

**แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นไปใช้**

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

- การประเมินผลขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้
- 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมาก
- 3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1.	การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้					
2.	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น					
3.	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม อย่างสร้างสรรค์					
4.	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
5.	ความสนใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรม					
6.	ความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม					
7.	การใช้ภาษาเพื่ออธิบายการทำงาน ได้อย่างชัดเจน					
8.	การวางแผนในการปฏิบัติงาน					
9.	การใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
10.	ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้					
11.	ความคล่องแคล่วในการทำงาน					
12.	คุณภาพงานและผลงาน					
13.	การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจใน เนื้อหาที่ฝึกอบรม เล็กน้อย	ไม่มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม ตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้นใน การทำกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรมนาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้ อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการ ทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผน ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผนการทำ ไข่มดดินขาวได้ อย่างถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผนการทำ ไข่มดดินขาว อย่างถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	มีการวางแผนการทำ ไข่มดดินขาวได้พอใช้	มีการวางแผนการทำ ไข่มดดินขาวได้เป็น บางส่วน	ไม่มีการวางแผนการทำ ไข่มดดินขาว
9. การใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานได้น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	ความคล่องแคล่วในการทำงานดี	ความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	ความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	ไข่เค็มดินขาวมีลักษณะดีมาก สีสดใส มีรสไม่เค็มจัด ไม่ปรากฏรอยร้าว	ไข่เค็มดินขาวมีลักษณะดี สีสดใส มีรสไม่เค็มจัด ไม่ปรากฏรอยร้าว	ไข่เค็มดินขาวมีลักษณะดี สีสดใส มีรสไม่เค็มจัด ปรากฏรอยร้าวเล็กน้อย	ไข่เค็มดินขาวมีลักษณะไม่ดี สีไม่สดใส มีรสเค็มจัด ปรากฏรอยร้าวมาก	ไข่เค็มดินขาวมีลักษณะไม่ดี ไม่สามารถรับประทานได้
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม เล็กน้อย	ไม่มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม ตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เป็นส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม นาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้ อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผน ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ พอใช้	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ เป็นบางส่วน	ไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน
9. การใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดี	มีความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	มีความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	สามารถนำเสนอแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดระนองได้ชัดเจน และน่าสนใจดีมาก	สามารถนำเสนอแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดระนองได้ชัดเจน และน่าสนใจดี	สามารถนำเสนอแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดระนองได้ และน่าสนใจพอใช้	สามารถนำเสนอแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดระนองได้เล็กน้อย และไม่น่าสนใจ	ไม่สามารถนำเสนอแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดระนองได้
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม เล็กน้อย	ไม่มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม ตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เป็นส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม นาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้ อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้อย่าง ชัดเจนเข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผน ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ พอใช้	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้เป็น บางส่วน	ไม่มีการวางแผน การปฏิบัติงาน
9. การใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	ความคล่องแคล่วในการทำงานดี	ความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	ความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	แกงพุงปลา มีลักษณะดี มาก สีสันสวยงาม มีกลิ่นหอม รสชาติอร่อย ไม่ปรากฏกลิ่นคาว	แกงพุงปลา มีลักษณะดี มาก สีสันไม่สวยงาม มีกลิ่นหอม รสชาติอร่อย ไม่ปรากฏกลิ่นคาว	แกงพุงปลา มีลักษณะดี มีกลิ่นหอม รสชาติอร่อย ปรากฏกลิ่นคาวเล็กน้อย	แกงพุงปลา มีลักษณะดี มีกลิ่นหอม รสชาติอร่อย ปรากฏกลิ่นคาวมาก	แกงพุงปลา มีกลิ่นเหม็น คาวปลา รสชาติเค็ม
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม เล็กน้อย	ไม่มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม ตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เป็นส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม นาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงาน ได้อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้อย่าง ชัดเจนเข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผน ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	มีการวางแผน การปฏิบัติงาน ได้พอใช้	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้เป็น บางส่วน	ไม่มีการวางแผน การปฏิบัติงาน
9. การใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดี	มีความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	มีความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	ยาวเหยียดลักษณะดีมาก สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม รสชาติอร่อย น้ำจิ้ม รสชาติเปรี้ยวนำหวาน	ยาวเหยียดลักษณะดีมาก สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม รสชาติอร่อย น้ำจิ้ม รสชาติเปรี้ยว	ยาวเหยียดลักษณะดี สีสดสวยงาม มีกลิ่นเหม็นของผัก น้ำจิ้มรสชาติเปรี้ยว	ยาวเหยียดลักษณะดี สีไม่สด มีกลิ่นเหม็นของผัก น้ำจิ้มรสชาติไม่เปรี้ยว ออกหวาน	ยาวเหยียดลักษณะไม่น่ารับประทาน มีกลิ่นเหม็นของผักมาก น้ำจิ้มรสชาติไม่เปรี้ยวนำหวาน
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมี่ระนอง

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม เล็กน้อย	ไม่มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม ตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรมเป็น ส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรมนาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้ อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการ ทำงานได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผน ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผน การปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องเป็นส่วน ใหญ่	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ พอใช้	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้เป็น บางส่วน	ไม่มีการวางแผน การปฏิบัติงาน
9. การใช้อุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	ความคล่องแคล่วในการทำงานดี	ความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	ความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	หมีระนองมีลักษณะดีมาก สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม เส้นหมีไม่อม น้ำกะทิ ไข่เจียวเป็นเส้น ไม่อมน้ำมัน รสชาติอร่อย	หมีระนองมีลักษณะดีมาก สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม เส้นหมีไม่อมน้ำกะทิ ไข่เจียวเป็นเส้น อมน้ำมัน รสชาติอร่อย	หมีระนองมีลักษณะดี สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม เส้นหมีไม่อมน้ำกะทิ	หมีระนองมีลักษณะดี สีสด มีกลิ่นซีอิ้วดำมาก น้ำปรุงรสมีรสชาติเค็ม	หมีระนองมีลักษณะ เส้นหมีไม่เข้ากับน้ำกะทิ น้ำปรุงรสมีรสชาติเค็ม
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 6 ขนมห้องถิ่นอาเซียน

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม เล็กน้อย	ไม่มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม ตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เป็นส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรมนาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้ อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการ ทำงานได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการ ทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผน ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ พอใช้	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้เป็น บางส่วน	ไม่มีการวางแผน การปฏิบัติงาน
9. การใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	ความคล่องแคล่วในการทำงานดี	ความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	ความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	อาโป้งมีลักษณะดีมาก สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม แป้งไม่ไหม้ ตรงกลางนุ่มกรอบ แป้งไม่มีรสชาติเปรี้ยว	อาโป้งมีลักษณะดีมาก สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม แป้งไม่ไหม้ ตรงกลางไม่นุ่มกรอบ แป้งไม่มีรสชาติเปรี้ยว	อาโป้งมีลักษณะดี สีสดสวยงาม มีกลิ่นหอม แป้งไม่ไหม้ ไม่มีรสชาติเปรี้ยว	อาโป้งมีลักษณะดีไม่สด ไม่มีกลิ่นหอม แป้งมีกลิ่นเปรี้ยวเล็กน้อย ขอบอาโป้งไหม้	อาโป้งมีลักษณะ "ไหม้" ไม่เป็นรูปร่าง แป้งมีกลิ่นเปรี้ยว
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 7 ลูกประกอบสมุนไพร

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหา ที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม เล็กน้อย	ไม่มีความสนใจ ในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม ตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เป็นส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม นาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม เล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงาน ได้อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบาย การทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่อ อธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผน ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผนการ ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผน การปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้ พอใช้	มีการวางแผน การปฏิบัติงานได้เป็น บางส่วน	ไม่มีการวางแผน การปฏิบัติงาน
9. การใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานได้น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	ความคล่องแคล่วในการทำงานดี	ความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	ความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	ลูกประคบสมุนไพร มีลักษณะกลม มัดเชือกแน่นหนา จับแล้วกระชับมือ สะอาด และมีกลิ่นหอมมาก	ลูกประคบสมุนไพร มีลักษณะกลม มัดเชือกแน่นหนา จับแล้วไม่กระชับมือ สะอาด และมีกลิ่นหอมมาก	ลูกประคบสมุนไพร มีลักษณะกลม มัดเชือกแน่นหนา จับแล้วไม่กระชับมือ ไม่ค่อยสะอาด และมีกลิ่นหอม	ลูกประคบสมุนไพร มีลักษณะกลม มัดเชือกไม่แน่นหนา จับแล้วไม่กระชับมือ ไม่ค่อยสะอาด และมีกลิ่นหอม	ลูกประคบสมุนไพร มีลักษณะไม่สวยงาม มัดเชือกไม่แน่นหนา จับแล้วไม่กระชับมือ
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสังเกตทักษะการพัฒนางานอาชีพ หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง

เกณฑ์การให้คะแนนทักษะ (Rubrics)

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดให้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ข้ามขั้นตอนอย่างมาก
2. ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติตลอดเวลา	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติบ้างเล็กน้อย	ไม่ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์นาน ๆ ครั้ง	มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์บ้างเล็กน้อย	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์
4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเล็กน้อย	ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ความสนใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรม	มีความสนใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรมตลอดเวลา	มีความสนใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่	มีความสนใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรมนาน ๆ ครั้ง	มีความสนใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรมเล็กน้อย	ไม่มีความสนใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรม
6. ความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม	มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมตลอดเวลา	มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่	มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมนาน ๆ ครั้ง	มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมเล็กน้อย	ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
7. การใช้ภาษาเพื่ออธิบายการทำงานได้อย่างชัดเจน	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการทำงานได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการทำงานได้ดี	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการทำงานได้พอใช้	ใช้ภาษาเพื่ออธิบายการทำงานได้ไม่ดี	ไม่สามารถใช้ภาษาเพื่ออธิบายการทำงานได้เลย
8. การวางแผนในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	มีการวางแผนการปฏิบัติงานได้พอใช้	มีการวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นบางส่วน	ไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน
9. การใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	สามารถใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมดีมาก	ใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมดี	ใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมพอใช้	ใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้น้อย	ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้เลย

