

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา  
พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

TRAINING PROGRAM EVALUATION ON PARA RUBBER TAPPING B.E. 2546  
OF LOEI CENTER FOR SKILL DEVELOPMENT



T128754



นวิมล ยังแก้ว

NAWIMON YANGKAEW

ฉน.

๒๖๖๒๗

เลขหมู่ ๑๐๐๐

เลขทะเบียน 128754

วัน เดือน ปี 15 มี.ย. 255๖

ที่ id

b.	1255 1569
i.	.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา  
คณะครุศาสตรบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2555

KMITL-2012-ED-M-213-080

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เสนอแนะให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

TRAINING PROGRAM EVALUATION ON PARA RUBBER TAPPING B.E. 2546  
OF LOEI CENTER FOR SKILL DEVELOPMENT



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULLFILLMENT  
OF THE REQUIRMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN  
VOCATIONAL CURRICULUM AND INSTRUCTION  
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2012

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภาควิชา KMITL-2012-ED-M-213-080 อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2012

FACULTY INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีด  
ยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด  
เลย

นักศึกษา

นวิมล ยังแก้ว

รหัสนักศึกษา

52630307

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2555

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ประเมินใน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน 216 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 8 คน วิทยากรจำนวน 8 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 100 คน และผู้สำเร็จการฝึกอบรมจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านบริบท เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร ผู้บริหารและวิทยากรเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น เกี่ยวกับคุณสมบัติของวิทยากร วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และงบประมาณ ผู้บริหารและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก ส่วนวิทยากรเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง 3) ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ผู้บริหารเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก 4) ด้านผลผลิต เกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ผู้บริหาร วิทยากร และผู้สำเร็จการฝึกอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

Thesis Title	Traning Program Evaluation on Para Rubber Tapping B.E. 2546 of Loei Center For Skill Development
Student	Nawimon Yangkaew
Student ID.	52630307
Degree Program	Master of Industrial Education Vocational Curriculum and Instruction
Year	2012
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan
Thesis Co-Advisor	Dr. Phadungchai Pupat

### ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the Training Program on Para Rubber Tapping B.E. 2546 of Loei Center For Skill Development. The study applied CIPP Model on four aspects; context, input, process, and product. The sample of the study was 216 persons, which composed of 8 administrators, 8 trainers, 100 trainees and 100 graduated trainees. The research instruments were 4 questionnaires and analyzed data by using frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of this research were found that 1) Context : the objects, structure and content were considered by administrators and Trainers found that the appropriateness at the high level. 2) Input : trainer, curriculum materials, curriculum manual, instructional media, classroom and budget were considered by administrators and trainees found that the appropriateness at the high level, and considered by trainers found that the appropriateness at the medium level. 3) Process : curriculum administration, instructional process, measurement and evaluation were considered by administrators found that the appropriateness at the highest level, considered by trainers and trainees found that the appropriateness at the high level. 4) Product : quality of graduated trainees was considered by administrators, trainers and trainees found that the appropriateness at the high level.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วม ที่ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขในส่วนที่บกพร่องจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไข ข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธิดา ผลงาม ดร.ชมพูนุฏ ชมพูพันธ์ นายชญาศักดิ์ ธรรมจินโณ นายพิษณุ ทริกจันทร์ และนายเกษตร แนบสนิท ที่ให้ความ อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ให้ การสนับสนุนและให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณธวัชชัย ดวงคำ คุณวรุฬ อินทรภา คุณแวววรรณ นมัสโก คุณสิทธา ก้อนเทียน คุณแสงทอง อัมพรพงษ์ คุณเกื้อกุล จำปาแก่น คุณวีระศักดิ์ บุญสิมมา และว่าที่ ร้อยตรีสุรศักดิ์ แก้วอินทร์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณพี่และน้องนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษาทุก รุ่น

ขอกราบขอบพระคุณ พ่อสกล แม่เยี่ยม ยิ่งแก้ว และญาติพี่น้องทุกคนที่ให้ความรักและ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

นวิมล ยิ่งแก้ว

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	i
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ii
กิตติกรรมประกาศ .....	iii
สารบัญ .....	iv
สารบัญตาราง .....	vi
สารบัญภาพ .....	x
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย .....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย .....	6
2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย .....	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร .....	14
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม .....	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	41
3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล .....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ .....	76
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	76
5.2 อภิปรายผล .....	78
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก. หนังสือราชการ.....	86
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ค. ตารางแสดงคุณภาพของแบบสอบถาม.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	131



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 รายละเอียดหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย .....	13
3.1 กรอบแนวทางในการวิเคราะห์การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย.....	42
3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานภาพ .....	44
3.3 แสดงลักษณะและการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้บริหารหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ...	53
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มวิทยากรหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ...	54
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย.....	54
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย.....	55
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลยในภาพรวมด้านบริบทของหลักสูตร .....	57
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบทของหลักสูตร เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร .....	58
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบทของหลักสูตร เกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตร .....	60
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการของหลักสูตร เกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร.....	62
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร .....	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร.....	65
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร.....	66
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ในภาพรวมด้านกระบวนการของหลักสูตร.....	67
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการของหลักสูตร เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร.....	68
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการของหลักสูตร เกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม.....	70
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการของหลักสูตร เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล.....	72
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยากร และผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ในภาพรวมด้านผลผลิตของหลักสูตร เกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม.....	74

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ผังโครงสร้างและการบังคับบัญชา.....	10
2.2 องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Hilda Taba .....	18
2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus.....	27
2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler.....	28
2.5 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Stake สำหรับใช้ประเมินหลักสูตร.....	30
2.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านที่จะต้องประเมินและประเภทของการตัดสินใจ.....	31
2.7 ขั้นตอนของการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ .....	36



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1 บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนากำลังคน หรือกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ช่วยในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกกระดับฝีมือและศักยภาพทางด้านแรงงานและสมรรถนะการทำงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่หลักในการดำเนินงาน ประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานด้านฝีมือแรงงาน การพัฒนาของทรัพยากรมนุษย์ มุ่งส่งเสริมให้ “คน” เป็นผู้มีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเอง เติมศักยภาพความเป็นคนของตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” กลยุทธ์ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย คือการเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนาฝีมือของแรงงานระดับกลางให้มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ถึงแม้ว่าแรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาจะเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 35.6 ในปี 2545 เป็นร้อยละ 39.8 ในปี 2548 แต่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้สูงกว่าระดับประถมศึกษาสูงถึงร้อยละ 60 จากความต้องการของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อแรงงานชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไขและเสริมสร้างให้เข้มแข็ง กล่าวคือการพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูงซึ่งยังขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นประเด็นอุดหนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549 : 47-49)

ด้วยประเด็นความสำคัญในการเร่งเสริมสร้างกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังที่กล่าวข้างต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงได้ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมตามนโยบายการพัฒนากำลังคนตามแผนการพัฒนากำลังแรงงาน โดยรับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพด้านทักษะวิชาชีพเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีประจำในทุกๆ จังหวัด โดยจัดแบ่งออกเป็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับประชาชนวัยทำงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพของตนเองในสาขาต่างๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับต้นระดับกลางและระดับสูง อีกทั้งยังรับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด ในส่วนของกิจกรรมการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเสริมทักษะ ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2552 : 2-4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนวัยทำงานทั่วไป โดยเน้นการฝึกอบรมตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ และหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ก็เป็นอีกหลักสูตรหนึ่งที่ประชาชนในท้องถิ่นมีความต้องการฝึกอบรมสูง เนื่องจากจังหวัดเลยได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลให้เป็นพื้นที่ปลูกยางพาราใหม่ มีพื้นที่ปลูกยางพาราทั้งสิ้น 360,939 ไร่ มีพื้นที่ปลูกยางพาราที่สามารถกรีดยางพาราแล้ว 35,910 ไร่ และมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกยางพาราเพิ่มอีกจำนวน 495,000 ไร่ ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตยางพาราปีละ 10,953 ตัน มูลค่า 920 ล้านบาท (กรุงเทพฯธุรกิจ. 2551) และพร้อมจะเปิดกรีดอีกเป็นจำนวนมาก แต่เกษตรกรผู้ปลูกยางส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรมือใหม่ ยังขาดความรู้ความชำนาญในการกรีดยางพารา จังหวัดเลยได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการกรีดยางพาราที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้มอบหมายให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ร่วมกับสำนักงานเกษตรจังหวัดเลย ฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านการกรีดยางพารา ให้กับเกษตรกรและประชาชนผู้สนใจ เพื่อรองรับการขยายพื้นที่ปลูกยางพาราที่เพิ่มขึ้นและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย จึงได้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา ขึ้นในปี พ.ศ. 2546 เพื่อใช้ในการฝึกอบรมตามความต้องการของท้องถิ่น โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีเวลาฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาฝึก เมื่อจบการฝึกอบรมหลักสูตรจะได้รับวุฒิบัตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2552 : 4)

จากการที่หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เป็นหลักสูตรที่ประชาชนในท้องถิ่นมีความต้องการฝึกอบรมสูง อีกทั้งได้ดำเนินการใช้หลักสูตรมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 แต่ยังไม่มีการประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ใน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านบริบทของหลักสูตร
- 1.2.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร
- 1.2.3 ด้านกระบวนการของหลักสูตร
- 1.2.4 ด้านผลผลิตของหลักสูตร

### 1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ตามแนวคิดของ Stufflebeam and others (1977 : 13) ใน 4 ด้าน เป็นกรอบในการประเมิน ดังนี้

1.3.1 การประเมินด้านบริบทของหลักสูตร ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร

1.3.2 การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ได้แก่ คุณสมบัติของวิทยากร วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และงบประมาณ

1.3.3 การประเมินด้านกระบวนการของหลักสูตร ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

1.3.4 การประเมินด้านผลผลิตของหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรมด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล  
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2553-2555 ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงาน หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล หัวหน้าฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย รวมจำนวน 8 คน

2. วิทยากร ได้แก่ นักวิชาการเกษตรและผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะฝีมือในการกรีดยางพารา ซึ่งเป็นผู้ฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย จำนวน 8 คน

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2554-2555 จำนวน 100 คน

4. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2553 จำนวน 100 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา คือ ผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.4.2.1 ด้านบริบทของหลักสูตร ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร

1.4.2.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ได้แก่ คุณสมบัติของวิทยากร วัสดุ ฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และงบประมาณ

1.4.2.3 ด้านกระบวนการของหลักสูตร ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการ ฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

1.4.2.4 ด้านผลผลิตของหลักสูตร ได้แก่ คุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะสาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะวิชาชีพด้านการกรีดยางพาราที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2546 เพื่อถ่ายทอดเทคนิคการกรีดยาง ให้แก่เกษตรกรนำไป ปฏิบัติและประกอบอาชีพได้

1.5.2 การประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเพื่อเปรียบเทียบและตัดสินคุณค่า ของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดเลย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการ ประเมินตามแบบ CIPP Model ซึ่งทำการประเมิน 4 ด้านดังนี้

1.5.2.1 การประเมินด้านบริบทของหลักสูตร หมายถึง การประเมินสภาวะแวดล้อม ต่างๆ ของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร

1.5.2.2 การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร หมายถึง การประเมินปัจจัย เบื้องต้นของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เกี่ยวกับทรัพยากรต่างๆ ประกอบด้วย คุณสมบัติของวิทยากร วัสดุ ฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และงบประมาณ

1.5.2.3 การประเมินด้านกระบวนการของหลักสูตร หมายถึง การประเมินด้าน กระบวนการของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตร หมายถึง การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

2. การจัดการฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริม ทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

3. การวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดและประเมินผลฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเลย ซึ่งเป็นการตรวจสอบผลผลิตว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

1.5.2.4 การประเมินด้านผลผลิตของหลักสูตร หมายถึง การประเมินผลผลิตที่เกิด จากการใช้หลักสูตรประกอบด้วย คุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้สำเร็จ การฝึกอบรมในภาพรวมที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นหลังจากจบฝึกอบรมตามหลักสูตรการ

ฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด  
เลย ทั้งด้านทักษะและความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ

1.5.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ  
สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประกอบด้วย  
ผู้บริหาร วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้สำเร็จการฝึกอบรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

2.1.1 ความเป็นมาของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

จังหวัดเลย ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบสูงโคราช ที่เรียกว่า “แอ่งสกลนคร” ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นเทือกเขาในแนวทิศเหนือใต้ โดยมีที่ราบลุ่มระหว่างหุบเขาขนาดใหญ่ไม่กี่แห่ง สลับอยู่แนวเทือกเขาเหล่านั้น มีพื้นที่ทั้งสิ้น 11,426,612 ตารางกิโลเมตร หรือ 7,140,382 ไร่ หรือประมาณร้อยละ 6.77 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งการปกครองออกเป็น 14 อำเภอ 89 ตำบล 816 หมู่บ้าน ประชาชนแรงงานในจังหวัดเลย ส่วนมากประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นหลัก ผลิตพืชผลที่สำคัญได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง และยางพารา ซึ่งมีการขยายพื้นที่ปลูกมากขึ้น (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย, 2552 : 1-4)

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในเขตความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2541 ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 323 บ้านเพี้ย ตำบลน้ำสวย อำเภอเมือง จังหวัดเลย อยู่บนเนื้อที่ 34 ไร่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

#### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการดำเนินการประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานในจังหวัดเลย ให้ได้รับมาตรฐาน มีเอกภาพเป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

#### พันธกิจ

1. ดำเนินการ และส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่กำลังแรงงานใหม่ แรงงานว่างงาน แรงงานที่ถูกเลิกจ้างและ แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ ให้มีทักษะเพิ่มขึ้น

3. ดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ โดยสอดคล้องกับภูมิ ปัญญาท้องถิ่นของชุมชน

#### กิจกรรมที่ให้บริการ

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
2. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
3. การฝึกเสริมทักษะ
4. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
5. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2545

#### 2.1.1.1 อำนาจหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานและการพัฒนา ฝีมือแรงงาน รวมถึงจัดทำแผนงาน โครงการ และโครงการพิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ แรงงาน และนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัด

2. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบการ

3. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการแข่งขันฝีมือ แรงงานทุกระดับ

4. ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เฉพาะตามความต้องการของสถาน ประกอบกิจการ

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำการพัฒนาสมรรถนะการทำงานแก่ กำลังแรงงานในสถานประกอบ กิจการ

6. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

7. ส่งเสริม ประสานงาน บูรณาการและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

8. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ ประสาน งานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

2.1.1.2 กิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย(กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน. 2552 : 2-4)

#### 1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1.1 การฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพให้กับแรงงานใหม่ก่อนเข้าทำงานให้มีสมรรถนะในอาชีพเพิ่มขึ้น ตลอดจนการสร้างนิสัยใน การทำงานที่เพื่อรองรับการแข่งขันและการขยายตัวของเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม เพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานและให้มีความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือ ใน สพภ./ศพจ. เป็นเวลา 280 ชั่วโมงหรือ 2 เดือนขึ้นไป และฝึกในกิจการอีก 1-4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 การฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและเทคโนโลยีใหม่ให้กับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน หรือผู้ที่มิพื้นฐานอาชีพอยู่แล้วเพื่อให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมาย โดยระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 12 ชั่วโมงขึ้นไป

1.3 การฝึกหลักสูตรเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วหรือว่างงานและความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติหรืออาชีพที่ทำอยู่หรือให้สามารถทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้ โดยระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป

## 2. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน ฝีมือแรงงานที่กำหนดแต่ละประเภท โดยแบ่งเกณฑ์การทดสอบออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 โดยทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการทดสอบหางานทำได้ง่ายขึ้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2.2 การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเป็นการดำเนินการให้กับผู้ที่ต้องใช้ฝีมือ โดยผู้ที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือการทดสอบตามแบบทดสอบฝีมือคนทำงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของนายจ้างภายใต้การกำกับดูแลของ กพร.

2.3 การแข่งขันฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่มุ่งกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาศักยภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้ฝีมือในการทำงานได้เร่งพัฒนาตนเอง โดยการจัดการแข่งขันมีการดำเนินการทั้งในระดับภาค ระดับชาติ อาเซียน และนานาชาติ นอกจากนี้เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำ สามารถพึ่งพาตนเองได้ของคนพิการ ได้มีการจัดแข่งขันทักษะความสามารถทางอาชีพของคนพิการแห่งชาติ เพื่อคัดเลือกผู้ชนะเลิศเป็นตัวแทนในการแข่งขันทักษะความสามารถทางอาชีพของคนพิการในระดับนานาชาติต่อไป

## 3. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1 การพัฒนาส่งเสริมบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ กพร. ให้บริการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับหน่วยงานราชการ สถานประกอบการ หน่วยงานฝึกอบรม ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้เป็นผู้สามารถจัดการฝึกอบรม ตลอดจนดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น เครื่องกล อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ งานด้านการบริการ เป็นต้น นอกจากการให้บริการแล้วยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรฝึกของ กพร. อีกด้วย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองในฐานะที่มีภารกิจด้านการฝึกฝีมือแรงงาน

3.2 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานระดับชาติ และ ระดับจังหวัด โดย กพร. ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งจะทำการกำหนดนโยบาย ทิศทางการฝึกอาชีพ และประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานพัฒนาแรงงาน ภาครัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศ โดยที่ ภายใต้ กพร.ปช. มีคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) สำหรับการนำระบบและรูปแบบการดำเนินงานใน แนวทาง เดียวกันกับ กพร.ปช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในระดับพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการด้านการพัฒนาแรงงานมีกลไกเอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้

3.3 การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานได้เข้ามามีส่วนร่วมกับ กพร. ในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คือ กลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ และวัสดุการฝึก ตลอดจนวิทยากรและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ

3.4 การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชน โดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้แก่แรงงานใหม่ที่จะรับเข้าทำงานหรือฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงาน หรือฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพให้แก่ลูกจ้างของตนได้รับการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากรรวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน นอกจากนี้สถานประกอบการยังสามารถขอจัดตั้งเป็นศูนย์/สถานทดสอบฝีมือแรงงาน โดยกรมฯจะออกใบอนุญาตพร้อมเครื่องหมายการเป็นศูนย์/สถานทดสอบฝีมือแรงงานให้ เพื่อเพิ่มโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

3.5 การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และขยายโอกาสทางธุรกิจ จึงมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดย เน้นการส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพอิสระในภาคธุรกิจและบริการ จัดฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อให้ความรู้ในการประกอบอิสระในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น การเขียนแผนธุรกิจ การตลาด การทำบัญชี E-commerce การเข้าถึงแหล่งทุน และเชื่อมโยงผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้กับหน่วยงานเครือข่าย ได้แก่ ศูนย์ให้คำปรึกษาทางการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED) ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการเริ่มประกอบธุรกิจ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระได้ ในปัจจุบันดำเนินการใน 3 สาขาช่าง ได้แก่ ช่างซ่อมบำรุงอาคาร (ช่างก่อสร้าง) ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน และช่างซ่อมเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ สามารถบริหาร จัดการและปฏิบัติงานโดยบริการเคลื่อนที่ไปหาผู้ใช้บริการพร้อมอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานถึงอาคารบ้านเรือนประชาชนการประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ

4. ให้คำปรึกษา/แนะนำการพัฒนาหลักสูตร แก่หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายพิเศษตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เช่น ฝึกอาชีพให้แก่เกษตรกรฝึกอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ฝึกอาชีพให้แก่คนเร่ร่อน หรือกลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี ครอบครัวยุติและกลุ่มเสี่ยง ฝึกอาชีพให้เข้มแข็งให้กับ ศักยภาพฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจ คนพิการ ทั้งยังมีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับแรงงานผู้ตกงาน/ว่างงาน/ถูกเลิกจ้าง ได้แก่ โครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดย กพร. ร่วมกับ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อรองรับ ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมจัดหางานจะส่ง ผู้ประกันตนกรณีว่างงานมายัง กพร. เพื่อดำเนินการในส่วนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่อไป

### 2.1.1.3 โครงสร้าง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เป็นราชการบริหารส่วนกลาง อยู่ในเขตความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการแบ่งงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย เพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาแสดงผังโครงสร้างและการบังคับบัญชา



ภาพที่ 2.1 ผังโครงสร้างและการบังคับบัญชา  
ที่มา ผลการปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย (2554 : 8-9)