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
10. ใช้วิธีการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติได้	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องไม่ครบถ้วน	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนเล็กน้อย	ปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนค่อนข้างมาก	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนข้ามขั้นตอนอย่างมาก
11. ความคล่องแคล่วในการทำงาน	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดีมาก	มีความคล่องแคล่วในการทำงานดี	มีความคล่องแคล่วในการทำงานพอใช้	มีความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยมาก	ไม่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
12. คุณภาพงานและผลงาน	ผลงานประณีต สวยงาม แข็งแรง แปลกใหม่	ผลงานประณีต สวยงาม แข็งแรง	ผลงานประณีต สวยงามแต่ไม่แข็งแรง	ผลงานไม่ประณีต สวยงาม แต่ไม่แข็งแรง	ผลงานไม่ประณีต ไม่สวยงาม
13. การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพพอใช้	บริหารเวลาได้น้อยมาก	ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาการงานอาชีพ
ให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1.	เนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม					
	1.1 ไข่เค็มดินขาว					
	1.2 เจ้าบ้านน้อย					
	1.3 อาหารท้องถิ่นพุงปลา					
	1.4 อาหารท้องถิ่นยาวเย					
	1.5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง					
	1.6 ขนมท้องถิ่นอาโป่ง					
	1.7 ลูกประคบสมุนไพร					
	1.8 สมุดพอเพียง					
2.	วิทยากรในแต่ละหัวข้อวิชา ของการฝึกอบรม					
3.	สื่อประกอบการฝึกอบรม					
4.	การมีส่วนร่วมของผู้เข้าฝึกอบรม					
5.	เอกสารประกอบการฝึกอบรม					

ภาคผนวก ค

- ตารางค่าประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม
- ตารางค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรม
- ตารางค่าการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของ

แบบทดสอบวัดความรู้

- ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

ตารางที่ 26 ค่าประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					\bar{X}	SD
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3	4	5		
1. หลักการของหลักสูตร ในการนำไปปฏิบัติจริง	5	4	4	4	5	4.40	.54
2. ความชัดเจนของจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	5	4	4	4	5	4.40	.54
3. เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไป ใช้ฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมาย	4	4	4	4	5	4.20	.44
4. เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไป ปฏิบัติจริง	4	5	4	4	5	4.40	.54
5. หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับ ขอบข่ายของหลักสูตร	4	4	4	4	5	4.20	.44
6. การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อ วิชา	4	4	4	4	5	4.20	.44
7. การเรียงลำดับในแต่ละหัวข้อวิชา	4	4	4	4	4	4.00	.00
8. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ในแต่ละหัวข้อวิชา	4	4	4	5	5	4.40	.54
9. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ในแต่ละหัวข้อวิชา	4	4	4	4	5	4.20	.44
10. สื่อการฝึกอบรมกับเนื้อหา ในแต่ละหัวข้อวิชา	4	5	4	4	5	4.40	.54
11. สื่อการเรียนที่จะนำไปเสริมสร้าง การเรียนรู้	4	4	4	4	5	4.20	.44
12. วิธีการประเมินผลในแต่ละหัวข้อ	4	4	4	4	4	4.00	.00
13. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4	4	4	4	4	4.00	.00

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
	1	2	3	4	5	
1. สภาพปัญหาของหลักสูตรกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
2. สภาพปัญหาของหลักสูตรกับ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
3. สภาพปัญหาของหลักสูตรกับ เนื้อหาของหลักสูตร	1	0	1	1	1	0.80
4. สภาพปัญหาของหลักสูตรกับหัวข้อ วิชาฝึกอบรม	1	0	1	1	1	0.80
5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร แต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1	1	0	1	1	0.80
6. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหา ของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับหัวข้อ วิชาฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00
8. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของ หลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร ในหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00
9. เนื้อหาวิชาฝึกอบรมกับหัวข้อวิชา ฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00
10. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อ วิชาฝึกอบรมกับกิจกรรมและวิธี การฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00
11. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อ วิชาฝึกอบรมกับสื่อ	1	1	1	1	1	1.00

ตารางที่ 27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
	1	2	3	4	5	
12. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อ วิชาฝึกอบรมกับการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00
13. เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับสื่อ	1	0	1	1	1	0.80
14. เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับ การประเมินผล	1	0	1	1	1	0.80
15. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับสื่อ	1	0	1	1	1	0.80
16. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

ตารางที่ 28 ค่าการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว					
1	0.20	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.53	ใช้ได้	0.80	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.76	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.30	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.30	ใช้ได้	0.00**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
8	0.16*	ใช้ไม่ได้	0.10**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
9	0.43	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.83	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
11	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
12	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย					
1	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.40	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.76	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.36	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.86	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.46	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.63	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
11	0.26	ใช้ได้	0.00**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
12	0.16**	ใช้ไม่ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา					
1	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.80	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.43	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.76	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.53	ใช้ได้	0.10**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
6	0.26	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.33	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.66	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.46	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.76	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
11	0.36	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
12	0.13*	ใช้ไม่ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย					
1	0.86	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.53	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.60	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.80	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.46	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
10	0.63	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
11	0.16*	ใช้ไม่ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
12	0.80	ใช้ได้	0.10**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง					
1	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.76	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.86	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.53	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.60	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.76	ใช้ได้	0.10**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
9	0.10*	ใช้ไม่ได้	-0.10**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
10	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
11	0.80	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
12	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 6 ขนมห้องถิ่นอาโป่ง					
1	0.66	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.30	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.40	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.63	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.83	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.93	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.36	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.46	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
9	0.16*	ใช้ไม่ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
10	0.10*	ใช้ไม่ได้	0.30**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
11	0.36	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
12	0.33	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 7 ลูกประกอบสมุนไพรมะนาว					
1	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.70	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.76	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.53	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.30	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.43	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.63	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.06*	ใช้ไม่ได้	0.10**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
10	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
11	0.03*	ใช้ไม่ได้	0.10**	ใช้ไม่ได้	ใช้ไม่ได้
12	0.43	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง					
1	0.73	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.73	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.86*	ใช้ไม่ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
5	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.76	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.60	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
8	0.86	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.40	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
11	0.93*	ใช้ไม่ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
12	0.76	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว					
1	0.20	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.53	ใช้ได้	0.80	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.76	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.30	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.43	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.83	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย					
1	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.40	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.76	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.36	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.86	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
9	0.46	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.63	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา					
1	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.80	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.43	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.76	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.26	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.33	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.66	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.46	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.76	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.36	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย					
1	0.86	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.53	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.60	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.80	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.46	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.63	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง					
1	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.76	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.86	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.53	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.60	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.60	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.80	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.66	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 6 ขนมท้องถิ่นอาโป่ง					
1	0.66	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.30	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.40	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.63	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.83	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.93	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.36	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.46	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.36	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.33	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร					
1	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.70	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
3	0.76	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.53	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.30	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.43	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.63	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.43	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้
หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง					
1	0.73	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.73	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.50	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.76	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.60	ใช้ได้	0.90	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.86	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.40	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.76	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	ใช้ได้

* หมายถึง ค่าความยากง่ายที่ไม่อยู่ในช่วง 0.20-0.80

** หมายถึง ค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าต่ำกว่า 0.20

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.91

ตารางที่ 29 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู
ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา
ท้องถิ่น

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item Deleted
1	57.4333	57.426	.416	.937
2	57.7667	54.668	.692	.931
3	57.6333	53.344	.729	.930
4	57.4333	55.220	.517	.935
5	57.4000	53.972	.608	.933
6	57.5000	52.948	.758	.929
7	57.6000	54.524	.671	.931
8	57.7667	57.151	.466	.936
9	57.7667	55.082	.589	.933
10	57.6333	53.482	.666	.932
11	57.7667	53.151	.794	.929
12	57.8333	54.144	.757	.930
13	57.8667	55.154	.826	.929
14	57.7667	54.944	.736	.930
15	57.7667	54.806	.677	.931
16	57.7667	54.944	.736	.930
17	57.5667	55.082	.621	.933

Cronbach's Alpha 0.936

ตารางที่ 30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะในการนำอาชีพไปพัฒนาให้กับนักเรียน
และชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item Deleted
1	47.4000	33.766	.332	.862
2	47.4667	32.395	.273	.864
3	47.3667	30.171	.640	.846
4	47.1667	28.971	.570	.848
5	47.5667	33.082	.227	.865
6	47.6333	31.757	.546	.853
7	47.4667	26.878	.753	.835
8	47.4333	26.944	.662	.842
9	47.2000	25.683	.822	.828
10	47.4333	27.082	.711	.838
11	47.9667	30.654	.604	.848
12	47.3000	31.114	.264	.872
13	48.2000	31.545	.606	.851

Cronbach's alpha 0.861

ตารางที่ 31 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในการนำอาชีพ
ไปพัฒนาให้กับนักเรียน และชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item Deleted
1	34.3333	21.402	.385	.845
2	34.3667	21.206	.481	.835
3	34.3333	20.713	.572	.828
4	34.4333	21.082	.537	.831
5	34.3333	22.092	.345	.846
6	33.8667	18.947	.639	.820
7	33.7667	20.116	.547	.830
8	34.5333	21.223	.505	.834
9	33.9000	17.610	.810	.800
10	34.4333	20.461	.592	.826

Cronbach's alpha 0.845

ภาคผนวก ง

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมงานอาชีพของ
นักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

นายเกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครู เนื้อหาจะเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรม รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม ตั้งแต่หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อประกอบการฝึกอบรม และการประเมินผล หลักสูตรเล่มนี้จะเป็นแนวทางให้การฝึกอบรมครู เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จต่อไป

เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
หลักการของการฝึกอบรม.....	3
จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม.....	3
เนื้อหาของการฝึกอบรม.....	4
กิจกรรมการฝึกอบรม.....	4
เทคนิคการฝึกอบรม.....	5
สื่อการฝึกอบรม.....	5
การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม.....	5
เนื้อหาวิชาและกิจกรรมการฝึกอบรม.....	6
หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว.....	6
หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย.....	10
หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา.....	23
หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย.....	27
หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง.....	31
หน่วยที่ 6 ขนมท้องถิ่นอาโป่ง.....	35
หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร.....	39
หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง.....	43

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศจึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 1)

อนึ่งการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 1) การปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศไทยจึงไม่อาจพิจารณาแบบแยกส่วนได้ หากแต่ต้องอาศัยการทำความเข้าใจภาพรวมของระบบอย่างถ่องแท้ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางและผลักดันให้ทุกองค์ประกอบของระบบสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 2) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดวิสัยทัศน์คนไทยได้เรียนรู้

ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา และมีเป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 11-12)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสามารถจัดการศึกษาได้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเป็นไปตามแนวการจัดการศึกษาดังกล่าว และต้องได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้และสังคมแห่งความรู้สำหรับเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้คนไทยทุกคนได้มีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong learning) ด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) ทั้งการจัดการศึกษาในระบบ (Formal education) การศึกษานอกระบบ (Non-formal education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education) ด้วยเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบกับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีทรัพยากรทางการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้เป็นจำนวนมาก และตั้งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก จึงควรส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาและสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อใช้

โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หรือที่เรียกว่า “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น” (School based management for local development: SBMLD) หลักการสำคัญในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

1) การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อันจะทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อย่างแท้จริง และ 2) การจัดการศึกษาตลอดชีวิตของโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้โรงเรียนในสังกัดเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อันจะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นเป็นคนดี มีอาชีพสุจริต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข (สุวรรณ พินิตานนท์ และกาญจนา วัชรสุนทร, 2555, หน้า 8)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น

หลักการของการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะให้กับครูสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีหลักการ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของครูด้านการงานอาชีพ เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
2. เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ
3. เป็นหลักสูตรที่นำรูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ มาปรับใช้ในการฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรมการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

เพื่อให้ครูโรงเรียนเทศบาลวัดคูปันทารามที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับด้านการงานอาชีพ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

เนื้อหาของการฝึกอบรม

เนื้อหาของการฝึกอบรมตามหลักสูตร แบ่งเป็น 8 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว

หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย

หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา

หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย

หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมีระนอง

หน่วยที่ 6 ขนมท้องถิ่นอาโป่ง

หน่วยที่ 7 ลูกประคบสมุนไพร

หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง

กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมการฝึกอบรมมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติเกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นก่อนการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การดำเนินการฝึกอบรมใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้แบบสังเกตพฤติกรรม ประเมินทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมมี ดังนี้ คือ

2.1 ประสบการณ์

2.2 สะท้อนประสบการณ์

2.3 สร้างมโนทัศน์ใหม่

2.4 นำมโนทัศน์ใหม่ไปปรับใช้

3. การทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น หลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้ และเจตคติเกี่ยวกับความตระหนักและเห็นคุณค่าของงานอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าได้รับความรู้ และเจตคติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

เทคนิคการฝึกอบรม

1. การบรรยาย
2. การฝึกปฏิบัติ

สื่อการฝึกอบรม

1. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
2. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
3. แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินต่าง ๆ
4. วัสดุ อุปกรณ์ในการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติเกี่ยวกับการงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

1. เครื่องมือที่ใช้

- 1.1 ด้านความรู้ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และการติดตามผล
- 1.2 ด้านทักษะ ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมขณะดำเนินการฝึกอบรม
- 1.3 ด้านเจตคติ ใช้แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม และการติดตามผล
2. เกณฑ์การวัดและประเมินผล
 - 2.1 ด้านความรู้ มีคะแนนพัฒนาการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไป
 - 2.2 ด้านทักษะ มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป จาก 5 ระดับ
 - 2.3 ด้านเจตคติ มีคะแนนพัฒนาการสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป

หน่วยที่ 1

ไข่เค็มดินขาว

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับไข่เค็มอาหารถิ่นได้
2. มีทักษะในการทำไข่เค็มดินขาว
3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. การถนอมอาหาร
2. การทำไข่เค็ม

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการถนอมอาหาร และการทำไข่เค็มดินขาว วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดทำ และวิธีการทำไข่เค็มดินขาว
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำไข่เค็มดินขาว
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง ไข่เค็มดินขาว

ไข่เค็มเป็นภูมิปัญญาของไทยที่จะถนอมอาหารมาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งใช้วิธีการพอกโดยใช้เกลือเพื่อยืดอายุของอาหาร ชาวบ้านตำบลหาดส้มแป้น เป็นชุมชนทำเหมืองแร่ที่เก่าแก่ของจังหวัดระนอง ด้วยลักษณะพื้นที่ประกอบด้วย แร่ดีบุก และแร่ดินขาว ชาวบ้านจึงได้นำดินขาวมาเป็นส่วนผสมในการทำไข่เค็ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัสดุอุปกรณ์

1. ดินขาวหาดส้มแป้น
2. ไข่เป็ด 30 ฟอง
3. เกลือ 500 กรัม
4. น้ำ 300 กรัม
5. พลาสติกแรป

วิธีการทำ

1. เตรียมเกลือ 1 ส่วน ดินขาว 3 ส่วน น้ำเล็กน้อย
2. นำดินขาวมาทุบ และบดให้ละเอียด เคล้ากับเกลือ แล้วใส่น้ำ คนให้เข้ากัน นำส่วนผสมนี้ทิ้งไว้ 1 คืน
3. นำเกลือละลายน้ำผสมด้วยดินขาวให้เข้ากัน
4. นำไข่เป็ดลงไปชุบให้ดินขาวหุ้มไข่เป็ดจนมิดทั้งฟอง และพอกทิ้งไว้
5. ใช้แผ่นพลาสติกแรปหุ้มทั่วทั้งฟอง
6. เรียงไข่เค็มที่พอกดินขาวเสร็จแล้ว โดยใช้ผ้าพลาสติกคลุมให้มิดชิด

การรับประทาน

1. การนำไข่เค็มดินขาวไปประกอบอาหารโดยการทอดต้องผ่านไปแล้ว 7-10 วัน
2. การนำไข่เค็มดินขาวไปประกอบอาหารโดยการต้มต้องผ่านไปแล้ว 21-25 วัน

หน่วยที่ 2

เจ้าบ้านน้อย

เวลา 6 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง
2. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
3. มีความภูมิใจ เห็นคุณค่า และร่วมกันรักษาสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง
4. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. การท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยว
2. สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง
3. การเป็นเจ้าบ้านที่ดีในการต้อนรับนักท่องเที่ยว

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระนอง รวมทั้งการเป็นเจ้าบ้านที่ดีในการต้อนรับนักท่องเที่ยว
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันสร้างสรรค์วิธีการต้อนรับนักท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง เจ้าบ้านน้อย

เทศบาลนครสงขลา (2556, หน้า 172-174) กล่าวว่า การท่องเที่ยว หมายถึง การเคลื่อนที่ของคนจากที่เดิมไปยังจุดหมายปลายทางอีกแห่งหนึ่งด้วยความสมัครใจ และเป็นการเดินทางไปแล้ว กลับ เพื่อพักผ่อนพร้อมแสวงหาความสุขความสบายประสบการณ์ และความรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วเดินทางกลับ ในปัจจุบัน การท่องเที่ยวได้กลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของโลกไปแล้ว เป็นที่ยอมรับกันว่าเกือบจะทุกประเทศในโลกนี้ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้เจริญเติบโตจนกลายมาเป็นสินค้าหลักในระบบการค้าระหว่างประเทศอย่างรวดเร็ว และในหลายประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอยู่ในระดับที่ 1-3 ของ 10 อันดับแรกในอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศนั้น ๆ อีกด้วย

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า เสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของไทย เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และการท่องเที่ยวกลายเป็นแหล่งที่มาของเงินตราต่างประเทศที่สำคัญที่สุด การเดินทางท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมธรรมชาติของมนุษย์ที่มีมาแต่โบราณกาล และได้พัฒนาการมาเป็นลำดับ ยังมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งก็ยิ่งทำให้การเดินทางท่องเที่ยวขยายวงกว้างออกไป โดยมีวัตถุประสงค์ต่าง ๆ หลากหลายกันไม่ว่าเพื่อธุรกิจ เพื่อนันทนาการ และเพื่อศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่ไม่เคยรู้เคยเห็น การเดินทางท่องเที่ยวซึ่งเป็นกิจกรรมอันเป็นส่วนบุคคลเหล่านี้ได้เติบโตรวมกันเป็นกลุ่มก้อนขึ้น จนกระทั่งต้องอาศัยเทคนิควิชาการเฉพาะ การวางแผน การจัดการ และการตลาด รวมเข้าแล้วเรียกว่า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งจะมามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของนานาประเทศในปัจจุบัน

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวจึงถือได้ว่าเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่แสดงบทบาทเด่นชัดในแต่ละปีที่ผ่านมาความสำเร็จโดยรวมหรือบางส่วนนั้นย่อมมาจากพลังของฟันเฟืองหรือพลังขับเคลื่อนทั้งส่วนเล็กและส่วนน้อยที่ช่วยกันผลักดันช่วยกันดันให้อุตสาหกรรมนี้เคลื่อนไหวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง และแสดงบทบาทนำในการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจซึ่งนำไปสู่การจ้างงาน สร้างอาชีพ การกระจายรายได้และการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องมากมายหลายร้อยสาขาเป็นการสร้างความมั่งคั่งให้กับประชาชน และประเทศชาติอย่างมหาศาล และนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวไทย

รูปแบบการท่องเที่ยว

1. การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นการท่องเที่ยวเพื่อรักษาระบบนิเวศ ซึ่งบ่งบอกให้เห็นว่าเป็นการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

2. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการศึกษาหาความรู้ในพื้นที่หรือบริเวณที่มีคุณลักษณะที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

3. การท่องเที่ยวผจญภัย เป็นการที่มุ่งเน้นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์แก่การทำหายความยากลำบากที่ธรรมชาติสร้างไว้ อันจะสร้างความรู้สึกรื่นเริงที่แปลกใหม่ และเติมความตื่นเต้นให้กับชีวิต โดยอาจทำผ่านรูปแบบการพักผ่อน การเดินทาง และกิจกรรมที่เต็มไปด้วยความยากลำบากต่าง ๆ

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ม.ป.ป., หน้า 4-8) ได้กล่าวว่า การต้อนรับนักท่องเที่ยว การให้การต้อนรับนักท่องเที่ยวเปรียบเสมือนกับการให้บริการแก่ลูกค้า การที่จะทำให้นักท่องเที่ยวพึงพอใจและอยากกลับมาเที่ยวอีกครั้งนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการต้อนรับที่ดีและการบริการที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวได้ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่ต้อนรับนักท่องเที่ยวควรศึกษาเรื่องการต้อนรับให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เช่น ลักษณะการต้อนรับที่ดี คุณสมบัติที่ดีของพนักงานต้อนรับและให้บริการ เป็นต้น

ความสำคัญของการต้อนรับ

การต้อนรับเป็นงานด่านแรกของการตลาดการซื้อขายจะเกิดขึ้นหรือไม่การต้อนรับมีผลอย่างมากหากมีการต้อนรับดีก็เท่ากับช่วยให้ขายสำเร็จไปกว่าครึ่ง เพราะการต้อนรับจะสนับสนุนให้เกิดการซื้อสินค้าหรือบริการเริ่มจากความประทับใจครั้งแรก การต้อนรับที่ดี นอกจากทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสินค้าและบริการแล้ว ยังจะขยายผลเป็นความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน การสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อหน่วยงานเท่ากับเป็นการประชาสัมพันธ์ให้แก่หน่วยงานนั้น โดยตรงหากธุรกิจการท่องเที่ยว ๆ ต้อนรับไม่ดีก็จะทำให้นักท่องเที่ยวไม่อยากกลับมาใช้บริการอีก แต่หากให้การต้อนรับที่ดีทำให้เกิดความประทับใจก็จะส่งผลให้นักท่องเที่ยวต้องการกลับมาใช้บริการอยู่เรื่อย ๆ เช่นกัน

หลักในการให้การต้อนรับ

1. ยิ้มทักทายแสดงความรู้สึกที่ดีและจริงใจ
2. แสดงความสนใจและให้ความสำคัญ
3. กระตือรือร้นในการรับฟัง และตอบข้อซักถาม
4. มีอัธยาศัยไมตรีอบอุ่น
5. ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

ลักษณะการต้อนรับที่ดี

ควรพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานของนักท่องเที่ยวเป็นหลักและเทียบกับความรู้สึกหรือความต้องการของเราเองด้วย ซึ่งตัวเราก็คงต้องการ “ความรู้สึกยินดีต้อนรับ” ด้วยไมตรีจิต

7. พุดกระเช้าเข้าเหยงจนเกินไป เหมือนทำกับเพื่อนฝูง
8. ทำหน้าตาเคร่งเครียด หรือปั้นปึ่ง เย็นชา
9. จัดเครื่องแต่งกาย หวีผม แต่งหน้า ต่อหน้านักท่องเที่ยว
10. ไม่ใส่ใจคำร้องขอของผู้ใช้บริการ
11. พุดคุ้ยการผู้อื่นจนเป็นการอวดอำนาจ

ดร.รชนี เอมพันธุ์ (2557, หน้า 119-123) กล่าวว่า เจ้าบ้านน้อย หรือยูวอาสาสมัครนำเที่ยว มีชื่อเรียกที่หลากหลายในปัจจุบัน คือ “มัคคุเทศก์น้อย” และ “ยูวมัคคุเทศก์” อย่างไรก็ดี คำว่า “มัคคุเทศก์” สำหรับประเทศไทยนั้น หมายถึง ผู้นำเที่ยว ซึ่งจัดเป็นอาชีพหนึ่ง ต้องมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ และสอบให้ผ่านเพื่อให้ได้รับในประกอบอาชีพที่เรียกกันว่า “ใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์” หากผู้ใดที่ใช้ชื่อหรือแอบอ้างว่าเป็นมัคคุเทศก์ แต่ไม่มีบัตรดังกล่าว ก็จะมีโทษตามกฎหมาย ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดกันขึ้น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจึงใช้คำว่า “เจ้าบ้านน้อยหรือยูวอาสาสมัครนำเที่ยว” สำหรับเยาวชนผู้ผ่านการฝึกอบรมในการทำหน้าที่เจ้าบ้านที่ดี พานักท่องเที่ยวไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน แต่ไม่ใช่การประกอบเป็นอาชีพ และไม่สามารถเรียกเรื่องเงินหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ จากนักท่องเที่ยวได้ เว้นเสียแต่นักท่องเที่ยวให้เองด้วยความสมัครใจ เยาวชนในท้องถิ่นผู้ทำหน้าที่เจ้าบ้านที่ดี พาผู้มาเยือนไปที่วชมหมู่บ้าน และหรือแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น แนะนำแหล่งท่องเที่ยวให้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตร และด้วยอัธยาศัยที่ดีงามแบบวัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่ใช่การประกอบอาชีพเป็นมัคคุเทศก์

ความสำคัญของเจ้าบ้านน้อย

เจ้าบ้านน้อยมีความสำคัญต่อนักท่องเที่ยว ต่อแหล่งท่องเที่ยว ต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว ต่อท้องถิ่น และประเทศชาติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้อำนวยการความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ไม่ว่าเรื่องกิน เรื่องเดินทาง หรือเรื่องภาษา ติดต่อสื่อสาร เจ้าบ้านน้อยมีความสำคัญต่อนักท่องเที่ยว เนื่องจากนักท่องเที่ยวที่เดินทางไปยังต่างถิ่นย่อมไม่คุ้นเคยกับพื้นที่นั้น ๆ ยูวอาสาสมัครนำเที่ยวต้องทำหน้าที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวอย่างมีอัธยาศัยไมตรี มีน้ำใจดี มีจิตใจเอื้อเฟื้อในการบริการ โดยหวังให้ผู้มาเยือนมีความสุข เช่น ช่วยติดต่อประสานงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว แนะนำการปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น ทำให้นักท่องเที่ยวรู้สึกเป็นกันเอง เกิดความสุข ความสบายใจ มีความมั่นใจและปลอดภัย รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

2. เป็นผู้ให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เจ้าบ้านน้อยเป็นผู้ให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยวเกี่ยวกับท้องถิ่นของตน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องราวธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และประวัติศาสตร์ เนื่องจากเยาวชนเป็นผู้ที่เกิดและโตมาในท้องถิ่นนั้น ๆ จึงมีข้อมูลหรือเกร็ดต่าง ๆ สามารถนำเสนอเรื่องราวในเชิงลึก และให้คำแนะนำแก่นักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี

3. เป็นภาพลักษณ์ที่ดีของคนในหมู่บ้านหรือท้องถิ่นนั้น ๆ และรวมไปถึงประเทศชาติ เจ้าบ้านน้อยจัดว่าเป็นตัวแทนของท้องถิ่นในการเป็นเจ้าบ้านดูแลนักท่องเที่ยวระหว่างเดินทางท่องเที่ยวในพื้นที่ เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดี เป็นทูตทางวัฒนธรรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความประทับใจให้นักท่องเที่ยว มีผลต่อภาพลักษณ์ของท้องถิ่นและประเทศชาติ

4. เป็นแบบอย่างและผู้นำที่ดีด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม แหล่งประวัติศาสตร์ และแหล่งธรรมชาติของท้องถิ่น ให้นักท่องเที่ยวและประชาชนในท้องถิ่น เจ้าบ้านน้อยต้องเป็นผู้อนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวในฐานะเจ้าของบ้าน เจ้าของทรัพยากรท่องเที่ยว จึงต้องมีความตระหนัก และเป็นผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ต้องเอาใจใส่สอดส่องดูแลสถานที่ท่องเที่ยวไม่ให้ถูกทำลาย ต้องรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติ วัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตที่ดีงาม และเป็นแบบอย่างอันดีให้นักท่องเที่ยวและประชาชนท้องถิ่นในการช่วยกันรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ทรงคุณค่าตลอดไป โดยอย่าปล่อยให้นักท่องเที่ยวกระทำการใด ๆ ที่เป็นการทำลายทรัพยากร และหากพบเห็นการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ต้องหาทางแก้ไขหรือแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ช่วยกันแก้ปัญหา

บทบาทหน้าที่ของเจ้าบ้านน้อย

1. เป็นเจ้าบ้านที่ดี ต้อนรับ เป็นมิตรที่ดี
2. เป็นยูวทูต
3. เป็นผู้ให้บริการ อำนวยความสะดวก
4. เป็นผู้ให้บริการนำเที่ยว พานักท่องเที่ยวไปเยือนแหล่งท่องเที่ยวหรือชมสถานที่ต่าง ๆ โดยให้ข้อมูลให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องและน่าสนใจแก่นักท่องเที่ยวด้วยการสื่อความหมาย

5. เป็นผู้ดูแลรักษาทรัพยากรท่องเที่ยว โดยไม่ละเลยที่จะประพฤติปฏิบัติใด ๆ ในการบำรุงรักษาทรัพยากรท่องเที่ยว เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักท่องเที่ยวและคนในท้องถิ่น

จรรยาบรรณของเจ้าบ้านน้อย

1. รักและเทิดทูนชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ แสดงออกถึงความรัก เคารพและเทิดทูน ไม่ลบหลู่ และไม่ให้ข้อมูลในทางลบเกี่ยวกับสถาบันทั้งสาม

2. ความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ เจ้าบ้านน้อยต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยเต็มกำลังความสามารถ และมีความรับผิดชอบตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ต้องดูแลเอาใจใส่ให้ ความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวตลอดเวลาที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

3. ความซื่อสัตย์สุจริต เจ้าบ้านน้อยต้องมีความซื่อสัตย์ต่องาน ไม่เอาเปรียบนักท่องเที่ยว ไม่โลภ ไม่เห็นแก่ได้ ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ของนักท่องเที่ยว

4. ความรู้จักประมาณตน รู้จักกาลเทศะ เจ้าบ้านน้อยพึงเข้าใจว่าตนอยู่ในฐานะผู้บริการ นักท่องเที่ยวเป็นผู้รับบริการหรือเป็นลูกค้าผู้ซื้อบริการ และย่อมคาดหวังที่จะได้รับบริการอย่างดีที่สุดให้คุ้มกับเงินที่จ่ายไป ดังนั้น ขูอาสาสมัครนำเที่ยวจึงต้องวางตนให้เหมาะสม ใช้กิริยา วาจา สุภาพ ให้เกียรติและยกย่องนักท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ ไม่ควรตีตนเสมอกับนักท่องเที่ยวทั้งด้วย กิริยา ท่าทาง ความประพฤติ และวาจา การรู้จักประมาณตนจะทำให้เจ้าบ้านน้อยได้รับการยกย่อง อย่างมีคุณค่า นำไปไว้วางใจ

5. ความยุติธรรม ความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ พึงเข้าใจว่าทุกคนต่างต้องการความรัก ความเอาใจใส่ดูแลต้องการให้เห็นว่าตนเป็นคนสำคัญ เจ้าบ้านน้อยจึงควรปฏิบัติตนต่อนักท่องเที่ยว อย่างเสมอภาค เอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เลือกบริการเฉพาะนักท่องเที่ยว ที่ร่ำรวยหรือนักท่องเที่ยวที่ให้ผลประโยชน์แก่ตน พึงยึดหลักการเอาใจเขามาใส่ใจเราในการปฏิบัติ ต่อนักท่องเที่ยว ระมัดระวังที่จะไม่ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความกระทบกระเทือนใจโดยมิได้เจตนา

6. ความเมตตากรุณา ประารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักท่องเที่ยวย่อมต้องการความสุข และความเพลิดเพลินจากการท่องเที่ยว โดยเฉพาะคนชรา คนพิการ เด็ก ต้องดูแลใกล้ชิดเป็นอย่างดี เช่น การขึ้นบันได ขึ้นรถ ข้ามถนน ให้นักท่องเที่ยวได้พักเป็นระยะหากเหน็ดเหนื่อยจาก การเดินทาง บริการน้ำ และพักผ่อนในเรื่องราวความปลอดภัยในสถานที่ต่าง ๆ ไม่ก่อกวนชี้ให้แก่ นักท่องเที่ยว เช่น การเล่าเรื่องส่วนตัวหรือความทุกข์ร้อนเพื่อขอความเห็นใจ

7. ความตรงต่อเวลา เจ้าบ้านน้อยต้องมาถึงที่นัดหมายก่อนกำหนดเวลา เพื่อดูแล ความเรียบร้อยของยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และเตรียมความพร้อมของนักท่องเที่ยว ควบคุม เวลาให้เป็นไปตามกำหนดการ ดูแลความเรียบร้อยของนักท่องเที่ยวทั้งขณะออกจากที่พักและ เข้าที่พัก

สำนักงานจังหวัดระนอง (2557, หน้า 1-4) กล่าวว่า เที่ยวระนอง เมืองฝนแปดแดดสี่ สถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ มี ดังนี้

1. พระราชวังรัตนรังสรรค์ (จำลอง) สร้างขึ้นเพื่อเป็นอนุสรณ์การเสด็จประพาสและ ประทับแรมของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2433) พระบาทสมเด็จพระมงกุฎ เก้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2452) และพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2471) เป็นสถานที่

ห้องที่ียวสำคัญของจังหวัดระนอง ตั้งอยู่บริเวณเชิงเขาเนินควนคีรี ตำบลเขาเนินควนคีรี พระราชวังรัตนรังสรรค์ (จำลอง) ทำด้วยไม้สักและไม้ตะเคียนทอง สิ่งที่จัดแสดงภายในพระราชวังฯ ได้แก่ ห้องบรรทมพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าอยู่หัว ห้องพระราชินี มีจำนวน 6 ห้อง อาคารทรงแปดเหลี่ยม อาคารห้องพระโรง และสะพานเชื่อมอาคารที่ประทับกับอาคารแปดเหลี่ยม

2. คอคอคกระหรือกิวกระ อยู่ในเขตบ้านทับหลี ตำบลมะมู อำเภอกะบุรี กิโลเมตรที่ 545 ของทางหลวงหมายเลข 4 ห่างจากเทศบาลเมืองระนอง 66 กิโลเมตร บริเวณนี้เป็นส่วนที่แคบที่สุดของแหลมมลายู โดยมีระยะจากฝั่งทะเลทางตะวันตกจรดตะวันออก กว้างเพียง 44 กิโลเมตร มีแผ่นป้ายคอนกรีตขนาดใหญ่จำลองแผนที่แสดงจุดที่ตั้งของคอคอคกระ ซึ่งเป็นจุดที่นักท่องเที่ยวนิยมถ่ายรูปเป็นที่ระลึกแห่งหนึ่งของจังหวัดระนอง และยังสามารถชมทิวทัศน์ของแม่น้ำกระบุรี ซึ่งเป็นเส้นแบ่งพรมแดนไทย-เมียนมา ได้อย่างชัดเจน

3. เกาะพยาม เป็นเกาะขนาดใหญ่ พื้นที่ประมาณ 35 ตารางกิโลเมตร อยู่ใกล้เกาะช้าง มีชาวบ้านอาศัยอยู่บนเกาะประมาณ 160 หลังคาเรือน ชาวบ้านมีอาชีพทำสวนมะม่วงหิมพานต์ สวนยางพาราและประมงชายฝั่ง กิจกรรมบนเกาะมีการตกปลา จัดกิจกรรมรอบเกาะ และสำหรับผู้ที่ชื่นชอบการดำน้ำดูปะการัง เกาะพยามถือเป็นแหล่งดูปะการังที่สมบูรณ์สวยงาม สำหรับด้านทิศตะวันออกของเกาะไม่มีหาดทราย แต่มีความอุดมสมบูรณ์ของป่าชายเลน และมีชาวเลเผ่ามอแกน มาอาศัยอยู่เป็นบางครั้ง บนเกาะพยามมีที่พักบริการนักท่องเที่ยว

4. อุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว อยู่ในเขตอำเภอละอุ่น และอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง และอำเภอสวี อำเภอบึงสามพัน อำเภอลำปาง และอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว มีเนื้อที่ประมาณ 417,500 ไร่ ประกาศเป็นอุทยานแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2542 เป็นน้ำตกที่ไหลลงมาจากสันเขาสูงชัน สามารถมองเห็นได้ในระยะไกล ช่วงระยะเวลาที่มีน้ำมากที่สุด คือ เดือนมิถุนายน บริเวณน้ำตกหงาววิ่งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จะพบปูเจ้าฟ้า ซึ่งเป็นปูหายาก ลักษณะเด่นของปูเจ้าฟ้า คือ ลำตัวและก้ามเป็นสีขาว ขาดินทั้งสี่คู่ เบ้าตาทั้ง 2 และบริเวณปากเป็นสีม่วงดำ อาศัยอยู่ตามใต้ซอกหินหรือใต้ใบไม้บริเวณสองข้างทางลำธารเล็ก ๆ ที่ไหลลงจากน้ำตก โดยเฉพาะในฤดูฝนนอกจากนี้ยังพบต้นโกมาซุม ซึ่งดอกโกมาซุมเป็นดอกไม้ประจำจังหวัดระนอง เป็นกล้วยไม้ชนิดหนึ่ง มีชื่อว่า “เอื้องเงินหลวง” (*Dendrobium Formosum*) มีลักษณะคล้ายดอกแคทลียา กลีบสีขาวมีสีกลีบ กลีบใหญ่จะมีแต้มสีเหลืองอ่อน ตรงกลาง มีกลิ่นหอมอ่อน ๆ ออกดอกในเดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคมของทุกปี

5. น้ำตกบุญญบาล เดิมชื่อน้ำตกเสรีจตะกวด ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลบางนอน ริมทางหลวงหมายเลข 4 เมื่อท่านเดินทางเข้าสู่จังหวัดระนอง กิโลเมตรที่ 597 จะเห็นน้ำตกอยู่ด้านซ้ายมือ

สูงประมาณ 20 เมตร มีเส้นทางเดินเท้าสำหรับศึกษาธรรมชาติ รวมระยะทางประมาณ 300 เมตร
เหมาะสำหรับนักท่องเที่ยวแพ็คผ่อน ด้านหน้ามีที่จอดรถ ร้านอาหาร รวมทั้งมีห้องน้ำบริการด้วย