1. ฝ่ายช่วยอำนวยการ
  - 1.1 รับ - ส่ง กลั่นกรองหนังสือและงานสารบรรณ
  - 1.2 เก็บรักษา ค้นหาเอกสาร
  - 1.3 ร่างตอบโต้และพิมพ์หนังสือ
  - 1.4 งานการเจ้าหน้าที่ และพัฒนาบุคลากร
  - 1.5 งานจัดประชุม
  - 1.6 งานจัดทำงบประมาณประจำปี
  - 1.7 งานเบิก - จ่ายเงิน การจัดทำบัญชี การรายงานการใช้จ่ายเงิน
  - 1.8 งานจัดซื้อ จัดจ้าง การตรวจรับ การเก็บรักษา และการเบิกจ่ายพัสดุ
  - 1.9 งานดูแลอาคาร สถานที่ และยานพาหนะ
2. ฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับต้น ทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงาน ต่างประเทศ และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

กิจการ

2.2 ส่งเสริมการกำหนดมาตรฐานเฉพาะของพนักงานในสถานประกอบการ

แรงงาน

2.3 ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือ

แรงงาน

2.4 ส่งเสริมให้สถานประกอบการขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือ

ทดสอบเอกชน

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับจังหวัดและระดับภาค

2.6 ตรวจสอบอาคารสถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือในการขอจัดตั้งศูนย์

ผู้รับการฝึก

2.7 พัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

2.8 ฝากฝึกผู้รับการฝึกในสถานประกอบการ ติดตามและประเมินผลของ

2.9 ผลิต่ออุปกรณ์การฝึก นวัตกรรมและคู่มือการฝึก

ฝีมือแรงงานเอกชน

2.10 ตรวจสอบสถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือ ในการขอจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2.11 สร้างเครือข่าย ส่งเสริม สนับสนุน รับรองหลักสูตร และรับรอง

### 3. ฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1 พัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การฝึกเสริมทักษะ การพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้กับกลุ่มเป้าหมาย เช่น ประชาชนทั่วไป ประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ ผู้ประสบปัญหาความยากจน ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง ทหารก่อนปลดประจำการ และกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ รวมทั้งผู้สูงอายุ สตรี เยาวชนและคนพิการ

ประชาชน

3.2 ประสานงานเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนและ

3.3 จัดทำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของท้องถิ่น

ต่างประเทศ และมาตรฐานฝีมือ แรงงานเฉพาะของสถานประกอบการ

3.4 สนับสนุนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การไปทำงาน

3.5 ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

3.6 ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.7 ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกสาขาอาชีพ

### 4. ฝ่ายแผนงานและประเมินผล

4.1 สสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.2 จัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 จัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึก ผู้จบการฝึก ออกใบรับรอง ออกวุฒิบัตร ออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รายงานผลการปฏิบัติงานทางเอกสารและอินเทอร์เน็ต

4.4 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.5 รายงานผลการดำเนินงาน

4.6 ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

2.1.1.4 อัตรากำลัง

1. ข้าราชการ จำนวน 9 คน
2. ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน
3. พนักงานราชการจำนวน 4 คน

## 2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

รัฐบาลมีนโยบายขยายพื้นที่การปลูกยางพาราของประเทศไทย เพื่อให้เกษตรกรมีทางเลือกในการประกอบอาชีพทางการเกษตร มีรายได้ที่มั่นคง คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2546 อนุมัติให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดำเนินโครงการปลูกยางพารา เพื่อยกระดับรายได้และความมั่นคงให้แก่เกษตรกรในแหล่งปลูกยางใหม่ ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2547-2549) โดยมีพื้นที่ปลูกยางพารา 1,000,000 ไร่ แบ่งเป็นปลูกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 จังหวัด พื้นที่ปลูก 700,000 ไร่ และปลูกในภาคเหนือ 19 จังหวัด พื้นที่ปลูก 300,000 ไร่ (เทคโนโลยีชาวบ้าน. 2553 : 26)

จังหวัดเลยเป็นหนึ่งใน 17 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นพื้นที่ปลูกยางพารา ส่งผลให้เกษตรกรหันมาปลูกยางพาราเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และเกษตรกรผู้ปลูกยางส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่ยังขาดความรู้ ความชำนาญ ในการกรีดยางพารา หน่วยงานภาครัฐได้เล็งเห็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้มอบหมายให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดด้วยการฝึกอบรมการกรีดยางพาราให้กับเกษตรกรเพื่อรองรับการขยายพื้นที่ปลูกยางพาราที่เพิ่มขึ้นและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ซึ่งรับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรม จึงได้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ขึ้น เพื่อสนองนโยบายของจังหวัดและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชน

### 2.2.1 วัตถุประสงค์

2.2.2.1 เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้และทักษะในการกรีดยางพารา ตลอดจนเลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

2.2.2.2 เพื่อผลิตแรงงานด้านการกรีดยางพาราให้มีฝีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพาราที่เพิ่มมากขึ้น

2.2.2.3 เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพารา และผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเข้าใจในเรื่องการกรีดยางพาราอย่างถูกต้อง

## 2.2.2 โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ที่ผู้วิจัยทำการประเมินมีรายละเอียดของหลักสูตร ดังนี้

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

หัวข้อ	เวลา (ชั่วโมง)	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
1. ความปลอดภัยในการทำงาน	1	-
2. เครื่องมือ อุปกรณ์ในการกรีดยางพารา	1	-
3. การลับมีดกรีดยางพารา	1	3
4. ฝึกกรีดยางขั้นพื้นฐาน	-	4
5. ฝึกกรีดยางขั้นพัฒนา	-	8
6. ฝึกกรีดยางขั้นประณีต	-	10
7. การทดสอบ/วัดผล	-	2
รวม	3	27
รวมทั้งสิ้น	30 ชั่วโมง	

### 2.2.2.1 เนื้อหาวิชา

ความปลอดภัยในการทำงาน	(1 : 0)
ศึกษาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วินัยและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การระมัดระวัง และการป้องกันอุบัติเหตุจากการลับมีดกรีดยางและของมีคม	
เครื่องมือ อุปกรณ์ในการกรีดยางพารา	(1 : 0)
เรียนรู้และทำความเข้าใจถึงหลักการทำงานของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการกรีดยางพารา ตลอดจนวิธีการใช้และการบำรุงรักษาได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย	
การลับมีดกรีดยางพารา	(1 : 3)
ศึกษาถึงวิธีการลับมีดกรีดยางพาราได้อย่างถูกวิธีและปลอดภัย	
ฝึกกรีดยางขั้นพื้นฐาน	(0 : 4)
ฝึกการจับมีดกรีดยางพารา การกระตุกข้อมือขณะทำการกรีดบนท่อนยางพารา	
รวมถึงการเดินสลับเท้าขณะทำการกรีดได้อย่างถูกต้อง	
ฝึกกรีดยางขั้นพัฒนา	(0 : 8)
ฝึกกรีดบนท่อนยางพารา รักษาระยะการกรีดไม่ให้ถึงเนื้อไม้และการรักษามุมมีดขณะทำการกรีด	
ฝึกกรีดยางขั้นประณีต	(0 : 10)
ฝึกกรีดยางพาราโดยการกรีดให้ยาวเรียบ กรีดให้ถึงท่อน้ำยางและการรักษา	
ระดับการกรีด 15 ถึง 18 ครั้ง ให้ได้ระยะ 2.5 เซนติเมตร	
การทดสอบ/วัดผล	
ทดสอบและวัดผลการฝึก	(0 : 2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ที่มีความสำคัญมาก ช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

#### 2.3.1.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรเป็นสิ่งที่กำหนดกระบวนการทั้งหมดที่จัดให้ผู้เรียนได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1272) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประมวลวิชาและกิจกรรมต่างๆที่กำหนดไว้ในการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ถวัลย์ มาตจรัส (2545 : 52) ให้คำนิยามหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนตามสภาพและความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ และหลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544 : 41-42) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง ปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียน รวมถึงความคาดหวังที่ครูกำหนดไว้ให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดหมายปลายทาง

อึ้ง อึ้ง (2542 : 7) นิยามหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

วิวัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 64) ให้ความหมายว่าหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย

สงัด อุทรานันท์ (2532 : 6) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

1. หลักสูตร คือ สิ่งที่สร้างในลักษณะของรายวิชาซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่ได้จัดลำดับความยากง่ายหรือเป็นขั้นตอนอย่างดีแล้ว
2. หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทางการเรียน ซึ่งได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการ
3. หลักสูตรเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้น สำหรับให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน
4. หลักสูตรประกอบด้วย ประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำได้รับรู้และตอบสนองต่อการแนะนำของโรงเรียน

Carter V, Good (อ้างใน สุนีย์ ภูพันธ์. 2546 : 7) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษาว่า หลักสูตร คือ กลุ่มรายวิชาที่จัดไว้อย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับ

สำหรับการจบการศึกษา หรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหลักต่างๆ เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลศึกษา

Saylor and Alexander (อ้างใน สุนีย์ ภูพันธ์. 2546 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า “เป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทาบ (Taba 1962 : 10) ที่กล่าวว่า “หลักสูตร คือ แผนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยจุดประสงค์และจุดหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล”

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับหลักสูตรพอจะสรุปความหมายของหลักสูตรได้ดังนี้ หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้ โครงการ หรือมวลประสบการณ์ที่สถาบันการศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และด้านทักษะพิสัยไปในทางที่ดี ตลอดจนได้บรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่กำหนดไว้

### 2.3.1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลในทุกๆ ด้าน และยังเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามความมุ่งหมาย ตามแผนการศึกษาของชาติ กล่าวคือ หลักสูตรมีส่วนช่วยในการสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพในอนาคต นอกจากนี้ หลักสูตรยังมีความสำคัญต่อสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพราะผู้พัฒนาหลักสูตรสามารถที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาของหลักสูตร เพื่อวางรากฐานทางความคิดและความประพฤติของผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความสำนึกในสิทธิและหน้าที่พลเมืองดี ทำให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม หลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเอง ตลอดจนรู้จักกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามที่ตนสามารถและมีความถนัด ทำให้เยาวชนเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นในอนาคตนับเป็นกำลังสมองทางเศรษฐกิจของชาติที่จะนำประเทศไปสู่ความเจริญในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นพาหนะที่จะนำความมุ่งหมายของการศึกษาออกไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จ หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหางเสือที่จะคอยบังคับหรือกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา (กาญจนา คุณารักษ์. 2540 : 4) นอกจากนี้หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานของครูที่จะกำหนดความมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แผนการเรียนและการประเมินผลเพื่อเป็นมาตรฐานการศึกษาของการเรียนการสอนในสถาบันระดับต่างๆ และยังเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาดำเนินตามนโยบายการจัดการศึกษาไปในแนวทางที่ให้ความรู้ ทักษะความสามารถ ความประพฤติ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวคือ มีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพ (สันต์ ธรรมบำรุง. 2527 : 9-10)

ความสำคัญของหลักสูตรที่มีต่อการจัดการศึกษานั้น นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวตรงกันว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542 : 9-11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการศึกษารวม ถ้าวัดการทราบว่าเป็นประชากรของประเทศใดมีลักษณะอย่างไร มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศมากน้อยเพียงใด ให้ดูจากการศึกษาของ

ประเทศนั้น ถ้าต้องการทราบให้ลึกซึ้งไปอีกจำเป็นต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ของประเทศนั้น เพราะหลักสูตรจะชี้ชัดว่ามีการสอนอะไรเน้นอะไร กล่าวได้ว่าหลักสูตรคือสิ่งนำเอาความมุ่งหมายและนโยบายการศึกษาไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ถ้าปราศจากหลักสูตรแล้วการศึกษาย่อมดำเนินไปไม่ได้

2. ความสำคัญต่อการเรียนการสอน หลักสูตรเป็นสิ่งชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน ในการเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีสิ่งที่จะช่วยกำหนดแนวทาง เพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นั่นคือหลักสูตร

สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2537 : 7) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสภาพของการพัฒนาและความเจริญเติบโตของประเทศ ทั้งทางวัตถุและจิตใจ

2. หลักสูตรเป็นหลักหรือแนวทางในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา สำหรับบุคลากรด้านการศึกษาอันได้แก่ นักศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้สอน ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

3. หลักสูตรเป็นบรรทัดฐานหรือเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา ที่ช่วยกำกับและตรวจสอบคุณภาพทางการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

4. หลักสูตรเป็นสิ่งกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้เรียน ว่าควรได้รับความประสบการณ์การเรียน ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความปลอดภัยอะไรบ้าง อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ท้องถิ่น และประเทศชาติ

สุมิตร คุณานุกร (2536 : 199-200) กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรว่าหลักสูตรมีความสำคัญ เพราะเป็นเครื่องชี้นำทางหรือเป็นบทบาทของรัฐบาลในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา และควบคุมการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

จากความสำคัญของหลักสูตรข้างต้น สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะหลักสูตรเป็นเอกสารซึ่งเป็นแผนการหรือโครงการจัดการศึกษาที่ระบุแนวทางการจัดมวลประสบการณ์ เป็นส่วนกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

### 2.3.1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

ในการบริหารงานวิชาการหลักสูตรมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนมากเพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ความรู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมเสริมสร้างทักษะ ปลูกฝังเจตคติค่านิยม และการเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้พัฒนาด้านสติปัญญาร่างกาย อารมณ์สังคม ไปพร้อมๆ กัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตนและสังคมซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

รุจิรี ภู่อาระ (2545 : 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึงส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรไปด้วย

สุนทร บำเรอราช (2543 : 25-26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร คือส่วนเสริมต่างให้โครงสร้างมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เอกสารหลักสูตร
2. หนังสือเรียนหรือเอกสารประกอบการเรียน
3. ระบบการประเมินผลการศึกษา
4. แนวการสอน หรือคู่มือการสอนวิชาต่างๆ
5. ครูหรือผู้สอน
6. กิจกรรมและการจัดประสบการณ์
7. สื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน

อ้าง บัศวรี (2542 : 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากที่เรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากการเรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอน ที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
8. การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร
9. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

กาญจนา คุณารักษ์ (2540 : 14) กล่าวว่าองค์ประกอบของหลักสูตรควรประกอบด้วย

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

Hilda Taba (1962 : 320-321) กล่าวว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4

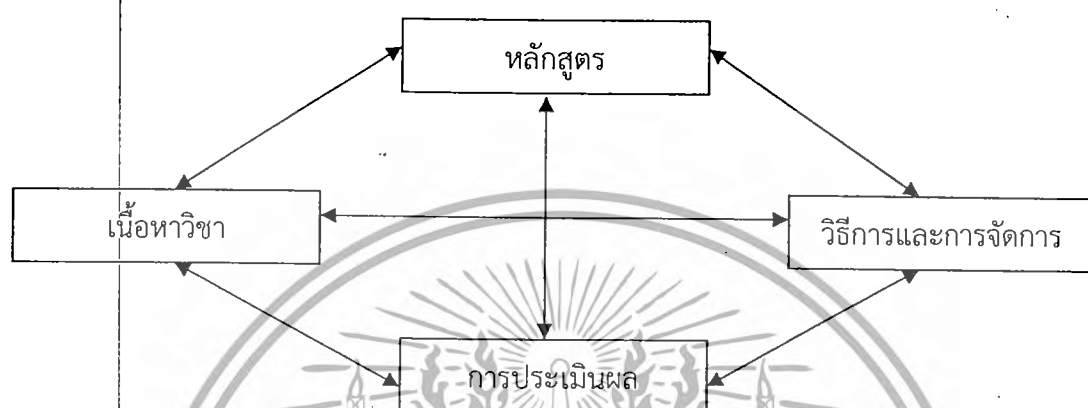
ประการคือ

1. ความมุ่งหมาย เป็นการกำหนดว่า ต้องการให้ผู้เรียนเป็นอย่างไร หรือจะให้

การศึกษาเพื่ออะไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแต่งเอกสารต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เนื้อหาวิชา เป็นการเลือกและจัดเนื้อหาวิชาตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้บรรลุตามความมุ่งหมาย
4. การประเมินผลหลักสูตรเป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดและอะไรเป็นสาเหตุ



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Hilda Taba (1962 : 320-321)

จากทัศนะของนักการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรควรมี 4 ประการคือ

1. ความมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรควรเจาะลึกในแต่ละระดับการศึกษา เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่น สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาระดับชาติ นอกจากนี้ความมุ่งหมายของหลักสูตรจะต้องมีความชัดเจน สามารถแปลความหมายออกมาในรูปของพฤติกรรม ที่ต้องการให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
2. เนื้อหาวิชา คือ ความรู้และประสบการณ์ที่บรรจุในหลักสูตรต้องเป็นไปตามลำดับก่อนหลังตามความเหมาะสม สิ่งที่จะต้องเรียน สิ่งที่ต้องจัดเพื่อให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนนำเอาหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปปฏิบัติให้เกิดผล ปัจจัยสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้คือ การสอนของครู ครูจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะถ้าครูได้ศึกษาหลักสูตรอย่างเข้าใจ จัดทำแผนการสอน แผนการสอน และเตรียมการสอนอย่างดีแล้ว ก็จะทำให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลหลักสูตร หลังจากที่ได้นำหลักสูตรไปใช้จนครบกระบวนการแล้วจะต้องมีการประเมินผลว่า การนำหลักสูตรไปใช้ได้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นักการศึกษาหลายท่านได้จำแนกความมุ่งหมายออกเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ และการตรวจสอบว่าความมุ่งหมายเหล่านั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดหรือไม่ การจำแนกความมุ่งหมายดังกล่าวนี้ เรียกว่า สารระบบ การจำแนกความมุ่งหมายทางการศึกษา ซึ่งแบ่งความมุ่งหมายทางการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท คือ(1) พุทธิพิสัย (2) จิตพิสัย และ (3) ทักษะพิสัย

พิสนุ พงศ์ศรี (2549 : 135) ได้ให้หลักการเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจนมาจากข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้อง
3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรต้องพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนครบทั้ง 3 ด้าน คือ

ด้าน พุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัยและด้านจิตพิสัย อย่างสมดุลกัน

4. การจัดกิจกรรมต่างๆสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
5. มีความยืดหยุ่นได้
6. สามารถประเมินผลได้

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 185-186) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ควรจะตั้งอยู่บนรากฐานทางการศึกษาอย่างถูกต้อง เช่น พื้นฐานทางปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา และธรรมชาติของความรู้

2. สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และชาติ

3. สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสามารถสนองความต้องการของผู้เรียนตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย

4. ต้องมุ่งสร้างเสริมค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

5. จะต้องเน้นและส่งเสริมคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้เรียน ให้มีความเจริญงอก

งามหลายด้าน

6. จะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการศึกษาให้มากที่สุด

7. จะต้องมีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ และมีความต่อเนื่องกัน

8. ควรจะยืดหยุ่นได้และเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงไป

กาญจนา คุณารักษ์ (2540 : 56) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของหลักสูตรจะต้องสอดคล้องและเสริมความมุ่งหมายทางการศึกษาในระดับชาติ จำแนกได้ 3 ทาง ตามแนวทางของบลูม คือ

1) พุทธิพิสัย เป็นจุดหมายทางด้านความคิด ความรู้ ความจำ การพัฒนาความสามารถและทักษะทางเชาว์ปัญญา แยกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเกี่ยวกับพฤติกรรมง่ายๆ ของการจำ ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ซับซ้อนของความสามารถและทักษะทางเชาว์ปัญญา ประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจ การนำไปประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล 2) จิตพิสัย เป็นความมุ่งหมายทางการศึกษาที่แสดงออกในรูปของค่านิยม ความสนใจ และความซาบซึ้ง ประกอบด้วยการรับ การมีปฏิภริยาโต้ตอบ การสร้างค่านิยม การจัดรวบรวม การพัฒนาคุณลักษณะนิสัย และ 3) ทักษะพิสัย เป็นความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับทักษะการเคลื่อนไหวและการใช้อวัยวะต่างๆ ของร่างกาย จากทักษะที่ง่ายและพัฒนาได้ก่อนไปสู่ทักษะที่ยากและมีความซับซ้อนประกอบด้วย ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกาย การเคลื่อนไหวที่ต้องใช้ประสาทรวมๆ กัน พฤติกรรมสื่อสารโดยไม่ใช้ภาษาพูด การจัดรวบรวม และ พฤติกรรมทางด้านภาษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 68-69) ได้กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ต้องมีความสำคัญหรือคุณค่าต่อผู้เรียน ต้องใช้ภาษาที่ชัดเจน ต้องมีการพัฒนาผู้เรียนทั้งในสติปัญญา ทักษะ เจตคติ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

สังัด อุทรานันท์ (2532 : 211-212) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีว่าควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการศึกษาอย่างถูกต้อง เช่น พื้นฐานทางปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา ธรรมชาติของความรู้ และนอกจากนั้นยังต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความจริงและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมและชาติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์ของส่วนรวม และมีความเสียสละ มีความรู้สึกชื่นชมภาคภูมิใจในชาติ สามารถที่จะสร้างเสริมและมีศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะพลเมืองดีของชาติ

3. สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย เช่น ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนกล้าแสดงออกในด้านความคิดเห็น สนองความต้องการของผู้เรียน ด้านความอบอุ่น การได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ดังนั้นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับจึงมีความแตกต่างกัน นักพัฒนาหลักสูตรจึงควรรู้ว่ากิจกรรมใดบ้างที่ผู้เรียนในวัยนั้นๆ จะฝึกได้หรือไม่ได้ นั่นคือมุ่งสิ่งที่เป็นไปได้เหมาะกับการที่จะฝึกปฏิบัติ และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุกๆ ด้าน

4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีจะต้องมุ่งสร้างเสริมค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และเสริมวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้ และเข้าใจว่าสิ่งใดควรจะอนุรักษ์ไว้ นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนรู้จักสร้างสรรค์วัฒนธรรมให้เจริญก้าวหน้าอีกด้วย

5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดี จะต้องเน้นและส่งเสริมคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามหลายๆ ด้าน ตลอดจนส่งเสริมให้เป็นคนคิดเป็น มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีอาชีพตามความถนัด และจะต้องเน้นหนักในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมและฝึกอาชีพ การรวมกลุ่มสหกรณ์ตามกลุ่มอาชีพ รู้จักเป็นผู้บริโภคที่ฉลาด

6. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดี จะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการศึกษาให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ อันจะก่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดี จะต้องมีความชัดเจน มีความต่อเนื่องกันทุกข้อ โดยไม่มีความขัดแย้ง

8. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดี ควรจะยืดหยุ่นได้ และเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

Hilda Taba (1962 : 211-225) ได้จำแนกความมุ่งหมายออกเป็น 5 ประเภท คือ (1) ด้านความรู้ความจริง ความคิดต่างๆ และความคิดรวบยอด (2) ด้านความคิด (3) ด้านค่านิยมและเจตคติ (4) ด้านความรู้สึกและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (5) ด้านทักษะ

จากความมุ่งหมายของหลักสูตรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของหลักสูตรมีหลักสำคัญดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มีความชัดเจนในด้านภาษาที่ใช้และเข้าใจง่าย
2. มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัยและส่งเสริมคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้เรียน
3. มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
4. มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน
5. สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

โครงสร้างของหลักสูตร จะทำให้ผู้เรียนที่เรียนในหลักสูตรนั้นๆ ทราบว่าจะต้องเรียนวิชาอะไรบ้าง และเรียนมากน้อยเท่าใดจึงจะครบหรือจบตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนดไว้ ทั้งนี้ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงโครงสร้างของหลักสูตรไว้ดังนี้

จ้ำรง บัวศรี (2542 : 207) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างหลักสูตร หมายถึง แผนผังที่แสดงการแจกแจงของวิชา หรือกลุ่มวิชา (หรือประสบการณ์) ที่ผู้เรียนจะต้องเรียนในแต่ละ ภาคเรียนและในแต่ละปีการศึกษา ตั้งแต่ภาคเรียนแรกจนถึงภาคเรียนสุดท้าย

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 82) กล่าวว่า โครงสร้างของหลักสูตร หมายถึง การจัดกลุ่มวิชาหรือหมวดวิชา ควรยึดหลักสำคัญคือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเหมาะสมกับระดับความเหมาะสมที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์

บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 65) ให้ความหมายของโครงสร้างหลักสูตรไว้ว่า โครงสร้างหลักสูตร คือ กลุ่มวิชา หรือรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตร โดยกำหนดสัดส่วนของส่วนที่บังคับ ส่วนที่ให้เลือกเรียนตามถนัดและส่วนที่ให้เลือกเรียนอย่างเสรี

จากโครงสร้างหลักสูตรดังกล่าว สรุปได้ว่า โครงสร้างของหลักสูตร คือ กลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรที่จะต้องเรียน มีทั้งส่วนที่บังคับ ส่วนที่เลือกเรียนตามถนัด และส่วนที่ให้เลือกเรียนได้อย่างเสรี

ในเรื่องความหมายของเนื้อหาวิชา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จ้ำรง บัวศรี (2542 : 231) ได้กล่าวว่า เนื้อหาสาระรายวิชาของหลักสูตร หมายถึง สาระต้องเป็นแก่นสารและเชื่อถือได้ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ มีความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์หลายอย่าง ต้องสอดคล้องกับวุฒิภาวะและประสบการณ์ของผู้เรียน ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 78) เห็นว่าเนื้อหาวิชา หมายถึง ความรู้ที่ดัดแปลงมาจากศาสตร์ต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความจริงได้ด้วยตนเอง และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตและสังคม

#### หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเนื้อหาวิชา

เนื้อหาวิชาเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ให้สัมฤทธิ์ผล ในการสร้างหลักสูตรจึงมักจะพบกับปัญหาในการเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาบรรจุไว้ในหลักสูตร ดังนั้นการเลือกเนื้อหาวิชาควรที่จะมีเกณฑ์นำมาพิจารณาในการเลือก เพื่อให้ได้เนื้อหาวิชาที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อผู้เรียน

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 82-83) ได้สรุปหลักเกณฑ์ที่สำคัญที่นักพัฒนาหลักสูตร จำเป็นต้องคำนึงถึงในการเลือกเนื้อหาวิชาทั้งในระดับหลักสูตร ระดับชั้นเรียน และระดับรายวิชาดังนี้

1. มีความสำคัญต่อการเรียนรู้
2. มีความถูกต้องทันสมัย
3. มีความน่าสนใจ
4. เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
5. สอดคล้องกับจุดประสงค์
6. เป็นสิ่งที่มีประโยชน์แก่ผู้เรียน
7. เป็นสิ่งที่สามารถจัดให้ผู้เรียนได้

บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 34-36) ให้หลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชาไว้ ดังนี้

1. ความถูกต้องทันสมัย
2. ความสำคัญในด้านการอยู่รอด การใช้อย่างกว้างขวาง การพัฒนาความคิด วิเคราะห์และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
3. ความสนใจของผู้เรียนและสามารถเรียนรู้ได้

Hilda Taba (1967 : 211-225) ได้เสนอเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชาไว้ว่าควร คำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความเชื่อถือได้และความเป็นแก่นสารของเนื้อหา ความเชื่อถือได้ของเนื้อหา หมายถึง ความทันสมัย ความถูกต้อง และความเป็นวิทยาศาสตร์ของเนื้อหา สำหรับความเป็นแก่นสารหมายถึง เนื้อหาที่เน้นหลักเป็นความคิดรวบยอด ไม่ใช่เป็นเพียงข้อมูลของเนื้อหาเท่านั้น
2. ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม หมายถึง เนื้อหาสาระที่กำหนดขึ้นจะต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงตามสภาพสังคมแห่งนั้น
3. ความสมดุลระหว่างความกว้างและความลึก หมายถึง เนื้อหาวิชาที่มีความครอบคลุมทั้งหมด และผู้เรียนสามารถเข้าใจได้ลึกซึ้งด้วย
4. สามารถสนองความมุ่งหมายได้หลายๆ ประการ หมายถึง มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกๆ ด้าน ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
5. สอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน หมายถึง การเลือกเนื้อหาที่คำนึงถึงพื้นฐานเดิมของผู้เรียน ซึ่งเป็นเนื้อหาที่มีความต่อเนื่องกับความรู้และประสบการณ์ที่ผู้เรียนเคยมีมาก่อนแล้ว และเหมาะสมกับระดับหรือวัยของผู้เรียน
6. สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เป็นการคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้เรียนโดยยึดหลักเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนรู้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า เนื้อหาวิชา หมายถึง มวลความรู้ที่บรรจุไว้ในแต่ละรายวิชา เพื่อนำมาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยมีเกณฑ์การเลือกเนื้อหาวิชา ดังนี้ ตรงตามความสนใจของผู้เรียน มีความทันสมัยของเนื้อหา สอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม มีความคิดรวบยอด มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะทั้งทางกาย เจตคติ และค่านิยม

#### 2.3.1.4 ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

นักวิชาการในสาขาหลักสูตรหลายท่านได้กล่าวถึง ลักษณะของหลักสูตรที่ดีไว้ หลากหลายแนวคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สันต์ ธรรมบำรุง (2540 : 10) ได้ให้ความเห็นว่า หลักสูตรที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. หลักสูตรควรมีความคล่องตัวพอสมควร และสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
2. หลักสูตรควรเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การศึกษาบรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดให้
3. บุคคลทุกฝ่าย เช่น ผู้ปกครอง ครู ประชาชน นักวิชาการ นักเรียน ควรจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ไม่ใช่เป็นของนักวิชาการทางการศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว
4. การวางแผนหลักสูตรที่ดี จะต้องเป็นขบวนการที่ต่อเนื่องกัน
5. การดำเนินการวางแผนหลักสูตรควรตั้งอยู่บนรากฐานที่เชื่อถือได้
6. ในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่างๆ เช่น รากฐานทางปรัชญา การศึกษา รากฐานทางจิตวิทยา รากฐานทางสังคม

7. หลักสูตรควรจะเป็นแนวกว้าง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สำรวจ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถเป็นรายบุคคล
8. หลักสูตรในระดับต่างๆ ควรจะมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันดี ไม่ขาดตอน
9. การประเมินผลหลักสูตร เป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องทำเป็นระยะๆ ผลของการประเมินควรนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร

สังต์ อุทรานันท์ (2532 : 182) ให้ความเห็นว่า หลักสูตรที่ดีควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการการสอน
5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการในชุมชน
6. การประเมินผล

Saylor and Alexander (อ้างใน วิชัย ดิสสระ. 2535 : 36-37) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุมข้อมูลที่ได้จากนักเรียน สังคม กระบวนการเรียนการสอน และความรู้ที่ควรได้รับหรือไม่อย่างไร
2. มีจุดหมายไว้ชัดเจน
3. กระบวนการเรียนการสอนผู้เรียนมีโอกาสก้าวหน้าและมีอิสระในการพัฒนาความสามารถ ความสนใจตามแนวทางของตนเองได้หรือไม่
4. นักเรียนและครูมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับแผนการเรียนต่างๆ ในหลักสูตร
5. จุดหมายที่สำคัญมีความสอดคล้องกับโอกาสที่จะเรียนในแต่ละกลุ่ม เพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายนั้นๆ หรือไม่
6. มีความเหมาะสมคล่องตัวที่จะนำไปใช้อย่างจริงจังหรือไม่ อย่างไร
7. แผนงานเหมาะสมกับศูนย์กลางการศึกษาในโรงเรียนหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ความต้องการเป็นแรงดันจากภายนอกได้รับการพิจารณาผ่านกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างสมดุลหรือไม่

9. แผนงานของหลักสูตรมีความกว้างขวางหรือไม่

10. กลุ่มที่รับผิดชอบในการวางแผนการนั้นเป็นตัวแทนของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่นนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน โดยส่วนรวมและกลุ่มอาชีพต่างๆ หรือไม่

11. แผนการต่างๆ เปิดโอกาสให้มีการแสดงปฏิกิริยาย้อนกลับจากนักเรียนหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงแผนนั้นๆ หรือไม่อย่างไร

12. แผนการและส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรมีโอกาสอธิบายและชี้แจงจนเป็นที่เข้าใจของนักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้หรือไม่

13. มีคณะกรรมการหรือหน่วยวัดและประเมินผลหรือกลุ่มคนหรือรายบุคคลที่จะรับผิดชอบในการพิจารณาปัญหาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือไม่ . . .

14. แผนงานนั้นๆ มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ในศูนย์กลางการศึกษาของโรงเรียน ชุมชนอย่างกว้างขวางทั่วถึงและเป็นประโยชน์หรือไม่

15. แผนงานของหลักสูตรมีช่องว่างสำหรับการยืดหยุ่นเพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามโอกาสของการเรียน วิธีการเรียนการสอนตลอดทั้งการรับฟังความคิดเห็นของครูและนักเรียนเพื่อการพัฒนาให้ดีที่สุดหรือไม่

จากทัศนะของนักวิชาการทางการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าลักษณะของหลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะ คือ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน จุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของสังคม ปรัชญา จิตวิทยา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมและสามารถเปลี่ยนแปลงตามสังคม เศรษฐกิจ การเมือง มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกายเหมาะสมตามวัย

### 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ที่มีความสำคัญมาก ช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมของการพัฒนาหลักสูตร

#### 2.3.2.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ดังต่อไปนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 95) การประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเปรียบเทียบ

และตัดสินเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ในระบบหลักสูตรว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวังและการปฏิบัติจริงเพียงใด หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด มีผลกระทบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรนั้นให้ดีขึ้น การพัฒนาหลักสูตรจะขาดการประเมินหลักสูตรไม่ได้เลย อาจจำแนกผู้ประเมินหลักสูตรเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ประเมินตัวเอง หมายถึง ทำการประเมินโดยบุคคลที่สร้างหลักสูตร ออกแบบหลักสูตร ทดลองหลักสูตรหรือใช้หลักสูตรนั้น ตัวอย่างเช่น คณะอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยประเมินหลักสูตรปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยแห่งนั้น ก็จัดได้ว่าเป็นการประเมินตัวเอง

2. การประเมินจากภายนอก หมายถึง ทำการประเมินโดยบุคคลที่มีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตร ออกแบบหลักสูตร ทดลองหลักสูตรหรือใช้หลักสูตรนั้น การประเมินจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลภายนอก อาจได้ความจริงมากกว่า แต่ทั้งนี้จะต้องรู้จุดมุ่งหมายและเข้าใจสภาวะการณ์ของหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้หลักสุตรนั้นและได้รับความร่วมมือ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 249) กล่าวว่า การประเมินหลักสุตร คือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสุตรว่าหลักสุตรนั้นๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหนเมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไข เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 192) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสุตรว่าเป็นการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจึงนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่องหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสุตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น หรือตัดสินหาคุณค่าของหลักสุตรนั้นๆ

ประชุม รอดประเสริฐ (2539 : 333) ในการปฏิบัติงานทุกชนิดจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่จะกระทำในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งไว้ ซึ่งเมื่อปฏิบัติงานไปแล้วอาจจะบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยต่างกันไป รวมทั้งมีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจึงต้องหาวิธีการควบคุม และปรับปรุงวิธีการกำหนดเป้าหมาย และการปฏิบัติจริงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเหล่านี้ คือ หลักการที่เป็นแหล่งความคิด และที่มาของความหมายของการประเมินผล

สงัด อุทรานันท์ (2532 : 353) กล่าวว่า การประเมินหลักสุตรเป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสุตร ซึ่งสามารถดำเนินได้ 3 ระยะ คือ หลังจากร่างหลักสุตรเสร็จแล้ว ประเมินในขณะที่กำลังอยู่ในระหว่างการใช้หลักสุตร และประเมินหลังจากการใช้หลักสุตรผ่านไปแล้ว

Lee J. Cronbach (อ้างใน สุนีย์ ภูพันธ์, 2546 : 248) ให้ความหมายว่า การประเมินหลักสุตร คือ การรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจในเรื่องโปรแกรมหรือหลักสุตรการศึกษา

Stufflebeam and others (อ้างใน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539 : 190) ให้ความหมายของการประเมินหลักสุตรว่า การประเมินหลักสุตร คือ กระบวนการหาข้อมูล เก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การประเมินหลักสุตร คือ กระบวนการ ซึ่งผู้ประเมินจะรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณาตัดสินใจว่าหลักสุตรควรปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้หลักสุตรมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสม

### 2.3.2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสุตร

สำราญ มีแจ้ง (2544 : 19) ได้ให้นิยามของจุดมุ่งหมายของการประเมินมีดังนี้

1. เพื่อวินิจฉัยหาส่วนบกพร่องของปัญหา หรือต้นเหตุของปัญหาที่จะนำไปสู่วิธีการ ขั้นตอนและรูปแบบที่ถูกต้องของการดำเนินงาน
2. เพื่อเสนอทางเลือกในการดำเนินงานว่าจะใช้วิธีใดจึงจะเหมาะสมที่สุด ที่จะนำเสนอต่อผู้ที่สนใจหรือผู้เกี่ยวข้องกับผลการประเมินนั้นเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ
3. เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพของการประเมินจะส่งผลมายังผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินโครงการในครั้งต่อไปให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานในกิจการนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและผลงานที่ได้มีประสิทธิผลหรือไม่

5. เพื่อใช้ในการประเมิน กล่าวคือ การประเมินจะตัดสินการสรุปคุณค่าว่าดีหรือไม่ดีและมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

6. เพื่อประเมินค่าเป็นการประเมินผล พิจารณาผลของการศึกษาในส่วนรวม ตลอดโครงการที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่าได้ผลตามมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ การประเมินค่านี้นอกจากจะประเมินค่าการเรียนการสอนแล้วยังรวมไปถึงกระบวนการศึกษาและโครงการต่างๆ ในสถานศึกษาอีกด้วย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535 : 587) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรนั้นจะมีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. เพื่อหาคคุณค่าของหลักสูตร โดยดูว่าหลักสูตรสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรต้องการหรือไม่
2. เพื่ออธิบายและดูว่าลักษณะของส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรในแง่หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลว่าสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ สนองความต้องการหรือไม่
3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง
4. เพื่อตัดสินว่าการบริหารด้านวิชาการ และบริหารด้านหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่
5. เพื่อติดตามผลผลิต คือ ผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการเรียนจบหลักสูตรนั้นอย่างไร เป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่

Hilda Taba (อ้างใน สุนีย์ ภูพันธ์. 2546 : 250) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรกระทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่างๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ จุดประสงค์ ขอบเขตของเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่างๆ การใช้สื่อและวัสดุการสอน ฯลฯ

เมื่อกล่าวโดยสรุป การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาข้อบกพร่องและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังใช้ในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณค่าพอที่จะนำไปใช้หรือสมควรยกเลิกหรือไม่

### 2.3.2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นการดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผน และมีรูปแบบในการประเมิน การเลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมจะทำให้การประเมินหลักสูตรนั้นเป็นไปอย่างเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการประเมินหลักสูตร รูปแบบการประเมินหลักสูตรนั้นมีหลายรูปแบบ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. รูปแบบประเมินของ Provus (อ้างใน วิชัย ดิสสระ. 2535 : 121)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบ Provus มีหลักการดังต่อไปนี้

1.1 จะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรไว้ก่อน

1.2 พิจารณาดูว่ามีความไม่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติหรือเกณฑ์มาตรฐาน

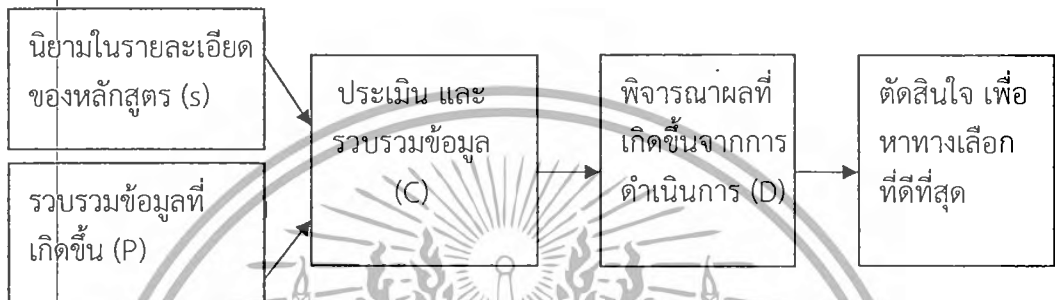
หรือไม่อย่างไร

1.3 ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากข้อ 2 มาปรับปรุงการปฏิบัติเป็นเกณฑ์มาตรฐานใหม่

ได้

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus มีการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน

ตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus

ที่มา อ้างใน วิชัย ดิสสระ (2535 : 121)

ขั้นตอนที่ 1 S ย่อมาจากคำว่า Standard เป็นขั้นตอนของการนิยามในรายละเอียดของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร นักเรียน ครู สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ที่เอื้อต่อครูและนักเรียน สิ่งเหล่านี้ ผู้ประเมินหลักสูตรจะต้องเป็นผู้นิยามได้เป็นมาตรฐานสิ่งที่ต้องการจะประเมินผลนั้นๆ ขั้นตอนที่ 1 นี้ นอกจากการกำหนดหรือนิยามรายละเอียดต่างๆ ของหลักสูตรแล้วผู้ประเมินหลักสูตรต้องรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้น คือ P ซึ่งย่อมาจาก Performance ข้อมูลนี้จะต้องพยายามหาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะหาได้ จากการสังเกตพบเห็นและจะต้องเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องหรือตรงกับคำนิยาม หรือ Standard ที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่รวบรวมไว้ควรเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 C ย่อมาจากคำว่า Compare เมื่อกำหนดหรือนิยามสิ่งที่เป็นมาตรฐานตามสิ่งที่ต้องการจะประเมิน (S) และรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ได้จากการพบเห็น (P) แล้วผู้ประเมินผลก็จะนำข้อมูลนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 3 D ย่อมาจากคำว่า Discrepancy หลังจากผู้ประเมินหลักสูตรได้เปรียบเทียบข้อมูลที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานแล้ว ผู้ประเมินจะพบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่ คิดคาคว่าจะเป็นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ เป็นการพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการหรือการใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 Decision Making เป็นขั้นตอนที่ผู้ประเมินผลจะส่งผลของการประเมินไปยังผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจ เพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในที่สุด

## 2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler (อ้างใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.