6. เกาะหัวใจมรกต หรือ เกาะค็อกคอม อยู่ในเขตแดนประเทศเมียนมา สามารถเดินทาง
ไปได้ทางด้านฝั่งจังหวัดระนอง 10 นาทีเพื่อไปที่เกาะสนหรือเกาะตะเทจอง ห่างจากระนองไม่ถึง
10 กิโลเมตร นั่งเรือประมาณ 10 นาที เกาะหัวใจมรกตอยู่ห่างจากเกาะสนประมาณ 42 กิโลเมตร
นั่งเรือประมาณ 1 ชั่วโมง ผ่านเกาะต่าง ๆ ของเมียนมา เช่น เกาะเกือกม้า เกาะนี้สามารถดำน้ำ
ชมปะการังน้ำตื้นได้ ปะการังยังสมบูรณ์นักท่องเที่ยวสามารถดำน้ำสัมผัสกับปลาเจ้าถิ่น คือ
ปลาสิงโต เกาะหัวใจมรกตกว้างประมาณ 2 ตารางกิโลเมตร เปิดให้นักท่องเที่ยวสัมผัสความงาม
เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ค้นพบและตั้งชื่อโดยคนไทย นักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสความงาม
จากด้านบนและด้านใน ต้องว่ายน้ำสวนกระแสทะเลที่ไหลบ่าออกมา จะมีเจ้าหน้าที่จะช่วยประคอง
ส่งนักท่องเที่ยวให้ถึงเป้าหมาย เพื่อให้เห็นความมหัศจรรย์ภายใน เมื่อว่ายเข้ามาด้านใน
นักท่องเที่ยวจะได้สัมผัสน้ำทะเลสีเขียวมรกต สามารถดำน้ำลงไปสัมผัสปลาน้ำโม และยังมีสิ่งที
น่าสนใจอีกมากมาย

7. บ่อน้ำแร่ร้อนสวนสาธารณะรักษะวาริน อยู่ในเขตเทศบาลเมืองระนอง โดยในปี
พ.ศ. 2433 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จประพาสเมืองระนอง ได้พระราชทาน
ชื่อถนนที่จะไปยังบ่อน้ำร้อนว่า “ชลระอุ” เป็นบ่อน้ำร้อนซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ที่มีอยู่ 3 บ่อ คือ
บ่อพ่อ บ่อแม่ และบ่อลูกสาว ทั้ง 3 บ่อมีอุณหภูมิสูงประมาณ 65 องศาเซลเซียส สามารถใช้ดื่ม
และอาบได้ มีประโยชน์ต่อร่างกายในแง่การบำบัดรักษา นอกจากนี้ยังถือเป็นน้ำบริสุทธิ์ จึงเป็น
แหล่งหนึ่งที่น่าไปผ่านพิธีพุทธาภิเษก เป็นน้ำพระพุทธรูปมนต์ในพิธีเฉลิมฉลองพระชนมพรรษา
ครบ 5 รอบ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ นอกจากนั้นบริเวณใกล้เคียง ๆ บ่อน้ำร้อนได้จัดเป็น
สวนสาธารณะ “รักษะวาริน” ซึ่งเป็นนามที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้พระราชทาน
ไว้เมื่อคราวเสด็จประพาสจังหวัดระนอง เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2510 รักษะวาริน มีความหมาย
ว่า น้ำที่ใช้รักษาโรคได้ ภายในบริเวณสวนสาธารณะมีศาลาที่พักและบ่อน้ำร้อนไว้บริการ
นักท่องเที่ยว

8. บ่อน้ำแร่ร้อนพรุ่ง อยู่ห่างจากตัวเมืองระนอง 5 กิโลเมตรไปตามทางสายเพชรเกษม
กิโลเมตรที่ 620-621 แล้วเลี้ยวซ้ายเข้าไปประมาณ 2 กิโลเมตร น้ำพุร้อนอยู่ในพื้นที่หุบเขาล้อมรอบ
มีลำธารและสายน้ำธรรมชาติไหลผ่าน และน้ำในลำธารแห่งนี้ นอกจากเป็นน้ำ
ธรรมชาติแล้ว ยังมีน้ำแร่ไหลผสมในลำคลอง ได้รับการดูแลโดยอุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว
ในบริเวณพื้นที่มีเส้นทางเดิมเชื่อมแต่ละจุดกิจกรรม มีบ่อที่กักเก็บน้ำแร่ร้อน 1 บ่อใหญ่ กับ 2 บ่อ

เล็ก มีตาน้ำพุร้อนที่ออกจาซอกหินอยู่ทั่วบริเวณ สามารถแช่เท้า เพื่อกระตุ้นการไหลเวียนโลหิตในร่างกาย

9. ภูเขาหญ้าหรือเขาหัวล้าน ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลหงาว ห่างจากเขตเทศบาลเมืองระนอง ประมาณ 13 กิโลเมตร ไปตามทางหลวงหมายเลข 4 (ระนอง-พังงา) กิโลเมตรที่ 623 เชื่อมกับอุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว เขาหัวล้านหรือเขาผีนี้ เป็นภูเขาที่ไม่มีไม้ใหญ่ขึ้น ในฤดูฝนมีหญ้าสีเขียวขึ้นปกคลุมแนวเขาที่ทอดตัวจากทิศเหนือสู่ทิศใต้ บางครั้งจึงเรียกว่าภูเขาหญ้า ที่ราบเชิงเขามีทางเดินเท้าสำหรับนักท่องเที่ยวขึ้นสู่บนเขาเพื่อชมทิวทัศน์โดยรอบแบบ 360 องศา

10. เกาะช้าง เป็นเกาะขนาดใหญ่ พื้นที่ประมาณ 18 ตารางกิโลเมตร อยู่ห่างจากตัวเมืองระนอง ประมาณ 20 กิโลเมตร และห่างจากเกาะพยาม 4 กิโลเมตร บนเกาะมีชาวบ้านอาศัยอยู่ประมาณ 80 หลังคาเรือน อาชีพหลัก คือ ทำสวนมะม่วงหิมพานต์หรือกาหยู ซึ่งเป็นพันธุ์ที่ดีที่สุดของประเทศแห่งหนึ่ง สวนยางพารา และประมงชายฝั่ง มีศูนย์แปรรูปผลิตผลทางการเกษตรของกลุ่มแม่บ้านเกาะช้าง ซึ่งจะผลิตไวน์จากผลกาหยู และแปรรูปเม็ดมะม่วงหิมพานต์อีกด้วย นอกจากนั้นเกาะช้างยังมีนกเงือกพันธุ์เล็ก ที่เรียกกันว่า “นกแก๊ก” จำนวนมากบินไปมาระหว่างเกาะช้างกับเกาะใกล้เคียง ซึ่งชาวบ้านเกาะช้างจะไม่จับหรือยิงนกเงือกจึงคุ้นเคยและไม่กลัวคน สามารถหาดูได้ง่าย ยกเว้นเดือนมีนาคม-เมษายน เนื่องจากเป็นช่วงที่นกสร้างรังเลี้ยงลูก สำหรับกิจกรรมบนเกาะมีหลายประเภท เช่น เดินป่าขึ้นเขาชมวิว จักรยานรอบเกาะ อบสมุนไพรร ที่วัดเกาะช้าง ชมนกเงือก และตกปลา มีปลาหลายชนิดเช่น ปลาเก๋า ปลากะพง และปลาอินทรี บนเกาะมีที่พักบริการนักท่องเที่ยว

11. เกาะค้ำควา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของหมู่เกาะกำ ห่างจากหาดบางเบนประมาณ 2.5 กิโลเมตร เป็นเกาะที่มีหาดทรายขาวละเอียด ด้านเหนือของเกาะเป็นหาดหินงาม มีหินทรงกลมมนเรียงรายอยู่เต็มหมด จากหาดบางเบนนั่งเรือไปเกาะค้ำควาใช้เวลาประมาณ 40 นาที อยู่ในความดูแลของอุทยานแห่งชาติแหลมสน

หน่วยที่ 3

อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแกงพุงปลาอาหารถิ่นได้
2. มีทักษะในการทำแกงพุงปลา
3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. การทำพุงปลา

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำแกงพุงปลา และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำแกงพุงปลา
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา

พุงปลาเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวภาคใต้ เป็นทั้งด้านการถนอมอาหารและประกอบอาหาร ที่สืบทอดมายาวนานในวิถีชีวิตของชาวภาคใต้ พุงปลาเป็นอาหารที่สะท้อนให้เห็นทั้งวิถีชีวิต และภูมิปัญญา พบเจอกับแกงพุงปลาที่ได้นั้นหมายความว่ามิชาวภาคใต้อยู่ที่นั่น พุงปลาจึงเป็นเอกลักษณ์อย่างหนึ่งของชาวภาคใต้

ส่วนผสมของแกงพุงปลา

1. พริกไทย	10	เม็ด
2. พริกแห้ง	30	เม็ด
3. ตะไคร้	2	ต้น
4. ข่า	10	กรัม
5. ขมิ้น	10	กรัม
6. กระเทียม	5	กลีบ
7. หอมแดง	3	หัว
8. ใบมะกรูด	3	ใบ
9. ผิวมะกรูด	1	ชิ้น
10. กะปิ	2	ช้อนโต๊ะ
11. พุงปลา	1	ขีด
12. ปลาอย่าง	1	ตัว

วิธีทำ

1. ตำเครื่องแกงให้ละเอียด (พริกไทย พริกแห้ง ตะไคร้ ข่า ขมิ้น กระเทียม หอมแดง) ใส่กะปิตำให้เข้ากัน

2. ใบมะกรูดล้างสะอาด ฉีกหยาบ ๆ พักไว้

3. แกะปลาอย่าง เอาหนัง และก้างปลาออก ฉีกเนื้อปลาหยาบ ๆ พักไว้

4. ใช้น้ำเพียงส่วนน้อยใส่หม้อตั้งไฟให้เดือดสักครู่ จะใส่ตะไคร้ ทูบเพื่อดับกลิ่นคาว

กรองกากออก ยกตั้งไฟใส่เครื่องแกงคนเบา ๆ กันไหม้ที่ก้นหม้อ คนจนเข้ากัน เมื่อมีกลิ่นหอม

ใส่ปลาอย่าง เคี่ยวจนเครื่องแกงเข้าเนื้อปลา เติมน้ำพอควร ตั้งไฟจนน้ำแกงข้น ใส่ใบมะกรูด ชิมรส