2544 : 171)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Ralph W. Tyler เป็นรูปแบบที่เน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากหลักสูตร โดยให้องค์ประกอบในการจัดการศึกษาไว้ 3 อย่าง คือ จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ประสบการณ์ในการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยพิจารณาว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่ ดังนั้นทัศนะของ Ralph W. Tyler นั้นถือว่ากระบวนการทางการศึกษามีจุดเน้นอยู่ 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลของการเรียน ทั้ง 3 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์กันดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler

ที่มา อ้างใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 171)

ตามรูปแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทางการศึกษาข้างบนนี้เป็นการประเมินเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลของการเรียนกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาซึ่งในรูปภาพ แทนด้วยสัญลักษณ์ (ค) นั่นเอง อย่างไรก็ตามรูปแบบการประเมินหลักสูตรตามที่เสนอของ Ralph W. Tyler อาจมองถึงความสัมพันธ์ (ก) และ (ข) ด้วยความสัมพันธ์ของจุดมุ่งหมายของการศึกษาซึ่งแทนด้วยสัญลักษณ์ (ก) นั้น หมายถึงการประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ระบุไว้ในหลักสูตรและความสัมพันธ์ของประสบการณ์การเรียนรู้กับสัมฤทธิ์ผลของการเรียนซึ่งแทนด้วยสัญลักษณ์ (ค) นั่นก็คือการประเมินเปรียบเทียบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ปฏิบัติจริงกับสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติ

## 3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stufflebeam อ้างใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541 : 168)

รูปแบบการประเมินผลหลักสูตรหรือโครงการของ Stufflebeam เป็นที่รู้จักกันทั่วไปในชื่อ CIPP Model ย่อมาจากคำ 4 คำ คือ

C คือ Context หมายถึง บริบท หรือสภาพแวดล้อมของหลักสูตร

I คือ Input หมายถึง ปัจจัยเบื้องต้นหรือตัวป้อน

P คือ Process หมายถึง กระบวนการ

P คือ Product หมายถึง ผลผลิต หรือผลที่เกิดขึ้น

รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model เป็นรูปแบบที่เน้นเกี่ยวกับการตัดสินใจทางการศึกษา โดยได้กำหนดรูปแบบการประเมินการตัดสินใจเป็น 4 ด้านซึ่ง Stufflebeam ได้ให้รายละเอียดของการประเมินแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 การประเมินบริบท เป็นการประเมินสิ่งที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตร เช่น นโยบายการศึกษา ปรัชญาการศึกษา ความต้องการขององค์กร จุดมุ่งหมาย ฯลฯ

3.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินเพื่อทราบข้อสนเทศ เพื่อนำมากำหนดวิธีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในอันที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น จะให้ประโยชน์ในการตัดสินใจว่า ระบบโครงสร้างต่างๆ ของโครงการ รวมทั้งวิธีการและระบบการบริหารงานของโครงการมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรใช้วิธีการใดที่เหมาะสมกว่า

3.3 การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินโครงการในด้านการปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อค้นหาข้อบกพร่อง ข้อสนเทศต่างๆ สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งการประเมินกระบวนการจะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในการปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้

3.4 การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดและติดตามผลที่เกิดขึ้น เมื่อการใช้หลักสูตรจบสิ้นลง หรือครบวงจร และผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตรด้วย ทั้งนี้เพื่อตัดสินใจว่า จะยุติ ดำเนินการต่อ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขบางจุดของโครงการ เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติงานตามโครงการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Robert E. Stake (อ้างใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 7)

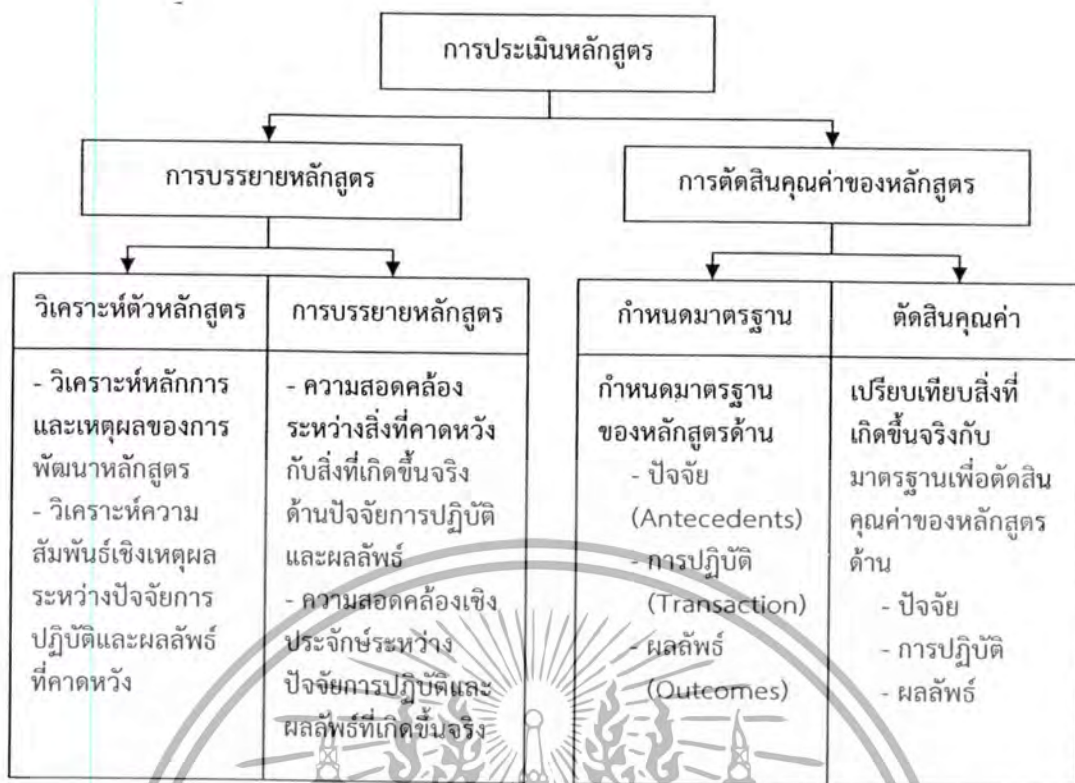
Stake ได้เสนอแนวทางการประเมินเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก การบรรยายหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์หลักสูตร
2. การบรรยายการใช้หลักสูตร ด้านปัจจัย การปฏิบัติ และผลลัพธ์

ส่วนที่สอง การตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย

1. การกำหนดมาตรฐานของหลักสูตร
2. การตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร ด้านปัจจัย การปฏิบัติ และผลลัพธ์ ดังภาพที่

2.5



ภาพที่ 2.5 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Stake สำหรับใช้ประเมินหลักสูตรที่มา อ้างใน ศิริชัย กาญจนวาสี (2545 : 7)

จากรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ได้นำเสนอจะเห็นว่าแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันไปตามความมุ่งหมายในการประเมิน สำหรับกรณีวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกุศลวิทยาราช พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้ยึดแนวการประเมินผลหลักสูตรของ Stufflebeam ในรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า “CIPP Model” เนื่องจากเป็นการประเมินผลหลักสูตรที่ครอบคลุมทั้งระบบและต่อเนื่อง

#### 2.3.2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบ CIPP Model

Daneil L. Stufflebeam (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 101) อธิบายความหมายของการประเมินผลทางการศึกษาว่า เป็นกระบวนการบรรยาย การหาข้อมูล และการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางเลือก และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตรว่าจะต้องประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท (Context) ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) จึงมีผู้เรียกรูปแบบการประเมินของ Stufflebeam ว่า CIPP Model เพื่อให้เข้าใจแนวความคิดของ Stufflebeam ได้ดียิ่งขึ้น จึงจะกล่าวตามลำดับหัวข้อดังนี้ 1) ด้านที่จะต้องประเมินและความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ 2) รูปแบบของการประเมิน

##### 1. ด้านที่จะต้องประเมินและความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ

ในการประเมินหลักสูตรนั้นมีสิ่งที่จะต้องประเมินอยู่ 4 ด้านใหญ่ๆ ด้วยกัน เพื่อนำเอาข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ 4 ประเภท ดังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านที่จะต้องประเมินกับประเภทของการตัดสินใจในภาพที่ 2.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีก้ารนำไปใช้

	สิ่งที่คาดหวัง	สิ่งที่เป็จริง
เป้าหมาย	การประเมินบริบท (การวางแผนเพื่อกำหนด จุดประสงค์)	การประเมินผลผลิต (การปรับปรุงครูหรือ เปลี่ยนแปลง)
วิธีการ	การประเมินตัวป้อน (การออกแบบประสบการณ์)	การประเมินกระบวนการ (การควบคุมการใช้หลักสูตร)

ภาพที่ 2.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านที่จะต้องประเมินและประเภทของการตัดสินใจ  
ที่มา อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 102)

หมายเหตุ ตัวบนเป็นด้านที่จะต้องประเมิน ส่วนตัวกลางที่อยู่ในวงเล็บเป็นประเภทของการ  
ตัดสินใจ

- 1.1 การประเมินบริบท เป็นการประเมินเพื่อนำมาใช้ตัดสินใจในการวางแผน  
เพื่อกำหนดจุดประสงค์
- 1.2 การประเมินตัวป้อน เป็นการประเมินเพื่อนำมาใช้ตัดสินใจในการออกแบบ  
ประสบการณ์
- 1.3 การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินเพื่อนำมาใช้ตัดสินใจควบคุม  
การใช้หลักสูตร
- 1.4 การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินเพื่อนำมาใช้ตัดสินใจความสำเร็จของ  
โครงการ หรือเปลี่ยนแปลงโครงการ

2. รูปแบบของการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้  
ขั้นแรก ประเมินบริบท ซึ่งจะช่วยให้ทราบค่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ  
จัดการศึกษามีอะไรบ้าง มีปัญหาอะไร มีทรัพยากรบ้างที่จำเป็นหรืออะไรบ้างที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการ  
จัดการศึกษา ฯลฯ นำเอาข้อมูลเหล่านั้นมาวางแผนกำหนดจุดประสงค์

ขั้นที่ 2 ประเมินตัวป้อน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินตัวป้อนจะช่วยให้การออก  
แบบประสบการณ์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ตัวอย่างคำถามที่เป็นแนวทางในการประเมินด้านนี้ได้แก่ ครูมีความ  
เข้าใจในเทคนิคการสอนแบบใหม่หรือไม่? ถ้าจะให้ได้อย่างจริงจังจะต้องฝึกอบรมครูเท่าใด  
? จะใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างไร? ยุทธวิธีที่ออกแบบไว้อยู่บนรากฐานทฤษฎี  
ที่เหมาะสมและจะช่วยให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่? ฯลฯ ข้อมูลจากการประเมินด้านนี้จะ  
นำมาพิจารณากำหนดกระบวนการ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขั้นที่ 3 ประเมินกระบวนการ และผลผลิต หลังจากประเมินในขั้นที่ 2 เสร็จ  
เรียบร้อยแล้วก็จะดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรและประเมินด้านกระบวนการ เพื่อทราบว่าวิธีการ  
หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ออกแบบไว้นั้นได้นำมาใช้หรือไม่และมีปัญหาอะไรบ้าง และประเมินด้าน  
ผลผลิตด้วยเพื่อทราบว่า จากการใช้วิธีการเหล่านั้นแล้วได้ผลอย่างไร เพื่อที่จะตัดสินใจว่าจะปรับปรุง  
หรือคงรูป หรือเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้ผล ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิดใด เช่น เมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ “การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ชูชัย สมิทธิไกร (2549 : 19) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมคิด บางโม (2545 : 14) ได้กล่าวถึงความหมาย การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จงกลณี ขุดิมาเทวินทร์ (2544 : 1) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับผู้นับปฏิบัติงาน

สุรพล พะยอมแย้ม (2541 : 250) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสู่ระบบของการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานและการเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยมีเป้าหมายที่ให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพเกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ความหมายของการฝึกอบรม เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยใช้ระยะเวลาสั้น ๆ แตกต่างกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสถานบันการศึกษาปกติทั่วไปซึ่งใช้เวลายาวนาน และเนื้อหาบทเรียนหลากหลายตามเกณฑ์ของแต่ละระดับหรือสาขาวิชาที่เปิดสอน ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีเป้าหมายเฉพาะคือการมุ่งพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานโดยการเพิ่มความรู้ความสามารถให้มีสมรรถนะในวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้น สูงขึ้นเน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 2.4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิติไกร 2549 : 7) เพื่อปรับปรุงระดับความรู้ในตนเอง ของแต่ละบุคคล คือการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ

1. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านก็ได้

2. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี

การจำแนกวัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะของการฝึกอบรม (กิตติ พิศุทธิชัย 2537 : 8)

วัตถุประสงค์ทั่วไป เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งพัฒนาให้บุคลากรสามารถดำเนินภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นวัตถุประสงค์ในวงแคบที่ยึดข้อบ่งชี้ของการฝึกอบรมมาเป็นหลักในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยจัดตามกลุ่มเป้าหมายผู้รับการฝึกอบรม ตามเนื้อหาสาระและภารกิจ

สรุปว่า วัตถุประสงค์ทั่วไปของการฝึกอบรม เพื่อต้องการให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนา 3 ด้าน คือ พัฒนาคความรู้ พัฒนาทักษะและพัฒนาทัศนคติ ส่วนวัตถุประสงค์เฉพาะจะถูกกำหนดไว้ในโครงการที่แต่ละองค์การจัดให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากร

#### 2.4.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารงานชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายใดๆ แล้ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ในหลายๆ ทางด้วยกันดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิติไกร 2549 : 14)

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการแต่ยังได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์และสิ่งอื่นๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพการทำงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการบริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า

6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์การมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้ง หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณหรือลาออกจากการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับว่าตีพิมพ์เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8. ช่วยขจัดความล่าช้าทางด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกและช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร รวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

การฝึกอบรมมีความสำคัญ และจำเป็นในการพัฒนาประชากรและบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายประการดังนี้ (อาชัญญา รัตนอุบล. 2540 : 8)

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาเหล่านั้น

3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ ภายในงบประมาณที่จำกัด และได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีก่อให้เกิดความสามัคคี เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสดูแลแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ทำกิจกรรม แก้ไขปัญหาาร่วมกัน

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความเชื่อมั่นในการทำงาน กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค

7. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและการแก้ปัญหา อันเกิดจากความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากร และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

#### 2.4.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท มีดังนี้ (นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. 2542 : 34-36)

1. การอบรมปฐมนิเทศ สำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เช่น แนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่ แนะนำให้รู้จักระเบียบข้อบังคับต่างๆ แนะนำให้รู้จักการจัดองค์การโดยทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต่าง ๆ สร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมปริมาณผลิตผลของงานให้สูงขึ้น สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ให้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน

2. การให้ทดลองทำงาน หรือการสอนงาน เป็นวิธีที่นิยมกันมาก เพราะได้มีการทำงานจริง ๆ ในสถานทำงานจริง ๆ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานโดยตรงจะเป็นผู้ทำการฝึก โดยจะอธิบายให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาดูเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือใช้  
 ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทราบถึงหลัก และวิธีการทำงานโดยทั่วไป และสาธิตให้ดูพร้อมทั้งอธิบายแนะนำ และให้ผู้รับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ หากมีข้อบกพร่องก็จะทำการแก้ไข และทดลองทำใหม่ ซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง จนแน่ใจว่าสามารถทำได้

3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ ๆ มีเครื่องจักร เครื่องมือ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมประเภทนี้เนื่องจากธุรกิจองค์การเติบโตขึ้น งานก็ขยายขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็ต้องเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานมีมากขึ้นด้วย

5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ การฝึกอบรมระดับการจัดการนี้ หมายถึงผู้จัดการระดับรอง หรือหัวหน้างานที่มีภาระความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานทั่ว ๆ ไป หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับนี้เป็นวิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหาร เช่น วิชาจิตวิทยาการบริหาร ภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

6. การฝึกฝนตนเอง การฝึกฝนตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะมีสื่อ มีแหล่งความรู้มากมายที่จะศึกษาฝึกฝนตนเองได้ วิธีการฝึกฝนอบรมด้วยตนเอง เช่น การตั้งใจฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ ศึกษานอกระบบวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และความรู้อื่นๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

การฝึกอบรม สามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์การ การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่จะต้องการจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์การจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์การเป็นวิทยากร มีข้อดีตรงที่ว่า องค์การสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์การได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์การอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้พอสมควร

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มีได้เป็นสิ่งที่องค์การจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างการฝึกอบรมจากภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะเป็นการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอก องค์การที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์การ เช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอกมักจะเป็นที่นิยมขององค์การที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

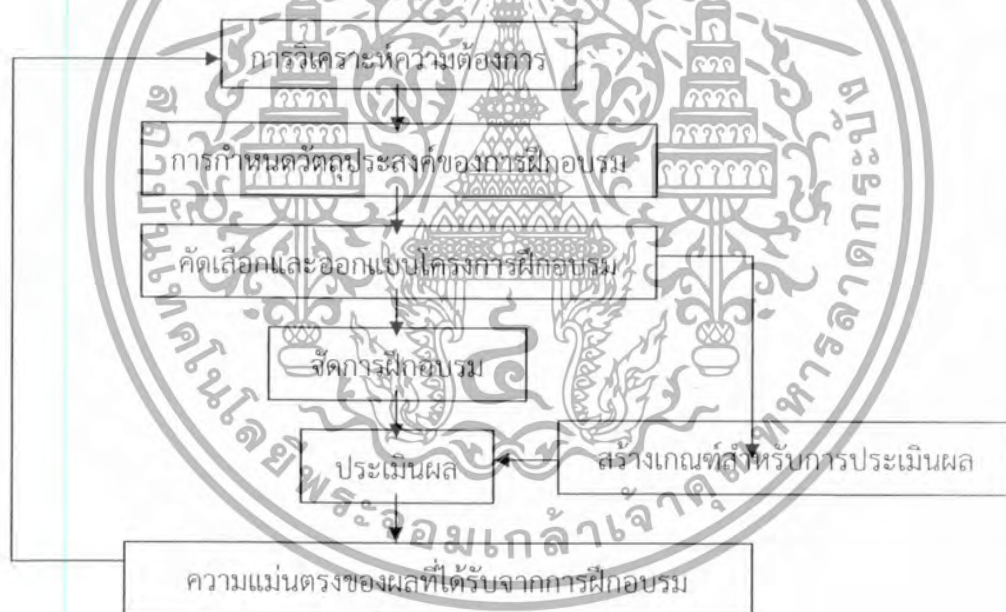
2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน การให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม ที่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

#### 2.4.5 ขั้นตอนการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบอิงอยู่บนแนวความคิดแบบระบบ ซึ่งเน้นถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ ขั้นตอนการฝึกอบรมนี้ทั้งสิ้น 6 ขั้นตอน (ชูชัย สมิติไกร, 2549 : 30)