เคล็ดลับ

1. ใส่ขมิ้นเยอะเพื่อลดกลิ่นคาวของพุงปลา

2. พุงปลาต้องใส่ตอนน้ำแกงเดือด ห้ามคนไม่อย่างนั้นอาจจะม่กลิ่นคาวได้

หน่วยที่ 4

อาหารท้องถิ่นยาวเย

เวลา 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยาวเยอาหารถิ่นได้
2. มีทักษะในการทำยาวเย
3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

การทำยาวเย

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำยาวเย และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำยาวเย
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง อาหารท้องถิ่นยาวเย

ยาวเยเป็นอาหารท้องถิ่นของชาวระนอง และมีเอกลักษณ์โดดเด่นไม่เหมือนกับที่ไหน ชาวระนองนิยมรับประทาน เนื่องจากเป็นอาหารที่ส่งเสริมสุขภาพ อีกทั้งยังมีรสชาติอร่อย

ส่วนผสม

1. ผักบั้งขอย (ลวก)	2	ถ้วยตวง
2. แดงกวาหั่นบาง ๆ	1	ถ้วยตวง
3. กุ้งสด	2	ช้อนโต๊ะ
4. ไข่ต้ม	1	ฟอง
5. งามด	1	ช้อนโต๊ะ
6. ถั่วลิสงบดหยาบ	1	ช้อนโต๊ะ
7. เต้าหู้แผ่น	1	แผ่น

ส่วนผสมน้ำจิ้ม

1. พริกสด	½	ถ้วยตวง
2. มะขามเปียก	½	ถ้วยตวง
3. น้ำตาลปีบ	1	ถ้วยตวง
4. เกลือ	¼	ถ้วยตวง
5. ถั่วลิสงคั่วบดหยาบ	½	ถ้วยตวง

วิธีทำ

- นำวัตถุดิบต่าง ๆ มาหั่นให้พอดีคำ
- ต้มน้ำให้เดือดแล้วนำผักบั้งที่หั่นลงไปลวกแล้วนำขึ้นใส่ถ้วยพักไว้
- นำกุ้งสดที่หั่นแล้วลงไปลวกพอสุกแล้วนำขึ้นใส่ถ้วยพักไว้
- นำเต้าหู้หั่นพอดีคำ แล้วทอดในน้ำมันพอกรอบแล้วนำขึ้นใส่ถ้วยพักไว้
- หั่นไข่ต้มออกเป็น 4 ส่วน
- จากนั้นนำผักบั้ง กุ้ง เต้าหู้ทอด ถั่ว แดงกวา มาคลุกเคล้าให้เข้ากัน เติมถั่วลิสงบดและงาลงไปคลุกเคล้าให้เข้ากัน จากนั้นราดน้ำจิ้มลงไป

วิธีการทำน้ำจิ้ม

- ตำพริกสดให้ละเอียด
- ตั้งไฟน้ำมะขามเปียกให้พอเดือด

3. นำพริกที่ได้ใส่ลงไป หม้อ ใส่น้ำตาลปีบและเกลือจากนั้นคนให้เข้ากันพอเดือดยก
ลงจากเตา

4. นำถั่วลิสงคั่วแล้วบดหยาบ

5. นำถั่วโรยในน้ำจิ้ม

เคล็ดลับ

1. ควรเลือกวัตถุดิบที่สด สะอาด

2. น้ำจิ้มต้องมีรสชาติเปรี้ยวนำหวาน

หน่วยที่ 5

อาหารท้องถิ่นหมีระนอง

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหมีระนองอาหารถิ่นได้
2. มีทักษะในการทำหมีระนอง
3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

การทำหมีระนอง

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำหมีระนอง และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำหมีระนอง
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง หมี่ระนอง

หมี่ระนอง มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หมี่ไท ชาวระนองเชื้อสายจีนนิยมบริโภคหมี่ระนอง เพราะมีรสชาติที่อร่อย รับประทานง่าย

ส่วนผสม

1. หมี่ขาว (แช่น้ำให้นิ่มก่อนปรุง)	1	ห่อ
2. ถั่วงอก	1	กิโลกรัม
3. ต้นกุยช่ายหั่น	1	ถ้วยตวง
4. ถั่วลิสงคั่วบดหยาบ	1	ถ้วยตวง
5. ซีอิ้วดำ	2	ช้อนโต๊ะ
6. น้ำกะทิ	300	กรัม
7. เต้าหู้แผ่น	1	แผ่น
8. ไข่ไก่	2	ฟอง

ส่วนผสมน้ำปรุงรส

1. เต้าเจี้ยว	1	ถ้วยตวง
2. หัวกะทิ	300	กรัม
3. น้ำตาลทราย	½	ช้อนชา
4. มะนาว	1	ลูก
6. กุ้งสดสับ	½	ถ้วยตวง

วิธีทำ

1. นำน้ำกะทิตั้งไฟเคี่ยวให้แตกมัน จากนั้นนำเส้นหมี่ขาวไปผัดพร้อมใส่ซีอิ้วดำ
2. ใส่เต้าหู้หั่นเป็นชิ้นเล็ก ๆ ผัดรวมกับเส้นหมี่
3. ใส่ถั่วงอกและต้นกุยช่ายหั่น แล้วพักไว้
4. เคี่ยวไข่พักให้สะเด็ดน้ำมันแล้วหั่นเป็นเส้นเล็ก ๆ บาง ๆ

วิธีทำน้ำปรุงรส

1. นำหัวกะทิเคี่ยวจนแตกมัน จากนั้นใส่กุ้งสดสับเคี่ยวให้กุ้งสุก
2. เติมเต้าเจี้ยวลงไปคนให้เข้ากันแล้วเติมน้ำตาลทราย
3. นำน้ำปรุงรสไปราดหน้าเส้นหมี่ที่ผัด

หน่วยที่ 6

ขนมท้องถิ่นอาไป๋

เวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาไป๋ขนมถิ่นได้
2. มีทักษะในการทำอาไป๋
3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

การทำอาไป๋

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำอาไป๋ และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำอาไป๋
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง ขนมท้องถิ่นอาโป่ง

ขนม “อาโป่ง” เป็นขนมที่ชาวระนอง (จีนสกเกียน) รับประทานกันเป็นประจำ พร้อมด้วย
ด้วยชาหรือกาแฟ

ส่วนผสม

1. แป้งข้าวเจ้า	1	ถ้วยตวง
2. หัวกะทิ	½	ถ้วยตวง
3. หางกะทิ	1	ถ้วยตวง
4. ยีสต์	1	ช้อนชา
5. ไข่แดง	1	ฟอง
6. น้ำตาลทราย	6	ช้อนโต๊ะ
7. น้ำมันพืช	½	ช้อนชา

วิธีทำ

1. นำแป้ง น้ำตาล และยีสต์ผสมเข้าด้วยกัน
2. นำหางกะทิใส่ลงไป ¼ ถ้วยตวง ใช้มีอนวดส่วนผสมต่าง ๆ ให้เหนียว
3. เติมหางกะทิที่เหลือแล้วคนให้เข้ากัน
4. นำไข่แดงใส่ลง ตีให้แตกผสมกับแป้งคนให้เข้ากันให้ดี นำพานะปิดไว้ ประมาณ

1 ชั่วโมง

5. นำหัวกะทิใส่ลงไปนึ่งคนให้เข้ากัน
6. นำกระทะก้นลึก ตั้งไว้อ่อน ๆ พอกะทะร้อนใส่น้ำมันพืชให้ทั่วกระทะ
7. ตักแป้งใส่ลงไป แล้วพยายามทำให้แป้งเป็นวงกลม นำฝาปิดกระทะไว้
8. พอขอบแป้งเริ่มแข็ง ตรงกลางกระทะแป้งเริ่มสุก ใช้ตะหลิวแซะขอบแป้ง นำมาวาง

ใส่จาน

9. พับขอบแป้งทั้งสองข้างเข้าหากัน

หน่วยที่ 7

ลูกประคบสมุนไพร

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลูกประคบสมุนไพร
2. มีทักษะในการทำลูกประคบสมุนไพร
3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ประโยชน์ของลูกประคบสมุนไพร
2. การทำลูกประคบสมุนไพร

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำลูกประคบสมุนไพร และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำลูกประคบสมุนไพร
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง ลูกประคบสมุนไพรไทย

ตามนโยบายจังหวัดระนองได้กำหนดยุทธศาสตร์เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ส่งเสริมการแพทย์แผนไทย เช่น การใช้สมุนไพร การนวด ทำการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการใช้ร่วมกับน้ำแร่ การใช้สมุนไพรไทยในการบำบัด รักษาโรคเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น การใช้ลูกประคบสมุนไพรช่วยในการลดความปวดเมื่อย ปวดบวม ได้เป็นอย่างดี

ส่วนผสมลูกประคบสมุนไพรไทย แบบแห้ง

- | | | |
|-----------------|----------|-------------------------|
| 1. ไพลแห้ง | 300 กรัม | สรรพคุณลดอาการอักเสบ |
| 2. ใบมะกรูดแห้ง | 100 กรัม | สรรพคุณแก้วิงเวียนศีรษะ |
| 3. ตะไคร้แห้ง | 200 กรัม | สรรพคุณลดอาการอักเสบ |
| 4. ใบมะขามแห้ง | 200 กรัม | สรรพคุณบำรุงผิว |
| 5. ขมิ้นชันแห้ง | 100 กรัม | สรรพคุณลดอาการอักเสบ |
| 6. พิมเสนเกรด | 30 กรัม | สรรพคุณให้กลิ่นหอม |
| 7. การบูร | 30 กรัม | สรรพคุณบำรุงหัวใจ |
| 8. เกลือแกง | 40 กรัม | สรรพคุณช่วยดูดความร้อน |