ภาพที่ 2.7 ขั้นตอนของการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ  
ที่มา อ่างใน ชูชัย สมิติไกร (2549 : 30)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam and others หรือที่เรียกว่า CIPP Model เป็นการประเมินหลักสูตรที่พิจารณาใน 4 ด้าน ได้มีผู้สนใจทำการวิจัยไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สร้อย เลหาพันธ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา พุทธศักราช 2538 มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP (CIPP Model) เป็นกรอบในการประเมินหลักสูตร 4 ด้าน คือ ด้านบริบทของหลักสูตร ด้านปัจจัยเบื้องต้นในการผลิต ด้านกระบวนการใช้หลักสูตร และด้านผลผลิต เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มาตราส่วนประมาณค่า และปลายเปิด จำนวน 4 ชุด โดยเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 249 คน ประกอบด้วยอาจารย์ 6 คน นักศึกษา 10 คน มหาบัณฑิต 118 คน และผู้ใช้มหาบัณฑิต 115 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า ที ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านบริบทของหลักสูตร อาจารย์ นักศึกษา และมหาบัณฑิต มีความเห็นว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในทุกประเด็นหลัก ได้แก่ หลักการและเหตุผลของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหาของวิชาของหลักสูตร 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้นในการผลิต อาจารย์ นักศึกษา และมหาบัณฑิต มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ในทุกประเด็นหลัก ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน ผู้เรียน สถานที่เรียน สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน วัสดุและครุภัณฑ์การศึกษา สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน วัสดุและครุภัณฑ์การศึกษา 3) ด้านกระบวนการใช้หลักสูตร อาจารย์ นักศึกษา และมหาบัณฑิต มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ในทุกประเด็นหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล 4) ด้านผลผลิต ประเด็นหลักได้แก่คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีคุณภาพ มหาบัณฑิตและผู้ใช้มหาบัณฑิตเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ มหาบัณฑิตมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ใช้มหาบัณฑิตมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาบัณฑิตและผู้ใช้มหาบัณฑิตมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 5) เปรียบเทียบผลผลิตของหลักสูตร ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตที่เป็นจริงกับที่ใช้มหาบัณฑิตคาดหวังพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เนาวรัตน์ อันทรบุตร (2545: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซีพีบี (CIPP Model) เป็นกรอบในการประเมินการประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม โดยอาจารย์ผู้สอนและผู้สำเร็จการศึกษา พบว่าจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนด้านภาษา สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรการเรียน การสอนและการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง เหมาะสมอยู่ในระดับมาก โครงสร้างของหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น อาจารย์ผู้สอนระบุว่าความพร้อมของอาจารย์นิเทศ อยู่ในระดับมาก แต่ความพร้อมของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง นักเรียนระบบทวิภาคีระบุว่าอาจารย์นิเทศก็มีความพร้อมระดับปานกลาง ขณะที่ตนเองและครูฝึกมีความพร้อมระดับมาก ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนซึ่งได้ข้อมูลจากอาจารย์ผู้สอนนักเรียนระบบทวิภาคี และผู้สำเร็จการศึกษาพบตรงกันว่าเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง การประเมินด้านกระบวนการโดยอาจารย์ผู้สอน นักเรียนระบบทวิภาคี และผู้สำเร็จการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนและการบริหารหลักสูตรเหมาะสมอยู่ใน

ระดับมาก การประเมินด้านผลผลิต โดยผู้สำเร็จการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา  
ด้านทั่วไป และความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิชาชีพ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

วิชัย พรมาลัยรุ่งเรือง (2544 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างเคหะภัณฑ์ พุทธศักราช 2535สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท จุดมุ่งหมาย โครงสร้างและ เนื้อหาของหลักสูตรมีความชัดเจนและ  
เหมาะสมในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้น สื่อการเรียนการสอน วัสดุฝึก โรงฝึกงาน คุณสมบัติ  
นักศึกษา ตำราเรียน ความพร้อมและศักยภาพของอาจารย์ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วน  
สถานที่เรียนมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านกระบวนการกิจกรรมการเรียนการสอนมีความ  
เหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนกิจกรรมการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้าน  
ผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การนำความรู้ไปใช้และผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา มี  
ความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนคุณธรรมและบุคลิกภาพของผู้สำเร็จการศึกษามีความ  
เหมาะสมในระดับมาก

นรารัตน์ จันทร์ภิบาล (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะ  
สั้น สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยสารพัดช่าง ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และ  
ด้านผลผลิต โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านบริบทของหลักสูตรมี  
ความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงเรื่องสัดส่วนโครงสร้างจำนวนชั่วโมงทฤษฎีให้มากขึ้น 2) ด้านปัจจัย  
เบื้องต้นของหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงเรื่องงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณ  
สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มขึ้น ควรจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย  
ให้มากขึ้นและเพียงพอต่อความต้องการ ควรจัดหาเอกสารเพื่อการค้นคว้าให้มากขึ้น สภาพห้องเรียน  
ควรปรับปรุงระบบการติดตั้งอุปกรณ์ ควรขยายพื้นที่ในการปฏิบัติงานและเพิ่มจำนวนห้องเรียนให้  
มากขึ้น 3) ด้านกระบวนการของหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงเรื่องการพัฒนาอาจารย์ให้  
มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอน สนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการอบรมความรู้ด้าน  
เทคโนโลยีสมัยใหม่และให้ชุมชนมีส่วนร่วมวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง  
ตามความต้องการของท้องถิ่น 4) ด้านผลผลิตของหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงเรื่องการ  
สอนให้นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง ส่งเสริมให้นักศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมให้  
มากขึ้นและปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลา

เอื้อศุภศรี แก้วเจียรนัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์  
บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีปิโตรเคมี (หลักสูตรนานาชาติ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model เพื่อประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ได้แก่  
จุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหาวิชาของหลักสูตร ด้านปัจจัยเบื้องต้น  
ได้แก่ สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่เรียน ด้านกระบวนการ ได้แก่  
กระบวนการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การบริหารหลักสูตร และด้านผลผลิตได้แก่  
ความพึงพอใจของหลักสูตร ประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษา คุณลักษณะทั่วไป ผู้ให้ข้อมูล  
ประกอบด้วย ผู้บริหารหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีปิโตรเคมี (หลักสูตรนานาชาติ)  
จำนวน 10 คน อาจารย์ผู้สอนจำนวน 25 คน นักศึกษาจำนวน 134 คน ผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 51  
คน ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 47 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ  
แบบสอบถาม 5 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านบริบท เกี่ยวกับจุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการเรียนการสอนนักศึกษา การวัดและการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านผลผลิต ความพึงพอใจของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพและคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ยูลักษณ์ เส็งหวาน (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ประเมินหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริบท ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านบริบทพบว่านโยบายและแผน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดประสงค์รายวิชา และเนื้อหาวิชา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสม ด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า บุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สื่อการเรียนการสอน ตำรา และอาคารสถานที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการพบว่า การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล กิจกรรมเสริมหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิตพบว่า ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการศึกษา บุคลิกภาพของผู้สำเร็จการศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาที่ศึกษาต่อ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

#### 2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Botzer (2003 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรการป้องกันความรุนแรงขั้นที่ 2 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 การป้องกันความรุนแรง เป็นความเกี่ยวพันสำคัญยิ่งในระบบโรงเรียนทั่วประเทศและยังมีงานวิจัยในการป้องกันความรุนแรงแบบนี้บ่อยมาก โปรแกรมนี้ออกแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและได้มีการตรวจสอบความถูกต้องว่ามีประสิทธิภาพแล้ว ข้อมูลที่เก็บ คือ ความมีวินัย การอยู่ร่วมกัน โดยทำการทดสอบก่อน และทดสอบหลัง ด้วยเครื่องมือวัดความรู้สึกด้านอารมณ์ ร่วมกับแบบรายงานพฤติกรรมความขัดแย้งและความเหลวไหลของนักเรียน นำผลการวัดไปประเมินด้วยโปรแกรมดังกล่าว กลุ่มทดลองจำนวน 118 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 71 คน รวมทั้งหมด 189 คน ผลพบว่า โปรแกรมที่ใช้มีความสมบูรณ์ ด้านระบบคำศัพท์การป้องกันความรุนแรง ผลวัดความรู้สึกด้านอารมณ์ สอบก่อนได้ 11.89 คะแนน และสอบหลังได้ 18.65 คะแนน และนำข้อมูลเกี่ยวกับความมีวินัยที่ผ่านมาสามปี และผลการรายงานพฤติกรรมของนักเรียนมาเปรียบเทียบกัน พฤติกรรมของนักเรียนเปลี่ยนอย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงต้องมีการปรับปรุงหรือเพิ่มสิ่งที่เกี่ยวข้องสำหรับสูตรการป้องกันความรุนแรงขั้นที่ 2 ก่อนที่จะนำไปใช้หรือนำไปเป็นแนวคิดในการวิจัยในพื้นที่ของการป้องกันความรุนแรงต่อไป

Hsieh (1999 : 1023 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเทคโนโลยีการประกันและการธนาคารของวิทยาลัยในไต้หวัน วัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อประเมินหลักสูตรในด้านการสอน ด้านการสนับสนุนหลักสูตร ด้านวัสดุหลักสูตร ด้านผลสัมฤทธิ์ของ

ผู้เรียนและการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดของการวิจัย ใช้แบบประเมินของ CIPP Model ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้เรียนไม่พึงพอใจที่หลักสูตรขาดความยืดหยุ่นและไม่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน

2. นายจ้างพึงพอใจกับเนื้อหาความรู้ที่เตรียมให้กับผู้เรียนและการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา

3. เนื้อหาหลักสูตรได้เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนในการเข้าสู่การธุรกิจในอนาคต และสนองต่อสังคมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงความพร้อมให้แก่ผู้เรียนในการเข้าสู่การธุรกิจในอนาคต และสนองต่อสังคมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

Winn (1998 : 0727 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมบำรุงรักษาเครื่องบิน E -6A ของมหาวิทยาลัยวอชิงตัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอนของคณะผู้ฝึกสอน และเพื่อประเมินเนื้อหาของหลักสูตรว่าบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่ กรอบแนวคิดของการวิจัยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง ด้านเนื้อหาพบว่า มีการเตรียมปัญหารูปแบบต่างๆ เพื่อฝึกการแก้ไขปัญหาทางเทคนิคต่างๆ และมีการฝึกซ่อมบำรุงโดยจำลองการซ่อมบำรุงด้วยการใช้คอมพิวเตอร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ตามแนวคิดของ Stufflebeam เนื่องจากรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model เป็นการประเมินที่มีความต่อเนื่องและครอบคลุมในรายละเอียดทุกด้าน ช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้รูปแบบประเมิน CIPP Model เป็นแนวทางในการประเมิน และเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้น ดังนี้

- 3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model มากำหนดเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย รายละเอียดดังตารางที่ 3.1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 กรอบแนวทางในการวิเคราะห์การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเลย

ด้าน	ประเด็นของกรประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1. บริบทของหลักสูตร	1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1. ผู้บริหาร	แบบสอบถาม	คำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ ปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด
	1.1 ความเหมาะสมกับหลักสูตร	2. วิทยากร			
2. โครงสร้างและเนื้อหาวิชาของหลักสูตร	1.2 ความเหมาะสมกับความต้องการของสังคม	1. ผู้บริหาร	แบบสอบถาม	คำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ ปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด
	2. โครงสร้างและเนื้อหาวิชาของหลักสูตร	2. วิทยากร			
	2.1 ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม หัวข้อวิชา สัดส่วนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ				
	2.2 ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงในแต่ละหัวข้อวิชา				
	2.3 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา				

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นของการประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
2. ปัจจัยเบื้องต้นของ หลักสูตร	ความเหมาะสมของวิทยากร วัสดุ ฝึกอบรม เอกสารประกอบการ ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม สถานที่ ฝึกอบรม และงบประมาณ	1. ผู้บริหาร 2. วิทยากร 3. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	แบบสอบถาม	คำนวณหาค่าเฉลี่ยและ ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	พิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ ปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด
3. กระบวนการของ หลักสูตร	ความเหมาะสมของการบริหาร หลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การ วัดและประเมินผล	1. ผู้บริหาร 2. วิทยากร 3. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	แบบสอบถาม	คำนวณหาค่าเฉลี่ยและ ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	พิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ ปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด
4. ผลผลิตของ หลักสูตร	คุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม	1. ผู้บริหาร 2. วิทยากร 3. ผู้สำเร็จการ ฝึกอบรม	แบบสอบถาม	คำนวณหาค่าเฉลี่ยและ ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	พิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ มากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ มาก 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ ปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ น้อย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ น้อยที่สุด

### 3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2553-2555 ประกอบด้วย

3.1.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงาน หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล หัวหน้าฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม รวมจำนวน 8 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

3.1.2 วิทยากร ได้แก่ นักวิชาการเกษตรและผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะฝีมือในการกรีดยางพารา ซึ่งเป็นผู้ฝึกอบรมตามหลักสูตรเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย จำนวน 8 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

3.1.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2554-2555 จำนวน 100 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

3.1.4 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2553 จำนวน 100 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานภาพได้ดังนี้

สถานภาพ	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (คน)
1. ผู้บริหาร	
1.1 ผู้อำนวยการ	1
1.2 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงาน	1
1.3 หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล	1
1.4 หัวหน้าฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1
1.5 เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม	4
2. วิทยากร	8
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประจำปี พ.ศ. 2554-2555	100
4. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมประจำปี พ.ศ. 2553	100
รวม	216

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 4 ฉบับ  
ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้บริหาร

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มวิทยากร

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรม

รายละเอียดของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงลักษณะและการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม	วัตถุประสงค์ของการใช้	ลักษณะของแบบสอบถาม	ผู้ให้ข้อมูล
ด้านบริบท	เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหารและวิทยากรเกี่ยวกับ ด้านบริบทของหลักสูตร	เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมิน ด้านบริบท จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ส่วนที่ 2 โครงสร้างของหลักสูตร ส่วนที่ 3 เนื้อหาวิชาของหลักสูตร  โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการแปลค่าดังนี้ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก ที่สุด 4 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ปาน กลาง 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ น้อย 1 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อย ที่สุด	1. ผู้บริหาร 2. วิทยากร
ด้านปัจจัย เบื้องต้น	เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหาร วิทยากรและผู้เข้ารับ การฝึกอบรม เกี่ยวกับด้าน ปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร	เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินด้านปัจจัย เบื้องต้นจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย คุณสมบัติของวิทยากร วัตถุประสงค์ เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการ ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และ งบประมาณ  โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการแปลค่าดังนี้ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มาก ที่สุด 4 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ ปาน กลาง	1. ผู้บริหาร 2. วิทยากร 3. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

แบบสอบถาม	วัตถุประสงค์ของการใช้	ลักษณะของแบบสอบถาม	ผู้ให้ข้อมูล
ด้านกระบวนการ	เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับด้านกระบวนการของหลักสูตร	<p>2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ น้อย</p> <p>1 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด</p> <p>เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินด้านกระบวนการจำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ</p> <p>ส่วนที่ 1 การบริหารหลักสูตร</p> <p>ส่วนที่ 2 การจัดการฝึกอบรม</p> <p>ส่วนที่ 3 การวัดและการประเมินผล</p> <p>โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการแปลค่าดังนี้</p> <p>5 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด</p> <p>4 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ มาก</p> <p>3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ปานกลาง</p> <p>2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ น้อย</p> <p>1 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด</p>	<p>1. ผู้บริหาร</p> <p>2. วิทยากร</p> <p>3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p>
ด้านผลผลิต	เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยากรและผู้สำเร็จการฝึกอบรม เกี่ยวกับด้านผลผลิตของหลักสูตร	<p>เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิตจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา</p> <p>โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการแปลค่าดังนี้</p> <p>5 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ มากที่สุด</p> <p>4 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ มาก</p> <p>3 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ ปานกลาง</p> <p>2 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ น้อย</p> <p>1 หมายถึง มีคุณภาพ ระดับ น้อยที่สุด</p>	<p>1. ผู้บริหาร</p> <p>2. วิทยากร</p> <p>3. ผู้สำเร็จการฝึกอบรม</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร การฝึกอบรม

3.2.2.2 ศึกษาหนังสือ บทความและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model

3.2.2.3 ศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินโดยใช้รูปแบบ CIPP Model

3.2.2.4 สร้างแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ให้ข้อคำถามครอบคลุมกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ที่กำหนดไว้

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

### 3.2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.3.1 หาความตรงของแบบสอบถามโดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีรายชื่อดังนี้

1. รศ.ดร. ภัทรธรา ผดงาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย

2. ดร. ชมพูนภา ชมพูนพันธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย

3. นายพิษณุ หริกกันทร สำนักงานกองทุนส่งเสริมการดำเนินงาน (สกย.) จังหวัดเลย

4. นายชยศักดิ์ เจริญจิณโณ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดเลย

5. นายเกษตร์ แมบสนธิ นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ศูนย์วิจัยยางหนองคาย จังหวัดหนองคาย

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 คะแนน สำหรับข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 คะแนน สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 คะแนน สำหรับข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จากนั้นนำข้อมูลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิธรณี, 2546 : 220)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามแต่ละด้านพบว่า

ด้านบริบทของหลักสูตร ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง -0.20-1.00 และเป็นไปตามเกณฑ์ 11 ข้อ จากนั้นทำการปรับปรุงข้อคำถามและเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 เป็นแบบสอบถาม ได้ข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย จำนวน 20 คน

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และเป็นไปตามเกณฑ์ 17 ข้อ

ด้านกระบวนการ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง -0.20-1.00 และเป็นไปตามเกณฑ์ 22 ข้อ จากนั้นทำการปรับปรุงข้อคำถามและเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 เป็นแบบสอบถาม ได้ข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 คน

ด้านผลผลิต ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.00-1.00 และเป็นไปตามเกณฑ์ 4 ข้อ จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 เป็นแบบสอบถาม ได้ข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้สำเร็จการศึกษาฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 คน

3.2.3.2 หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มวิทยากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย กลุ่มละ 20 คน และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมและกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มละ 30 คน

จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่า Alpha Coefficient ตามวิธีการของ Cronbach ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 96)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( t - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านพบว่า  
 ด้านบริบทของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.934  
 ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.901  
 ด้านกระบวนการของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.944  
 ด้านผลผลิตของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.734

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ติดต่อขอรับหนังสือรับรองการเก็บข้อมูลในการทำวิจัย จากบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3.3.2 ยื่นหนังสือต่อผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เพื่อขออนุญาตและประสานงานในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

3.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.3.3.1 ผู้บริหารและวิทยากร ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในช่วงเดือนธันวาคม 2554 จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 16 ฉบับ ได้กลับคืน 16 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเข้าไปเก็บข้อมูลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สาขาเทคนิคการกรีดยาง ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ซึ่งดำเนินการฝึกในเดือนธันวาคม 2554 จำนวน 4 รุ่น และในเดือนมกราคม 2555 จำนวน 2 รุ่น จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 145 ฉบับ ได้กลับคืน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.76

3.3.3.3 ผู้สำเร็จการฝึกอบรม ผู้วิจัยฝากแบบสอบถามจำนวน 140 ฉบับ ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เก็บข้อมูลให้ โดยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2554 จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 140 ฉบับ ได้กลับคืน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.71

3.3.4 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 101)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรในด้านบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 34)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	n	แทน	จำนวนคะแนน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 60)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์ในการแปลค่าของแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านบริบทของหลักสูตร มีเกณฑ์ในการแปลค่า ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร มีเกณฑ์ในการแปลค่า ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด

ด้านกระบวนการของหลักสูตร มีเกณฑ์ในการแปลค่า ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับ น้อยที่สุด

ด้านผลผลิตของหลักสูตร มีเกณฑ์ในการแปลค่า ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพ ระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีคุณภาพ ระดับ มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีคุณภาพ ระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีคุณภาพ ระดับ น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีคุณภาพ ระดับ น้อยที่สุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและบรรยายค่าสถิติต่างๆ โดยแบ่งเป็น 5 ตอน จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัย 4 กลุ่ม ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 กลุ่ม นำเสนอตามลำดับดังนี้