วิธีการทำ

- นำไพล ใบมะกรูด ใบมะขาม ขมิ้นชัน ตะไคร้ หั่นบาง ๆ นำไปตากแดดให้แห้ง
- นำพิมเสนเกรด การบูร และเกลือแกง ผสมเข้ากับสมุนไพร
- นำทั้งหมดมาห่อเป็นลูกประคบ ด้วยผ้าขาว มัดด้วยเชือก

วิธีการประคบ

- นำลูกประคบไปนึ่งในหม้อน้ำ โดยใช้น้ำแร่ธรรมชาติ ใช้เวลานึ่งประมาณ 15 นาที
- นำลูกประคบมาประคบบริเวณที่ปวดเมื่อย หรือปวดบวม อย่าประคบนานเพราะ

ลูกประคบจะร้อน ๆ

การเก็บรักษาลูกประคบ

- ควรรนำลูกประคบที่ใช้แล้วใส่ถุงพลาสติกมัดปากถุง แห้งในตู้เย็น
- ลูกประคบที่ใช้แล้วไม่ควรเก็บไว้เกิน 5 วัน เนื่องจากอาจเกิดเชื้อราขึ้นได้

หน่วยที่ 8

สมุดพอเพียง

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ (สมุดทำมือ)
2. มีทักษะในการทำสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ (สมุดทำมือ)
3. มีคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน
4. มีความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

การประดิษฐ์สมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะได้

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันทำสมุดพอเพียงจากเศษผ้าปาเต๊ะ
3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุป

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบ
2. วัสดุ อุปกรณ์

การประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ใบความรู้ เรื่อง สมุดพอเพียง

การนำเศษกระดาษที่เหลือใช้หรือกำลังจะทิ้งมาดัดแปลงเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ขึ้นมาอีกครั้ง โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเศษผ้าปาเต๊ะ ซึ่งเป็นผ้าท้องถิ่นของจังหวัดระนอง มารังสรรค์ให้เกิดผลงานชิ้นใหม่ อีกทั้งยังสามารถสร้างรายได้ให้กับนักเรียนหรือผู้ประกอบการได้ ทั้งนี้ สมุดพอเพียงสามารถนำไปจัดจำหน่ายเป็นสินค้าที่ระลึกหรือของขวัญใน โอกาสต่าง ๆ ได้

วัสดุอุปกรณ์

1. เศษผ้าปาเต๊ะสำหรับหุ้มปกสมุด
2. กระดาษลังหรือกระดาษแข็ง
3. กระดาษ A4 หรือกระดาษหน้าเดียว จำนวนตามต้องการ เช่น 15-20 แผ่น
4. กาวลาเท็กซ์
5. ดินสอ
6. ไม้บรรทัดเหล็ก
7. กรรไกร
8. มีดคัตเตอร์

วิธีการทำ

1. วิธีทำปกสมุดใช้มีดคัตเตอร์ตัดกระดาษลังให้มีขนาดกว้างประมาณ 8.50 เซนติเมตร ยาว 12 เซนติเมตร
2. กระดาษขาวด้านในนำกระดาษ A4 หรือกระดาษหน้าเดียววางเรียงซ้อนกันประมาณ 5 แผ่น วัดแบ่งกระดาษ ให้มีขนาดกว้างประมาณ 7 เซนติเมตร ยาว 10.50 เซนติเมตร และนำมาเรียงจัดซ้อนกันเป็นปึก ใช้ตัวหนีบกระดาษหนีบขอบกระดาษไว้ ใช้มีดคัตเตอร์ตัด
3. แบ่งปกสมุดออกเป็น 3 ส่วน ที่กึ่งกลางเป็นสันปก กว้างครึ่งเซนติเมตร เท่ากับความหนาของกระดาษขาวด้านใน ปกหน้า และปกหลัง กว้างกว่าขนาดของกระดาษในเล็กน้อย
4. พับตามแนวเส้นที่ขีดเป็นปกหน้า, ปกหลัง และสันปก
5. ทากาวด้านหลังปกกระดาษแข็งให้ทั่วทั้งแผ่น
6. วางปกสมุดที่ทากาวกับด้านในของผ้าปาเต๊ะ กดให้แนบและเรียบ
7. เพื่อพับริมผ้าโดยรอบ 1 เซนติเมตร ขีดเส้น
8. ตัดผ้าเพื่อพับ ตามรอยเส้นที่ขีด
9. ทากาวพับริมผ้าที่เพื่อไว้ให้แนบเรียบกับกระดาษปกสมุด

10. พับเก็บมุมปกสมุดให้เรียบร้อย
11. พับริมผ้าแนบเรียบกับปกสมุดทั้ง 4 ด้าน
12. เรียงกระดาษซ้อนกันเป็นปึกใช้ตัวหนีบกระดาษหนีบขอบกระดาษไว้ ทากาวหนา ๆ

บนสันขอบกระดาษใน

13. นำสันกระดาษในที่ทากาวติดผนึกกับสันปกสมุด
14. ใช้ตัวหนีบกระดาษหนีบสันปกกับกระดาษในทิ้งไว้ให้แห้ง
15. ทากาวด้านในของปกสมุดทั้งปกหน้าและปกหลังให้ทั่ว เพื่อติดกระดาษในเป็นแผ่น

รองปก

16. นำแผ่นรองปก ติดกับด้านในของปกสมุดด้านหน้าและด้านหลัง ทิ้งไว้ให้แห้ง

ภาคผนวก จ

ภาพกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครู ในการส่งเสริมงานอาชีพของนักเรียนและ
ชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

หน่วยที่ 1 ไข่เค็มดินขาว



ภาพที่ 5 การฝึกปฏิบัติการทำไข่เค็มดินขาว (1)



ภาพที่ 6 การฝึกปฏิบัติการทำไข่เค็มดินขาว (2)

หน่วยที่ 2 เจ้าบ้านน้อย



ภาพที่ 7 การฝึกปฏิบัติเจ้าบ้านน้อย (1)



ภาพที่ 8 การฝึกปฏิบัติเจ้าบ้านน้อย (2)

หน่วยที่ 3 อาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา



ภาพที่ 9 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา (1)



ภาพที่ 10 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นแกงพุงปลา (2)

หน่วยที่ 4 อาหารท้องถิ่นยาวเย



ภาพที่ 11 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นยาวเย (1)



ภาพที่ 12 การจัดจำหน่ายอาหารท้องถิ่นยาวเย (2)

หน่วยที่ 5 อาหารท้องถิ่นหมี่ระนอง



ภาพที่ 13 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นหมี่ระนอง (1)



ภาพที่ 14 การฝึกปฏิบัติการทำอาหารท้องถิ่นหมี่ระนอง (2)

หน่วยที่ 6 ขนมท้องถิ่นอาโป่ง



ภาพที่ 15 การฝึกปฏิบัติการทำขนมท้องถิ่นอาโป่ง (1)



ภาพที่ 16 การฝึกปฏิบัติการทำขนมท้องถิ่นอาโป่ง (2)

หน่วยที่ 7 ถูกระคบสมุนไพรมะนาว



ภาพที่ 17 การฝึกปฏิบัติการทำถูกระคบสมุนไพรมะนาว

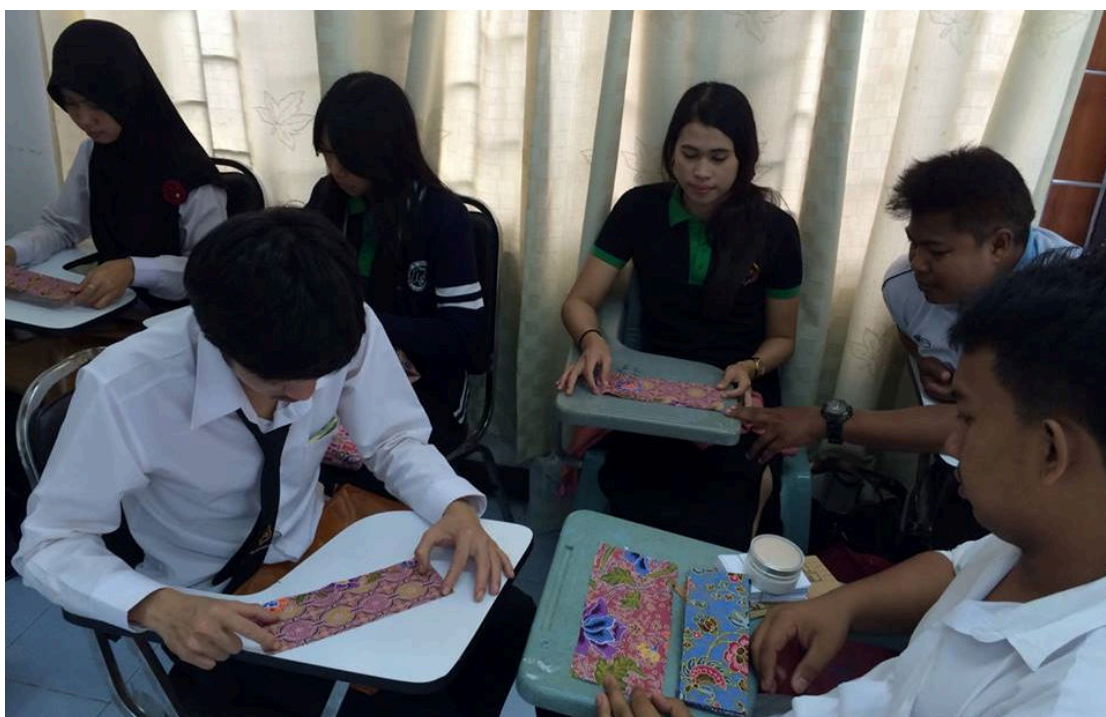


ภาพที่ 18 ถูกระคบสมุนไพรมะนาวพร้อมใช้งาน

หน่วยที่ 8 สมุดพอเพียง



ภาพที่ 19 การฝึกปฏิบัติการทำสมุดพอเพียง (1)



ภาพที่ 20 การฝึกปฏิบัติการทำสมุดพอเพียง (2)