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้บริหาร
- 1.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มวิทยากร
- 1.3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 1.4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบทของหลักสูตร

ตอนที่ 3 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร

ตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการของหลักสูตร

ตอนที่ 5 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านผลผลิตของหลักสูตร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้สำเร็จการฝึกอบรม

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้บริหาร หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	7	87.50
	หญิง	1	12.50
2. ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม			
	ผู้อำนวยการ	1	12.50
	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4	50.00
	ครูฝึกฝีมือแรงงาน	3	37.50
3. ประสบการณ์ในการทำงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	1	12.50
	5-10 ปี	1	12.50
	มากกว่า 10 ปี	6	75.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	25.00
	ปริญญาตรี	5	62.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	12.50

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหาร เป็นเพศชาย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 เป็นเพศหญิง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตำแหน่งผู้อำนวยการ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.2 ข้อมูลทั่วไปของวิทยากร

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มวิทยากร หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	7	87.50
	หญิง	1	12.50
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม			
	นักวิชาการเกษตร	-	-
	ประชาชนชาวบ้าน	8	100.00
3. ประสบการณ์ด้านการกรีดยางพารา			
	น้อยกว่า 5 ปี	1	12.50
	5 - 10 ปี	4	50.00
	มากกว่า 10 ปี	3	37.50
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	100.00
	ปริญญาตรี	-	-
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มวิทยากร เป็นเพศชาย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 เพศหญิง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 เป็นประชาชนชาวบ้าน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ประสบการณ์ด้านการกรีดยางพาราน้อยกว่า 5 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประสบการณ์ด้านการกรีดยางพารา 5-10 ปี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ด้านการกรีดยางพารามากกว่า 10 ปี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

## 1.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	42	42.00
	หญิง	58	58.00
2. อายุ			
	15 - 25 ปี	26	26.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
26 - 35 ปี	33	33.00
36 - 45 ปี	26	26.00
46 - 55 ปี	13	13.00
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	2	2.00
3. อาชีพ		
เกษตรกร	74	74.00
รับจ้าง	13	13.00
อื่นๆ เช่น ค้าขาย นักศึกษา แม่บ้าน ช่าง	13	13.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	34	34.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	36	36.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	21	21.00
ปวส. หรือ อนุปริญญา	5	5.00
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4	4.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเพศชาย 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 เป็นเพศหญิง 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 อายุระหว่าง 15-25 ปี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 อายุระหว่าง 26-35 ปี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 อายุระหว่าง 36-45 ปี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 อายุระหว่าง 46-55 ปี 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 อายุมากกว่า 55 ปี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 อาชีพเกษตรกร 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 อาชีพรับจ้าง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 อาชีพอื่นๆ เช่น ค้าขาย นักศึกษา แม่บ้าน ช่าง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 วุฒิการศึกษา ระดับประถมศึกษา 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 วุฒิการศึกษาระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญา 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

#### 1.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	67	67.00
หญิง	33	33.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ			
	15 - 25 ปี	9	9.00
	26 - 35 ปี	35	35.00
	36 - 45 ปี	30	30.00
	46 - 55 ปี	20	20.00
	มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	6	6.00
3. อาชีพ			
	เกษตรกร	72	72.00
	รับจ้าง	27	27.00
	อื่นๆ เช่น ...ค้าขาย....	1	1.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด			
	ประถมศึกษา	61	61.00
	มัธยมศึกษาตอนต้น	27	27.00
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	7	7.00
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2	2.00
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3	3.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรมเป็นเพศชาย 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 เป็นเพศหญิง 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 อายุระหว่าง 15-25 ปี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 อายุระหว่าง 26-35 ปี 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 อายุระหว่าง 36-45 ปี 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุระหว่าง 46-55 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุมากกว่า 55 ปี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 อาชีพเกษตรกร 72 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 อาชีพรับจ้าง 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 อาชีพอื่นๆ เช่น ค้าขาย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 วุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 วุฒิการศึกษาระดับปวส.หรือ อนุปริญญา 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตอนที่ 2 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบทของหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และวิทยากร ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ในภาพรวมด้านบริบทของหลักสูตร

ด้านบริบทของหลักสูตร	n = 16		ระดับความเหมาะสม	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.40	0.10	มาก	1
2. โครงสร้างของหลักสูตร	3.73	0.45	มาก	3
3. เนื้อหาของหลักสูตร	4.13	0.41	มาก	2
รวม	4.09	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารและวิทยากรเห็นว่าภาพรวมด้านบริบทของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) อันดับ 2 คือ เนื้อหาของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) อันดับ 3 คือ โครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบท เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ผู้บริหาร (n=8)		ระดับความ	วิทยากร (n=8)		ระดับความ	รวม (n=16)		ระดับความ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ทักษะและความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนรู้จักการเก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย	4.50	0.93	มาก	4.25	0.70	มาก	4.38	0.18	มาก	2
2. เพื่อสร้างแรงงานการกรีดยางพาราให้มีฝีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพาราที่มีจำนวนมากขึ้น	4.63	0.74	มากที่สุด	4.00	0.93	มาก	4.32	0.45	มาก	3
3. เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพารา และแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจในเรื่องการกรีดยางอย่างถูกวิธี	4.50	0.76	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.00	มาก	1
รวม	4.54	0.73	มากที่สุด	4.25	0.56	มาก	4.40	0.10	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหาร และวิทยากรเห็นว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกริดยางพาราและแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจในเรื่องการกริดยางอย่างถูกวิธี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) อันดับ 2 คือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ทักษะและความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนรู้จักการเก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) อันดับ 3 คือ เพื่อสร้างแรงงานการกริดยางพาราให้มีฝีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพาราที่มีจำนวนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีด  
 ยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบท เกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตร

ด้านโครงสร้างของหลักสูตร	ผู้บริหาร (n=8)		ระดับความ	วิทยากร (n=8)		ระดับความ	รวม (n=16)		ระดับความ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	
1. การกำหนดหัวข้อฝึกอบรมในโครงสร้างหลักสูตร	4.00	1.20	มาก	3.88	0.64	มาก	3.94	0.08	มาก	1
2. จำนวนชั่วโมงรวมของหลักสูตร	3.88	1.13	มาก	3.25	0.70	ปานกลาง	3.57	0.45	มาก	11
3. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมในภาคทฤษฎี	4.00	1.30	มาก	3.50	0.53	ปานกลาง	3.75	0.35	มาก	6
4. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ	4.00	1.07	มาก	3.38	0.74	ปานกลาง	3.69	0.44	มาก	8
5. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อความปลอดภัยในการทำงาน	4.00	1.07	มาก	3.50	0.53	ปานกลาง	3.75	0.35	มาก	6
6. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อเครื่องมือและอุปกรณ์ในการกรีดยางพารา	4.00	1.07	มาก	3.25	1.04	ปานกลาง	3.63	0.53	มาก	10
7. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อการลับมีดกรีดยางพารา	3.88	1.13	มาก	3.13	1.36	ปานกลาง	3.51	0.53	มาก	12
8. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อฝึกรีดยางชั้นพื้นฐาน	4.38	0.52	มาก	3.13	0.83	ปานกลาง	3.76	0.88	มาก	4
9. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อฝึกรีดยางชั้นพัฒนา	4.13	0.99	มาก	3.50	0.53	ปานกลาง	3.82	0.45	มาก	3
10. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อฝึกรีดยางชั้นประณีต	4.38	1.06	มาก	3.38	0.74	ปานกลาง	3.88	0.71	มาก	2
11. จำนวนชั่วโมงทดสอบ/วัดผล	3.88	1.13	มาก	3.63	0.92	มาก	3.76	0.18	มาก	4
12. โครงสร้างของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.00	0.93	มาก	3.38	0.74	ปานกลาง	3.69	0.44	มาก	8
รวม	4.04	0.92	มาก	3.41	0.45	ปานกลาง	3.73	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหาร และวิทยากรเห็นว่าโครงสร้างของหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดหัวข้อฝึกอบรมในโครงสร้างหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) อันดับ 2 คือ จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อฝึกกริตรายชั้นประเด็น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) อันดับ 3 คือ จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อฝึกกริตรายชั้นพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ อันดับ 10 จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อเครื่องมือและอุปกรณ์ในการกริตรายพารา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) อันดับ 11 คือ จำนวนชั่วโมงรวมของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) อันดับ 12 คือ จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อการลับมีดกริตรายพารา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีด  
 ยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบท เกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร

ด้านเนื้อหาของหลักสูตร	ผู้บริหาร (n=8)		ระดับความ	วิทยากร (n=8)		ระดับความ	รวม (n=16)		ระดับความ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	เหมาะสม	
1. เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะวิชาชีพด้านการกรีดยางพารา	4.50	0.76	มาก	4.00	0.76	มาก	4.25	0.35	มาก	2
2. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้	4.50	0.76	มาก	4.00	0.53	มาก	4.25	0.35	มาก	2
3. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	4.38	0.92	มาก	3.63	0.74	มาก	4.00	0.53	มาก	6
4. การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย	4.88	0.35	มากที่สุด	3.63	0.52	มาก	4.26	0.88	มาก	1
5. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.38	0.74	มาก	4.00	0.53	มาก	4.20	0.27	มาก	4
6. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.38	0.74	มาก	3.88	0.35	มาก	4.13	0.35	มาก	5
7. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาด้านวิชาชีพและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	4.13	0.83	มาก	3.88	0.64	มาก	4.00	0.18	มาก	6
8. การฝึกอบรมภาคปฏิบัติสอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร	4.25	1.16	มาก	3.75	0.71	มาก	4.00	0.35	มาก	6
รวม	4.42	0.69	มาก	3.84	0.39	มาก	4.14	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหาร และวิทยากรเห็นว่าเนื้อหาของหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) อันดับ 2 คือ เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะวิชาชีพด้านการกรีดยางพารา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อันดับ 6 เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาด้านวิชาชีพและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติสอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ )

### ตอนที่ 3 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร	n = 8		ระดับความเหมาะสม	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ตรงตามหลักสูตร	4.25	0.71	มาก	5
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิค และวิธีการสอนที่ดี	4.38	0.74	มาก	4
3. วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	4.13	0.64	มาก	8
4. วิทยากรสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก	4.50	0.93	มาก	3
5. วิทยากรรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รับการฝึก	4.25	0.71	มาก	5
6. วิทยากรมีความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม	4.63	0.52	มากที่สุด	1
7. จำนวนวิทยากรมีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.88	1.25	มาก	12
8. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ	3.50	1.20	ปานกลาง	14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร	n = 8		ระดับความเหมาะสม	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
9. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.83	มาก	8
10. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	4.63	0.74	มากที่สุด	1
11. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	4.25	0.71	มาก	5
12. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	3.25	1.58	ปานกลาง	18
13. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	3.38	1.51	ปานกลาง	15
14. สื่อการฝึกอบรมทันสมัย	3.38	1.06	ปานกลาง	15
15. สื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	3.75	1.04	มาก	13
16. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการฝึกอบรม	4.00	0.93	มาก	11
17. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม	4.13	0.99	มาก	8
18. งบประมาณมีเพียงพอในการจัดฝึกอบรม	3.38	1.41	ปานกลาง	15
รวม	3.99	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริษัทรเห็นว่าด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิทยากรมีความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) อันดับ 3 คือ วิทยากรสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ อันดับ 14 วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ) อันดับ 15 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ สื่อการฝึกอบรมทันสมัย งบประมาณมีเพียงพอในการจัดฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) อันดับ 18 คือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรรดิยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร	n = 8		ระดับความเหมาะสม	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ	3.38	0.52	ปานกลาง	5
2. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.75	0.70	ปานกลาง	8
3. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	3.50	0.53	ปานกลาง	3
4. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ	3.38	0.92	ปานกลาง	5
5. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	2.63	1.06	ปานกลาง	9
6. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา และความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	3.13	0.64	ปานกลาง	7
7. สื่อการฝึกอบรมทันสมัย	2.63	1.30	ปานกลาง	9
8. สื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	3.50	0.93	ปานกลาง	3
9. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการ ฝึกอบรม	3.75	0.89	มาก	1
10. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม	3.75	0.89	มาก	1
รวม	3.24	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า วิทยากรเห็นว่าดัชนีปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) อันดับ 3 คือ วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา สื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อันดับ 9 เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย สื่อการฝึกอบรมทันสมัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.63$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร	n = 100		ระดับความเหมาะสม	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ตรงตามหลักสูตร	4.39	0.63	มาก	1
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ดี	4.35	0.66	มาก	2
3. วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ทันกับ ความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	4.12	0.76	มาก	6
4. วิทยากรสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก	4.16	0.75	มาก	5
5. วิทยากรรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รับการฝึก	4.22	0.82	มาก	4
6. วิทยากรมีความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม	4.30	0.69	มาก	3
7. จำนวนวิทยากรมีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.42	1.00	ปานกลาง	17
8. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ	3.87	0.98	มาก	11
9. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.86	มาก	13
10. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	3.99	0.88	มาก	7
11. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	3.96	0.90	มาก	8
12. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	3.56	0.99	มาก	16
13. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	3.63	0.96	มาก	15
14. สื่อการฝึกอบรมทันสมัย	3.67	0.89	มาก	14
15. สื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	3.89	0.87	มาก	10
16. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการฝึกอบรม	3.80	0.78	มาก	12
17. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม	3.91	1.02	มาก	9
รวม	3.94	0.49	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเห็นว่าด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ตรงตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) อันดับ 2 คือ วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ดี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) อันดับ 3 คือ วิทยากรมีความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ อันดับ 15 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) อันดับ 16 คือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) อันดับ 17 คือ จำนวนวิทยากรมีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการของหลักสูตร

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยากร และผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ในภาพรวมด้านกระบวนการของหลักสูตร

ด้านกระบวนการของหลักสูตร	n = 116		ระดับความเหมาะสม	อันดับ
	X	S.D		
1. การบริหารหลักสูตร	3.92	0.54	มาก	3
2. การจัดการฝึกอบรม	4.30	0.48	มาก	1
3. การวัดและประเมินผล	4.04	0.42	มาก	2
รวม	4.15	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้บริหาร วิทยากรและผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเห็นว่าด้านกระบวนการของหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า การจัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) อันดับ 2 คือ การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) อันดับ 3 คือ การบริหารหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิทยากรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร

การบริหารหลักสูตร	ผู้บริหาร (n=8)		ระดับความเหมาะสม	วิทยากร (n=8)		ระดับความเหมาะสม	รวม (n=16)		ระดับความเหมาะสม	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D		
1. แผนการฝึกอบรมมีความชัดเจนและมีการปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนด	4.38	0.74	มาก	3.88	0.35	มาก	4.13	0.35	มาก	2
2. มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจในหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	3.75	1.03	มาก	3.50	0.78	ปานกลาง	3.63	0.18	มาก	9
3. มีการจัดเตรียมบุคลากรและผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4.50	0.53	มาก	3.25	0.71	ปานกลาง	3.88	0.88	มาก	5
4. มีการจัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและชี้แจงด้านการฝึกอบรม	4.38	0.74	มาก	3.38	0.52	ปานกลาง	3.88	0.71	มาก	5
5. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรอย่างเหมาะสม	4.38	0.74	มาก	3.38	0.52	ปานกลาง	3.88	0.71	มาก	5
6. มีการจัดทำแผนการสอน	4.25	1.16	มาก	3.88	0.64	มาก	4.07	0.26	มาก	3
7. มีการจัดทำตารางฝึกอบรม	4.75	0.46	มากที่สุด	3.88	0.6	มาก	4.32	0.62	มาก	1
8. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม	4.63	0.74	มากที่สุด	3.50	0.76	ปานกลาง	4.07	0.80	มาก	3
9. มีระบบบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	4.14	1.07	มาก	3.50	0.53	ปานกลาง	3.82	0.45	มาก	8
10. มีการประเมินผลหลักสูตรเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	3.88	1.23	มาก	3.25	0.71	ปานกลาง	3.57	0.45	มาก	10
รวม	4.31	0.66	มาก	3.54	0.37	มาก	3.92	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหาร และวิทยากรเห็นว่าการบริหารหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดทำตารางฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) อันดับ 2 คือ แผนการฝึกอบรมมีความชัดเจนและมีการปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) อันดับ 3 คือ มีการจัดทำแผนการสอน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้ายคือ อันดับ 8 มีระบบบริหารจัดการอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) อันดับ 9 คือ มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจในหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) อันดับ 10 คือ มีการประเมินผลหลักสูตรเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรรดิยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรม	ผู้บริหาร (n=8)		ระดับ ความ เหมาะสม	วิทยากร (n=8)		ระดับ ความ เหมาะสม	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม (n=100)		ระดับ ความ เหมาะสม	รวม (n=116)		ระดับ ความ เหมาะสม	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D		
1. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.88	0.35	มากที่สุด	4.00	0.53	มาก	4.25	0.67	มาก	4.38	0.45	มาก	2
2. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	4.75	0.46	มากที่สุด	3.88	0.35	มาก	4.18	0.74	มาก	4.27	0.44	มาก	4
3. การจัดการฝึกอบรมเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ	4.88	0.35	มากที่สุด	3.50	0.76	ปานกลาง	4.11	0.74	มาก	4.16	0.69	มาก	5
4. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.13	0.64	มาก	4.33	0.78	มาก	4.40	0.32	มาก	1
5. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ไขปัญหาได้	4.88	0.35	มากที่สุด	3.88	0.35	มาก	4.15	0.82	มาก	4.30	0.52	มาก	3
รวม	4.83	0.27	มากที่สุด	3.88	0.43	มาก	4.20	0.55	มาก	4.30	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้บริหาร วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าการจัดการฝึกอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) อันดับ 2 คือ การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) อันดับ 3 คือ การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ไขปัญหาคได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อันดับ 5 การจัดการฝึกอบรมเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผล	ผู้บริหาร (n=8)		วิทยากร (n=8)		ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (n=100)		รวม (n=116)		ระดับความเหมาะสม	อันดับ			
	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D					
			เหมาะสม			เหมาะสม							
1. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.38	0.74	มาก	3.75	0.46	มาก	3.98	0.77	มาก	4.04	0.32	มาก	6
2. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	4.38	0.74	มาก	3.75	0.46	มาก	4.12	0.76	มาก	4.08	0.32	มาก	3
3. การวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	4.50	1.07	มากที่สุด	3.88	0.64	มาก	4.05	0.82	มาก	4.14	0.32	มาก	1
4. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลด้วยตนเอง	3.88	0.83	มาก	3.50	0.53	ปานกลาง	4.00	0.82	มาก	3.79	0.26	มาก	8
5. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	4.38	0.92	มาก	3.50	0.76	ปานกลาง	4.09	0.78	มาก	3.99	0.45	มาก	7
6. มีระบบการแจ้งผลการฝึกอบรมให้ทราบอย่างรวดเร็ว	4.63	0.52	มากที่สุด	3.63	0.52	มาก	3.98	0.86	มาก	4.08	0.51	มาก	3
7. มีการแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมชัดเจน	4.63	0.52	มากที่สุด	3.63	0.52	มาก	4.15	0.73	มาก	4.14	0.50	มาก	1
8. มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล	4.88	0.35	มากที่สุด	3.38	0.74	ปานกลาง	3.99	0.78	มาก	4.08	0.75	มาก	3
รวม	4.45	0.54	มาก	3.63	0.41	มาก	4.05	0.59	มาก	4.04	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้บริหาร วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าการวัดและประเมินผลในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม มีการแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) อันดับ 3 คือ การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร มีระบบการแจ้งผลการฝึกอบรมให้ทราบอย่างรวดเร็ว มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อันดับ 8 เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลด้วยตนเอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ )

ตอนที่ 5 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา

พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านผลผลิตของหลักสูตร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยากร และผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านผลผลิตของหลักสูตร เกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ด้านผลผลิตของหลักสูตร	ผู้บริหาร (n=8)		วิทยากร (n=8)		ผู้สำเร็จการ ฝึกอบรม (n=100)		ระดับ ความ เหมาะสม	รวม (n=116)		ระดับ ความ เหมาะสม	อันดับ		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เหมาะสม		$\bar{X}$	S.D				
1. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการกรีดยางพารา	4.37	0.74	มาก	4.00	0.00	มาก	4.33	0.68	มาก	4.23	0.20	มาก	4
2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถกรีดยางพาราได้อย่างถูกต้อง	4.50	0.76	มาก	4.13	0.64	มาก	4.42	0.68	มาก	4.35	0.19	มาก	2
3. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์กรีดยางพารา	4.50	0.76	มาก	3.88	0.35	มาก	4.46	0.67	มาก	4.28	0.35	มาก	3
4. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพได้	4.50	0.76	มาก	4.25	0.46	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	4.42	0.15	มาก	1
รวม	4.47	0.67	มาก	4.06	0.32	มาก	4.43	0.54	มาก	4.32	0.22	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้บริหาร วิทยากรและผู้สำเร็จการฝึกอบรมเห็นว่าด้านผลผลิตของหลักสูตร เกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) อันดับ 2 คือ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถกรีดยางพาราได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) อันดับ 3 คือ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์กรีดยางพารา มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อันดับ 4 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการกรีดยางพารา มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบริบทของหลักสูตร
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร
3. ด้านกระบวนการของหลักสูตร
4. ด้านผลผลิตของหลักสูตร

#### 5.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2553-2555 ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย จำนวน 8 คน
2. วิทยากรฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย จำนวน 8 คน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ประจำปี พ.ศ. 2554-2555 จำนวน 100 คน
4. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลยในปี พ.ศ. 2553 จำนวน 100 คน

#### 5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

- ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร
- ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับวิทยากร
- ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ฉบับที่ 4 แบบสอบถามสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้านโดยวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ด้านบริบทของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.934

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.901

ด้านกระบวนการของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.944

ด้านผลผลิตของหลักสูตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.734

#### 5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอรับหนังสือรับรองการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยจากบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ยื่นหนังสือต่อผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้
  - 3.1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและวิทยากรด้วยตนเองในเดือน ธันวาคม 2554 จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 16 ฉบับ ได้กลับคืน 16 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
  - 3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเอง โดยเข้าไปเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม สาขาเทคนิคการกรีดยาง ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ซึ่งดำเนินการฝึกในเดือนธันวาคม 2554 จำนวน 4 รุ่น และในเดือนมกราคม 2555 จำนวน 2 รุ่น จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 145 ฉบับ ได้กลับคืน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.76
  - 3.3 ผู้วิจัยฝากแบบสอบถามสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมจำนวน 140 ฉบับ ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เก็บข้อมูลให้ โดยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2554 จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 140 ฉบับ ได้กลับคืน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.71
4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วเสนอในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผล

#### 5.1.6 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านบริบทของหลักสูตร ผู้บริหารและวิทยากร มีความเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านบริบท ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ผู้บริหารและผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้น ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนวิทยากรมีความเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านปัจจัยเบื้องต้น ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

3 ด้านกระบวนการของหลักสูตร ผู้บริหาร วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านกระบวนการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4 ด้านผลผลิตของหลักสูตร ผู้บริหาร วิทยากร และผู้สำเร็จการฝึกอบรม มีความเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ด้านผลผลิต เกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

## 5.2 อภิปรายผล

จากการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ผู้วิจัยขออภิปรายผลถาวรวิจัยดังนี้

5.2.1 การประเมินด้านบริบท ผู้บริหารและวิทยากรเห็นว่าด้านบริบทของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเนื่องจกวัตถุประสงค์หลักสูตรจัดทำขึ้นตามความต้องการของประชาชนและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ อีกทั้งหลักสูตรยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะฝีมือเพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ ช่วยลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพาราและสร้างแรงงานให้มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สงัด อุทรานันท์ (2532 : 211-212) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ตัวควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการศึกษาอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมและชาติ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มุ่งสร้างเสริมค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีและเสริมวัฒนธรรม ส่งเสริมคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการศึกษาให้มากที่สุด มีความชัดเจน มีความต่อเนื่องกันทุกข้อ ควรจะยืดหยุ่นได้และเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้การกำหนดโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย ทั้งนี้ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 82) กล่าวว่า โครงสร้างของหลักสูตรหมายถึง การจัดกลุ่มวิชาหรือหมวดวิชา ควรยึดหลักสำคัญคือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เหมาะสมกับระดับความเหมาะสมที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อศุภศรี แก้วเจียรนัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีปิโตรเคมี (หลักสูตรนานาชาติ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้รูปแบบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมิน CIPP Model เพื่อประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ได้แก่ จุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหาวิชาของหลักสูตร ด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่เรียน ด้านกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การบริหารหลักสูตร และด้านผลผลิต ได้แก่ ความพึงพอใจของหลักสูตร ประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษา คุณลักษณะทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท เกี่ยวกับจุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้บริหารและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่าด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการคัดเลือก คัดสรร และการบริหารทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามความมุ่งหมาย เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ตรงตามหลักสูตร มีความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม อีกทั้งวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม ส่วนวิทยากรเห็นว่าด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ ไม่มีคุณภาพและไม่สอดคล้องกับเนื้อหา อีกทั้งสื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย พรมาลัยรุ่งเรือง (2544 : บทคัดย่อ) ที่การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างเคหะภัณฑ์ พุทธศักราช 2535 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยเบื้องต้น สื่อการเรียนการสอน วัสดุฝึก เครื่องมือ คุณสมบัตินักศึกษา ตำราเรียน ความพร้อมและศักยภาพของอาจารย์ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวลักษณ์ เสงี่ยมาน (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ประเมินหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า บุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สื่อการเรียนการสอน ตำรา และอาคารสถานที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.3 การประเมินด้านกระบวนการ ผู้บริหาร วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่าด้านกระบวนการของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการกำหนดกระบวนการบริหารหลักสูตรอย่างครอบคลุม เช่น มีการประชุมและกำหนดแผนการดำเนินงาน ชัดเจน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม มีการประชาสัมพันธ์และจัดเจ้าหน้าที่ชี้แจงด้านการฝึกอบรม มีการดำเนินงานตามแผน มีระบบบริหารจัดการอย่างเหมาะสม อีกทั้งการจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร และเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล พะยอมแย้ม (2541 : 250) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสุ่ระบบของการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน และการเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยมีเป้าหมายที่ให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้การวัดและประเมินผลยังสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร มีการวัดและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล มีการแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลชัดเจน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2539 : 333) ที่กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานทุกชนิดจะต้องมีการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่จะกระทำในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งไว้ ซึ่งเมื่อปฏิบัติงาน ไปแล้วอาจจะบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยต่างกันไป รวมทั้งมีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผล ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจึงต้องหาวิธีการควบคุม และปรับปรุงวิธีการกำหนดเป้าหมาย และการปฏิบัติจริงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเหล่านี้คือ หลักการที่เป็นแหล่งความคิดและที่มาของ ความหมายของการประเมินผล และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ อันทรบุตร (2545: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) เป็นกรอบในการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านกระบวนการโดยอาจารย์ ผู้สอน นักเรียนระบบทวิภาคี และผู้สำเร็จการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและ ประเมินผลการเรียน และการบริหารหลักสูตรเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

5.2.4 การประเมินด้านผลผลิต ผู้บริหาร วิทยากรและผู้สำเร็จการฝึกอบรมเห็นว่าด้าน ผลผลิตของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สำเร็จการฝึกอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจในการกรีดยางพารา มีทักษะในการใช้เครื่องมือและกรีดยางพาราได้อย่างถูกต้อง สามารถนำความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพได้ เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นถือว่าบรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2545 : 14) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้ บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผลการวิจัย ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อย เลหาพันธ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา พุทธศักราช 2538 มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้ รูปแบบการประเมิน CIPP (CIPP Model) เป็นกรอบในการประเมินหลักสูตร 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ของหลักสูตร ด้านปัจจัยเบื้องต้นในการผลิต ด้านกระบวนการใช้หลักสูตร และด้านผลผลิต เครื่องมือ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มาตรฐานประมาณค่า และปลายเปิด จำนวน 4 ชุด โดยเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 249 คน ประกอบด้วยอาจารย์ 6 คน นักศึกษา 10 คน มหาบัณฑิต 118 คน และผู้ใช้มหาบัณฑิต 115 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า ที ผลการวิจัยพบว่าด้านผลผลิต ประเด็นหลักได้แก่คุณลักษณะ ของบัณฑิตที่มีคุณภาพ มหาบัณฑิตและผู้ใช้มหาบัณฑิตเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยเฉพาะด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร นอกจากนี้ควรเพิ่มสัดส่วนโครงสร้างจำนวนชั่วโมงทฤษฎีและปฏิบัติให้มากขึ้น และควรปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย อย่างต่อเนื่อง
2. ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำไปประกอบอาชีพ
3. ควรทำการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมอื่นๆ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย
4. ควรศึกษาและพัฒนาสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย
5. ควรศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย ในด้านการเสริมความรู้เกี่ยวกับยางพารา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2552. สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2551. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก.
- กาญจนา कुमारักษ์. 2540. หลักสูตรและการพัฒนา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- การุณย์ มโนใจ. 2553. “เทคโนโลยีการเกษตร.” เทคโนโลยีชาวบ้าน ปีที่ 22 (ฉบับที่ 483.) : 26.
- กิตติ พัทธวิชัย. 2538. เอกสารการสอนชุดวิชา หลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม หน่วยที่ 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. 2544. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พี.เอ.สีพวง.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2539. การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ อีสัน เพลส.
- ชูชัย สมितिไกร. 2549. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. 2544. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : ทิชซิงเอ็ท จำกัด
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550. เทคนิคการใช้สถิติวิจัยเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตสตีฟ.
- ถวัลย์ มาศจรัส. 2545. คู่มือการเขียนและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- อามร บัวศรี. 2542. ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- นรารัตน์ จันทร์ภิบาล. 2547. “การประเมินหลักสูตรวิชาช่างพระยะสัน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยสารพัดช่าง” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. 2542. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- เนาวรัตน์ อันทราบุด. 2545. “การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2546. การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2537. การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2539. การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. 2549. เทคนิควิธีประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์งาน.
- มยุรี อัครบาล. 2551. 23 พฤษภาคม. “สภ. ชงรัฐบาลเดินหน้าโครงการปลูกยางล้านไร่.” หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. หน้า16.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยวลักษณ์ เล็งหวาน. 2545. "การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.
- รุจิร ภู่อาระ. 2545. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอร่าวันการพิมพ์.
- รสรินทร์ อรอมรัตน์. 2545. "การประเมินหลักสูตรวิชาสื่อสารการกีฬา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย พรมาลัยรุ่งเรือง. 2544. "การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาช่างเทคนิค พุทธศักราช 2535 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2535. การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ : บริษัทวิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2542. แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- สังต์ อุทรานันท์. 2532. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมคิด บางโม. 2545. เทคนิคการฝึกอบรม และกาประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์.
- สมนึก ภัททิยธนี. 2546. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กทม.สันธิ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมหวัง พิธิยานวรัตน์. 2544. วิธีวิทยาการประเมิน : ศาสตร์แห่งคุณค่า. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันต์ ธรรมบำรุง. 2540. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ: เอร่าวันการพิมพ์.
- สุนทร บำเรอราช. 2543. เอกสารคำสอน วิชา 409512 ทัชฎีหลักสูตร 2(2-0-4). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนีย์ ภู่อันธ์. 2546. แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่ : แสงศิลป์.
- สุนีย์ เหมะประสิทธิ์. 2537. เอกสารประกอบการสอนวิชา ปถ.511 การพัฒนาหลักสูตรและการสอนในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมิตร คุณานุกร. 2536. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สรลี เลหาพันธ์. 2552. "การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา พุทธศักราช 2538 มหาวิทยาลัยขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ : ดอกเบญ.
- สำราญ มีแจ้ง. 2544. การประเมินโครงการทางการศึกษา. พิษณุโลก : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย. 2552. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2552. เลข : ฝ่าย แผนงานและติดตามประเมินผล.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2540. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ประชาชน.
- เอื้อศุภศรี แก้วเจียรนัย. 2550. “การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีปิโตรเคมี (หลักสูตรนานาชาติ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Botzer E.A. 2003. An evaluation of the effectiveness of the Second Step Violence Prevention Curriculum for third-grade students. STATE UNIVERSITY OF NEW YORK AT BUFFALO. Astractretrieved October 3, 2005,[Online]. Available: <http://www.lib.Umi.com/dissertations/fullcit/3089127>.
- Hsieh Wen-Kuei. 1999. “Assessing the Effectiveness of two-year Banking and Taiwan, R.O.C. : An Application of the Context Input Process Product (CIPP) Evaluation Model.” Ed.D. Dissertation, Education Business Florida International University. Stufflebeam, Daniel L. and others. 1977. Educational Evaluation Decision Making. Illinois : Peacock Publishers, Inc.
- Taba Hilda. 1962. Curriculum Development : Theory and Practice. New York : Brace & World Inc.
- Winn William. 1998. “E-6A Aviation Maintenance Training Curriculum Evaluation : A Case Study” Ed.D. Dissertation, Washington University. Stanley and Shores(1975 : 3). Programes and Services” Dissertation Adstracts Interrational. 36 (10) : 6424 - A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2553 ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวนิมิต ชัยแก้ว รหัสประจำตัว 52630307 ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินหลักสูตร การฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย (Traning Program Evaluation on Para Rubber Tapping B.E. 2546 of Loei Center for Skill Development)” โดยมี ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาดำเนินการและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553

(รองศาสตราจารย์ พิระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

กณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 0248



คณะกรรมการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๒๙ มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามด้านหลักสูตร

เรียน รศ.ดร.ภัทรธิดา ผลงาม / ดร.พิรุณ จันทवास

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามด้านหลักสูตร

ด้วย นางสาวนิวมล ยังแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกริยวิทยา  
พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย” โดยมี ดร.ปรีชาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง  
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามด้านหลักสูตร ดังที่แนบ  
มาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ  
นางสาวนิวมล ยังแก้ว มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ  
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พิมติ)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-618-1121

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท.ศธ 0524.04/ 0248



คณะกรรมการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๒๙ มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามด้านเนื้อหา  
เรียน นายพิษณุ หริกจันทร์ / นายชญาศักดิ์ ธรรมจิณ โณ / นางเพชรรัตน์ พลชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามด้านเนื้อหา

ด้วย นางสาววิมล ยิ่งแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย" โดยมี ดร.ปรีชาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผดุงชัย ภู่อิ่มนั เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามด้านเนื้อหา ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาคงต้องและเหมาะสมสมควรน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาววิมล ยิ่งแก้ว มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พิมพ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-618-1121  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท. ศธ 0524.04/ 1299



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๕ เมษายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู

ด้วย นางสาวนวิมล ยิ่งแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมี ดร.ปรีชาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศุภชัย กูพัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตรอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนวิมล ยิ่งแก้ว ทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการกรีดยางพารา ภายในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภูได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พิมติ)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร 02-329-8436 งานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ติดต่อนักศึกษา โทร. 089-618-1121 ให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 2373



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๑๙ มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

ด้วย นางสาววิมล ยิ่งแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกริตยปางพารา  
พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย” โดยมี ดร.ปรีชาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ผดุงชัย ภูพิพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววิมล ยิ่งแก้ว ทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้เข้ารับ  
การฝึกอบรมหลักสูตรการกริตยปางพารา ภายในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ  
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พิมพ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิจัยและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-618-1121

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/1299



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๕ เมษายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนวิมล ชัยแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินหลักสูตรการฝึกอาชีวกรรมเสริมทักษะ สาขาการกรัดขางพาราพุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย" โดยมี ดร.ปริญภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.คลองชัย กุฬพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2553 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนวิมล ชัยแก้ว เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการกรัดขางพารา โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พิมพ์ดี)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-329-8436

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ติดต่อนักศึกษา โทร.089-618-1121

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข. 1

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา

พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

(สำหรับผู้บริหาร)

### คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมด้านบริบทของหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประกอบด้วย คุณสมบัติของวิทยากร วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมและงบประมาณ จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมด้านกระบวนการของหลักสูตร ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะและความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ

2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน โปรดให้ข้อมูลให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุดตามความเป็นจริง ทั้งนี้การนำเสนอผลจะเป็นไปโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีการระบุชื่อใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวนวิมล ยังแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## คำชี้แจง

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2-5 โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

- |           |                               |
|-----------|-------------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับคุณภาพ/เหมาะสมมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | ระดับคุณภาพ/เหมาะสมมาก        |
| 3 หมายถึง | ระดับคุณภาพ/เหมาะสมปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | ระดับคุณภาพ/เหมาะสมน้อย       |
| 1 หมายถึง | ระดับคุณภาพ/เหมาะสมน้อยที่สุด |

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในเรื่องต่างๆ ในพื้นที่ต่อไปนี้ในระดับใด					
0 มีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชา	...	...	...	...	...
00 มีทักษะพื้นฐานวิชาชีพ	...	...	...	✓	...

ในข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 3 หมายถึงว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาในระดับปานกลาง

ในข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 2 หมายถึงว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะพื้นฐานวิชาชีพในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ถ้าชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

( ) ผู้อำนวยการ

( ) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

( ) หัวหน้าฝ่าย

( ) นักวิชาการ

( ) ครูฝึกฝีมือแรงงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 - 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมด้านบริบทของหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร  
โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร

**คำชี้แจง** โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ  
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

โปรดพิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แล้วตอบแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546

1.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ทักษะและความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนรู้จัก  
การเก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

1.2 เพื่อสร้างแรงงานการกรีดยางพาราให้มีฝีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพาราที่มีจำนวนมากขึ้น

1.3 เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพารา และแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจในเรื่องการ  
กรีดยางอย่างถูกวิธี

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ทักษะและความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนรู้จักการเก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ได้อย่าง ถูกต้องและปลอดภัย	...	...	...	...	...
2. เพื่อสร้างแรงงานการกรีดยางพาราให้มีฝีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพาราที่ มีจำนวนมากขึ้น	...	...	...	...	...
3. เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพารา และแรงงานที่ผ่านการ ฝึกอบรมเข้าใจในเรื่องการกรีดยางอย่างถูกวิธี	...	...	...	...	...



## 3. ด้านเนื้อหาของหลักสูตร

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะวิชาชีพด้านการกรีดยางพารา	...	...	...	...	...
2. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้	...	...	...	...	...
3. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	...	...	...	...	...
4. การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย	...	...	...	...	...
5. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
6. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
7. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาด้านวิชาชีพและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	...	...	...	...	...
8. การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประกอบด้วย คุณสมบัติของวิทยากร วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมและงบประมาณ  
คำชี้แจง โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>คุณสมบัติของวิทยากร วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และงบประมาณมีความเหมาะสมในระดับใด</b>					
1. วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ตรงตามหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ดี	...	...	...	...	...
3. วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ทันกับความรู้ที่เปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	...	...	...	...	...
4. วิทยากรสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก	...	...	...	...	...
5. วิทยากรรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รับการฝึก	...	...	...	...	...
6. วิทยากรมีความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
7. จำนวนวิทยากรมีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
8. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ	...	...	...	...	...
9. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ	...	...	...	...	...
10. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	...	...	...	...	...
11. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	...	...	...	...	...
12. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	...	...	...	...	...
13. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	...	...	...	...	...
14. สื่อการฝึกอบรมทันสมัย	...	...	...	...	...
15. สื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	...	...	...	...	...
16. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
17. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
18. งบประมาณมีเพียงพอในการจัดฝึกอบรม	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมด้านกระบวนการของหลักสูตร ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

**คำชี้แจง** โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

### 1. ด้านการบริหารหลักสูตร

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>การบริหารหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด</b>					
1. แผนการฝึกอบรมมีความชัดเจนและมีลัทธิปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนด	...	...	...	...	...
2. มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจในหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	...	...	...	...	...
3. มีการจัดเตรียมบุคลากรและผู้รับผิดชอบหลักสูตร	...	...	...	...	...
4. มีการจัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและชี้แจงด้านการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
5. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรอย่างเหมาะสม	...	...	...	...	...
6. มีการจัดทำแผนการสอน	...	...	...	...	...
7. มีการจัดทำตารางฝึกอบรม	...	...	...	...	...
8. มีการจัดตั้งอำนาจความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	...	...	...	...	...
9. มีระบบบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	...	...	...	...	...
10. มีการประเมินผลหลักสูตรเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	...	...	...	...	...

### 2. ด้านการจัดการฝึกอบรม

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>การจัดการฝึกอบรมของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด</b>					
1. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	...	...	...	...	...
3. การจัดการฝึกอบรมเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ	...	...	...	...	...
4. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	...	...	...	...	...
5. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ไขปัญหาค่า	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3. ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	...	...	...	...	...
3. การวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	...	...	...	...	...
4. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลด้วยตนเอง	...	...	...	...	...
5. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	...	...	...	...	...
6. มีระบบการแจ้งผลการฝึกอบรมให้ทราบอย่างรวดเร็ว	...	...	...	...	...
7. มีการแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมชัดเจน	...	...	...	...	...
8. มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล	...	...	...	...	...

ตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะและความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดขางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย X ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีคุณภาพอยู่ในระดับใด					
1. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการกรีดขางพารา	...	...	...	...	...
2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถกรีดขางพารา ได้อย่างถูกต้อง	...	...	...	...	...
3. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการ ใช้เครื่องมืออุปกรณ์กรีดขางพารา	...	...	...	...	...
4. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพได้	...	...	...	...	...

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา

พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

(สำหรับวิทยากร)

### คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมด้านบริบทของหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประกอบด้วย วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมด้านกระบวนการของหลักสูตร ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะและความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ

2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุดตามความเป็นจริง ทั้งนี้การนำเสนอผลจะเป็นไปโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีการระบุชื่อใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววิมล ช่างแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท

ภาควิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์โดยพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ห้าหน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## คำชี้แจง

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2-5 โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับคุณภาพ/เหมาะสมมากที่สุด  
 4 หมายถึง ระดับคุณภาพ/เหมาะสมมาก  
 3 หมายถึง ระดับคุณภาพ/เหมาะสมปานกลาง  
 2 หมายถึง ระดับคุณภาพ/เหมาะสมน้อย  
 1 หมายถึง ระดับคุณภาพ/เหมาะสมน้อยที่สุด

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	4	3	2	1	
ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ในหัวข้อต่อไปนี้ในระดับใด					
0 มีความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชา	...	✓	...	...	...
00 มีทักษะพื้นฐานวิชาชีพ	...	...	✓	...	...

ในข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 3 หมายความว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชาในระดับปานกลาง

ในข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 2 หมายความว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะ พื้นฐานวิชาชีพในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ
  - ( ) ชาย
  - ( ) หญิง
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ( ) นักวิชาการเกษตร
  - ( ) ปราชญ์ชาวบ้าน
3. ประสบการณ์ด้านการกรีดยางพารา
  - ( ) น้อยกว่า 5 ปี
  - ( ) 5 - 10 ปี
  - ( ) มากกว่า 10 ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
  - ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมด้านบริบทของหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร  
โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร

คำชี้แจง โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ  
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

### 1. ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

โปรดพิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แล้วตอบแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546

- 1.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ทักษะและความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนรู้จัก  
การเก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย
- 1.2 เพื่อสร้างแรงงานการกรีดยางพาราให้มีฝีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพาราที่มีจำนวนมากขึ้น
- 1.3 เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพารา และแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจในเรื่องการ  
กรีดยางอย่างถูกวิธี

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ทักษะและความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนรู้จักการเก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ได้อย่าง ถูกต้องและปลอดภัย	...	...	...	...	...
2. เพื่อสร้างแรงงานการกรีดยางพาราให้มีฝีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพารา ที่มีจำนวนมากขึ้น	...	...	...	...	...
3. เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพารา และแรงงานที่ผ่านการ ฝึกอบรมเข้าใจในเรื่องการกรีดยางอย่างถูกวิธี	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร

โปรดพิจารณาโครงสร้างของหลักสูตร แล้วตอบแบบสอบถาม

จำนวนชั่วโมงรวมตลอดหลักสูตร 30 ชั่วโมง ประกอบด้วยหัวข้อดังนี้

หัวข้อ	จำนวนชั่วโมง		ระดับความเหมาะสม				
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ					
ความปลอดภัยในการทำงาน	1	-					
เครื่องมือและอุปกรณ์ในการกรีดยางพารา	1	-					
การลับมีดกรีดยางพารา	1	3					
ฝึกรีดยางชั้นพื้นฐาน	-	4					
ฝึกรีดยางชั้นพัฒนา		8					
ฝึกรีดยางชั้นประณีต		10					
การทดสอบ/วัดผล		2					
	3	27					
<b>รวมชั่วโมงฝึกรวม</b>	<b>30</b>	<b>30</b>					
			ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด							
1. การกำหนดหัวข้อฝึกรวมในโครงสร้างหลักสูตร			...	...	...	...	...
2. จำนวนชั่วโมงรวมของหลักสูตร			...	...	...	...	...
3. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมในภาคทฤษฎี			...	...	...	...	...
4. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมในภาคปฏิบัติ			...	...	...	...	...
5. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมหัวข้อความปลอดภัยในการทำงาน			...	...	...	...	...
6. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมหัวข้อเครื่องมือและอุปกรณ์ในการกรีดยางพารา			...	...	...	...	...
7. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมหัวข้อการลับมีดกรีดยางพารา			...	...	...	...	...
8. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมหัวข้อฝึกรีดยางชั้นพื้นฐาน			...	...	...	...	...
9. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมหัวข้อฝึกรีดยางชั้นพัฒนา			...	...	...	...	...
10. จำนวนชั่วโมงฝึกรวมหัวข้อฝึกรีดยางชั้นประณีต			...	...	...	...	...
11. จำนวนชั่วโมงทดสอบ/วัดผล			...	...	...	...	...
12. โครงสร้างของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน			...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3. ด้านเนื้อหาของหลักสูตร

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะวิชาชีพด้านการกรีดยางพารา	...	...	...	...	...
2. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้	...	...	...	...	...
3. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	...	...	...	...	...
4. การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย	...	...	...	...	...
5. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
6. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
7. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาด้านวิชาชีพและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	...	...	...	...	...
8. การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประกอบด้วย วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับใด</b>					
1. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ	...	...	...	...	...
2. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ	...	...	...	...	...
3. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	...	...	...	...	...
4. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	...	...	...	...	...
5. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	...	...	...	...	...
6. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	...	...	...	...	...
7. สื่อการฝึกอบรมทันสมัย	...	...	...	...	...
8. สื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	...	...	...	...	...
9. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
10. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมด้านกระบวนการของหลักสูตร ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

**คำชี้แจง** โปรดประเมินหลักสูตรการจัดการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

### 1. ด้านการบริหารหลักสูตร

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>การบริหารหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด</b>					
1. แผนการฝึกอบรมมีความชัดเจนและมีการปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนด	...	...	...	...	...
2. มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจในหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	...	...	...	...	...
3. มีการจัดเตรียมบุคลากรและผู้รับผิดชอบหลักสูตร	...	...	...	...	...
4. มีการจัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและชี้แจงด้านการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
5. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรอย่างเหมาะสม	...	...	...	...	...
6. มีการจัดทำแผนการสอน	...	...	...	...	...
7. มีการจัดทำตารางฝึกอบรม	...	...	...	...	...
8. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม	...	...	...	...	...
9. มีระบบบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	...	...	...	...	...
10. มีการประเมินผลหลักสูตรเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	...	...	...	...	...

### 2. ด้านการจัดการฝึกอบรม

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>การจัดการฝึกอบรมของหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับใด</b>					
1. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	...	...	...	...	...
3. การจัดการฝึกอบรมเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ	...	...	...	...	...
4. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	...	...	...	...	...
5. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ไขปัญหาได้	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3. ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	...	...	...	...	...
3. การวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	...	...	...	...	...
4. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลด้วยตนเอง	...	...	...	...	...
5. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีส่วนร่วม	...	...	...	...	...
6. มีระบบการแจ้งผลการฝึกอบรมให้ทราบอย่างรวดเร็ว	...	...	...	...	...
7. มีการแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมชัดเจน	...	...	...	...	...
8. มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล	...	...	...	...	...

ตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะและความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ

**คำชี้แจง** โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะช่างการกรีดขางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดั้มที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีคุณภาพอยู่ในระดับใด					
1. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการกรีดขางพารา	...	...	...	...	...
2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถกรีดขางพาราได้อย่างถูกต้อง	...	...	...	...	...
3. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์กรีดขางพารา	...	...	...	...	...
4. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพได้	...	...	...	...	...

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา

พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

(สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

### คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประกอบด้วย คุณสมบัติของ วิทยากร วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมด้านกระบวนการของหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล จำนวน 13 ข้อ

2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน โปรดให้ข้อมูลให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุดตามความเป็นจริง ทั้งนี้การเปิดเผยผลจะเป็นไปโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีการระบุชื่อใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววันวิมล ยิ่งแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**คำชี้แจง**

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2-3 โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

**ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม**

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น	
	4	1
ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ในหัวข้อต่อไปนี้		
ระดับใด		
0 มีความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชา	✓	...
00 มีทักษะพื้นฐานวิชาชีพ	...	✓

ในข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 3 หมายความว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชาในระดับปานกลาง

ในข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 2 หมายความว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ พื้นฐานวิชาชีพในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

## 1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

## 2. อายุ

- ( ) 15 - 25 ปี  
( ) 26 - 35 ปี  
( ) 36 - 45 ปี  
( ) 46 - 55 ปี  
( ) มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

## 3. อาชีพ

- ( ) เกษตรกร  
( ) รับจ้าง  
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

## 4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ( ) ประถมศึกษา  
( ) มัธยมศึกษาตอนต้น  
( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.  
( ) ปวส. หรือ อนุปริญญา  
( ) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า



ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประกอบด้วย คุณสมบัติของวิทยากร  
วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

**คำชี้แจง** โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ  
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
คุณสมบัติของวิทยากร วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับใด					
1. วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ตรงตามหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ดี	...	...	...	...	...
3. วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ทันกับความเปลี่ยนแปลงทาง วิชาการ	...	...	...	...	...
4. วิทยากรสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก	...	...	...	...	...
5. วิทยากรรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รับการฝึก	...	...	...	...	...
6. วิทยากรมีความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
7. จำนวนวิทยากรมีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
8. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ	...	...	...	...	...
9. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	...	...	...	...	...
10. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	...	...	...	...	...
11. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	...	...	...	...	...
12. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	...	...	...	...	...
13. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความ เปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	...	...	...	...	...
14. สื่อการฝึกอบรมทันสมัย	...	...	...	...	...
15. สื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	...	...	...	...	...
16. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
17. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม	...	...	...	...	...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมด้านกระบวนการของหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดการฝึกอบรม การวัด และประเมินผล

**คำชี้แจง** โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

### 1. ด้านการจัดการฝึกอบรม

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การจัดการฝึกอบรมของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	...	...	...	...	...
3. การจัดการฝึกอบรมเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ	...	...	...	...	...
4. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	...	...	...	...	...
5. การจัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ไขปัญหาได้	...	...	...	...	...

### 2. ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
การวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	...	...	...	...	...
2. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	...	...	...	...	...
3. การวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	...	...	...	...	...
4. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลด้วยตนเอง	...	...	...	...	...
5. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีส่วนร่วม	...	...	...	...	...
6. มีระบบการแจ้งผลการฝึกอบรมให้ทราบอย่างรวดเร็ว	...	...	...	...	...
7. มีการแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมชัดเจน	...	...	...	...	...
8. มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล	...	...	...	...	...

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา

พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

(สำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม)

### คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะและความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ

2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน โปรดให้ข้อมูลให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุดตามความเป็นจริง ทั้งนี้การให้ข้อมูลจะเป็นไปโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีการระบุชื่อใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวณิรมล เข้มแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## คำชี้แจง

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับคุณภาพมากที่สุด  
 4 หมายถึง ระดับคุณภาพมาก  
 3 หมายถึง ระดับคุณภาพปานกลาง  
 2 หมายถึง ระดับคุณภาพน้อย  
 1 หมายถึง ระดับคุณภาพน้อยที่สุด

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ในหัวข้อต่อไปนี้ในระดับใด					
0 มีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชา	...	...	...	...	...
00 มีทักษะพื้นฐานวิชาชีพ	...	...	...	✓	...

ในข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 3 หมายความว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับบริการฝึกมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาในระดับปานกลาง

ในข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับความคิดเห็น 2 หมายความว่า ท่านประเมินว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับบริการฝึกมีทักษะพื้นฐานวิชาชีพในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) 15 - 25 ปี  
( ) 26 - 35 ปี  
( ) 36 - 45 ปี  
( ) 46 - 55 ปี  
( ) มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

3. อาชีพ

- ( ) เกษตรกร  
( ) รับจ้าง  
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ( ) ประถมศึกษา  
( ) มัธยมศึกษาตอนต้น  
( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.  
( ) ปวส. หรือ อนุปริญญา  
( ) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะและความรู้ ความสามารถในการ  
วิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของ  
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
<b>ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีคุณภาพอยู่ในระดับใด</b>					
1. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการกรีดยางพารา	...	...	...	...	...
2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถกรีดยางพาราได้อย่างถูกต้อง	...	...	...	...	...
3. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์กรีดยางพารา	...	...	...	...	...
4. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพได้	...	...	...	...	...

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางแสดงค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินด้านต่างๆ ของหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมทักษะสาขาการกรีดยางพารา พุทธศักราช 2546 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
การประเมินด้านบริบทของหลักสูตร						
1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร						
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและความสามารถเลือกใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนรู้จักการเก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย	1	1	1	1	1	1
2. เพื่อสร้างแรงงานการกรีดยางพาราให้มีมือรองรับพื้นที่การปลูกยางพาราที่มีจำนวนมากขึ้น	-1	1	1	1	1	0.6
3. เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการกรีดยางพาราและแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจในเรื่องการกรีดยางอย่างถูกวิธี	-1	1	1	1	1	0.6
2. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร						
1. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อวิชาความปลอดภัยในการทำงาน 1 ชั่วโมง	-1		1		1	0
2. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อวิชาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการกรีดยางพารา 1 ชั่วโมง	-1	-1	1		0	0
3. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อวิชาการลับมีดกรีดยางพารา 4 ชั่วโมง	-1	1	-1	0	0	-0.2
4. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อวิชาฝึกกรีดยางขั้นพื้นฐาน 4 ชั่วโมง	-1	1	1	0	0	-0.2
5. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อวิชาฝึกกรีดยางขั้นพัฒนา 8 ชั่วโมง	-1	1	1	0	1	0.4
6. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมหัวข้อวิชาฝึกกรีดยางขั้นประณีต 10 ชั่วโมง	-1	1	1	0	0	0.2
7. จำนวนชั่วโมงการทดสอบ/วัดผล 2 ชั่วโมง	-1	1	-1	1	0	0
8. สัดส่วนของภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	-1	1	-1	0	0	-0.2
9. จำนวนชั่วโมงรวมในหลักสูตร 30 ชั่วโมง	-1	1	-1	0	0	-0.2
10. โครงสร้างหลักสูตรในภาพรวม	-1	1	0	1	0	0.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางแสดงค่า IOC (ต่อ)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>3. ด้านเนื้อหาของหลักสูตร</b>						
1. เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกรวมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะวิชาชีพ ด้านการกรรดิยงพารา	1	0	1	1	1	0.8
2. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกรวมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้	1	0	1	1	1	0.8
3. เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1
4. การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย	1	1	1	0	1	0.8
5. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้รับการศึกษาฝึก	1	0	1	1	1	0.8
6. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	0	1	1	1	0.8
7. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาด้านวิชาชีพและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	1	1	1	1	1	0.8
8. การฝึกรวมภาคปฏิบัติ สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตร	1	0	1	1	1	0.8
<b>การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร</b>						
1. วิทยากรมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ตรงตามหลักสูตร	1	1	1	1	1	1
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ดี	1	1	1	1	1	1
3. วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	1	1	1	1	1	1
4. วิทยากรสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกรวม	1	1	1	1	1	1
5. วิทยากรรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รับการศึกษาฝึกรวม	1	1	1	0	1	0.8
6. วิทยากรมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	1	0	1	1	1	0.8
7. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้รับการศึกษาฝึกรวมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการฝึกรวม	1	1	1	1	1	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางแสดงค่า IOC (ต่อ)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
8. วัสดุฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีเพียงพอ	1	0	1	1	1	0.8
9. วัสดุฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความรู้ด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ	1	0	1	0	1	0.6
10. วัสดุฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	1	1	1	1	1	1
11. วัสดุฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งานได้	1	0	1	1	1	0.8
12. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	1	1	1	0	1	0.8
13. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	1	1	1	1	1	1
14. สื่อการฝึกอบรมมีเพียงพอและทันสมัย	1	1	1	1	1	0.6
15. สื่อการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับกรฝึก	1	0	1	1	1	0.8
16. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการฝึก	1	0	1	1	1	0.8
17. งบประมาณมีเพียงพอในการจัดฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1
การประเมินด้านกระบวนการของหลักสูตร						
1. ด้านการบริหารหลักสูตร						
1. แผนการฝึกอบรมในหลักสูตรมีความชัดเจนและมีการปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนด	1	1	1	1	1	1
2. มีสื่อการฝึกอบรมเพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	1	1	1	1	1	0.6
3. วัสดุ อุปกรณ์ ในการฝึกอบรมมีคุณภาพสามารถใช้งานได้	1	1	1	1	1	0.6
4. มีการจัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและชี้แจงด้านกรฝึกอบรม	1	1	1	0	1	0.8
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	0.6
6. จำนวนวิทยากรมีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	0	1	1	1	0.4
7. มีแหล่งข้อมูลและประชาสัมพันธ์ด้านวิชาการและวิชาชีพ	1	1	1	0	1	0.4
8. มีแหล่งข้อมูลและแนวทางในการประกอบอาชีพ	1	1	1	1	1	0.6
9. มีเอกสารประกอบการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพียงพอ	1	1	1	1	1	0.6
10. ระยะเวลาการฝึกอบรม (30 ชั่วโมง)	1	1	1	0	0	-0.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางแสดงค่า IOC (ต่อ)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>2. ด้านการจัดการฝึกอบรม</b>						
1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานตามเนื้อหาหลักสูตร	1	1	1	1	1	1
2. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถคิดวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้	1	-1	1	0	1	0.4
3. มีการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	1	0	1	1	1	0.8
4. มีการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาค้นคว้าและการทำงานร่วมกัน	1	1	1	0	1	0.8
5. มีแหล่งการเรียนรู้การฝึกอบรมที่หลากหลายรูปแบบ	1	0	1	1	1	0.4
6. มีสื่อและเทคโนโลยีช่วยเสริมการเรียนรู้ความเข้าใจในเนื้อหา	1	1	1	1	1	0.6
7. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	1	1	0	1	0.8
8. การจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	1	1	1	0	1	0.8
9. การจัดการฝึกอบรมเน้นผู้เข้าฝึกอบรมเป็นสำคัญ	1	1	1	0	1	0.8
<b>3. ด้านการวัดและประเมินผล</b>						
1. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร	1	1	1	1	1	1
2. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	1	1	0	1	0.8
3. มีการแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมชัดเจน	1	1	1	0	1	0.8
4. ลักษณะของแบบทดสอบเหมาะสมกับระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	0	1	0.8
5. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
6. มีระบบการแจ้งผลการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบอย่างรวดเร็ว	1	1	1	0	1	0.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางแสดงค่า IOC (ต่อ)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
7. มีการประเมินเพื่อวางแผนพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล	1	1	1	0	1	0.8
8. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	0	1	0.8
<b>การประเมินด้านผลผลิตของหลักสูตร</b>						
1. มีความรู้ ความเข้าใจในการกรีดยางพารา	1	1	1	1	1	1
2. สามารถกรีดยางพาราได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	0	1	0.8
3. มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์กรีดยางพารา	1	1	1	1	1	1
4. นำความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพได้	1	0	1	1	1	0.8
5. มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	1	0	1	0	1	0.2
6. มีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	0	1	0
7. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และสังคม	1	1	1	0	1	0



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นวิมล ยังแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน 2514
สถานที่เกิด	226 หมู่ 1 ถนนชายโขง ต.เชียงคาน อ.เชียงคาน จ.เลย 42110
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	444/10 หมู่ 1 ต.เชียงคาน อ.เชียงคาน จ.เลย 42110
สถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เลขที่ 323 หมู่ 2 บ้านเพี้ย ต.น้ำสวย อ.เมือง จ.เลย 42000
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2540 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปีการศึกษา 2554 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้