

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประดิษฐ์ดอกไม้จากผ้าใยบัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชุมชนunganประดิษฐ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
2. การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551
3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 3.3 ความรู้พื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.4 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.6 ขั้นตอนการฝึกอบรม
 - 3.7 ประเภทของการจัดฝึกอบรม
 - 3.8 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 3.9 การประเมินผลการศึกษาฝึกอบรม
4. การประเมินหลักสูตร
 - 4.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร
 - 4.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร
 - 4.3 ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตร
 - 4.4 รูปแบบของการประเมินหลักสูตร
5. ความพึงพอใจ
 - 5.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 5.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 5.3 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในมาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

2. ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตราที่ 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ ดังนี้ 1) เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาตรา 6 กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและประยุกต์ความรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำเป็น คิดเป็น จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สรุป ได้ว่าการจัดการศึกษาควรจัดให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความรู้เกี่ยวกับศิลปะ วัฒนธรรม มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้ฝึกปฏิบัติจริงโดยมีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4 – 8) ได้กล่าวถึงหลักการ จุดมุ่งหมาย และ โครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ดังนี้

1. **หลักการ** เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแผนนโยบายการจัดการศึกษาของ ประเทศ จึงกำหนดหลักการของหลักสูตรแกนกลางไว้ ดังนี้

1.1 เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดมุ่งหมายและ มาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและ คุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

1.2 เป็นหลักสูตรเพื่อการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับ การศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

1.3 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

1.4 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและ การจัดการเรียนรู้

1.5 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.6 เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

2. **จุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

2.2 มีความรู้อันเป็นสากลและความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหาการใช้ เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

2.3 มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์ และรักการออกกำลังกาย

2.4 มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.5 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่จัดอย่างมีรูปแบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง มีความหมายและมีคุณค่าเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

3.2 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีดังนี้

- 1) พัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
- 2) พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่ม
- 3) เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

3.3 หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

- 1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม
- 2) จัดให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัดและความสามารถของผู้เรียน
- 3) บูรณาการวิชาการกับชีวิตจริง ให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และรู้สึกสนุกกับการใฝ่รู้ใฝ่เรียน
- 4) ใช้กระบวนการกลุ่มในการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ ฝึกให้คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ จินตนาการที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตในแต่ละช่วงวัยอย่างต่อเนื่อง
- 5) จำนวนสมาชิกมีเหมาะสมกับกับลักษณะของกิจกรรม
- 6) มีการกำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา
- 7) ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการ มีครูเป็นที่ปรึกษา ถือเป็นหน้าที่และงานประจำโดยคำนึงถึงความปลอดภัย
- 8) ยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

9) มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม โดยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.4 ขอบข่ายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมนักเรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถแยก หรือบูรณาการไว้ด้วยกันก็ได้ และสามารถจัดได้หลากหลายรูปแบบ และวิธีการโดยมีขอบข่าย ดังนี้

1) เป็นกิจกรรมที่เกื้อกูล ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น ในรูปแบบของการปฏิบัติตามโครงการ/โครงงาน ในลักษณะเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน

2) เป็นกิจกรรมที่สนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในลักษณะชมรม ชุมนุม กลุ่มสนใจ เน้นการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิชาความรู้ อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ตลอดจนเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ

3) เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ ให้สามารถจัดการกับชีวิตและสังคมได้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีค่านิยมที่ดีงาม มีวินัยในตนเองมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.5 เป้าหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1) ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดความรู้ ความชำนาญด้านวิชาการ วิชาชีพและเทคโนโลยี

2) เห็นคุณค่าขององค์ความรู้ต่าง ๆ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและประกอบอาชีพอิสระ

3) รู้จักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีกระบวนการคิดมีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับตนเอง

4) ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง มองเห็นช่องทางในการสร้างอาชีพในอนาคตที่เหมาะสมกับตนเอง

5) พัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยมที่ดีในการดำเนินชีวิต เสริมสร้างประเทศชาติ ตลอดจนความมีระเบียบ วินัย คุณธรรมและจริยธรรม

6) มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนความมีระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง แบ่งตามความแตกต่างระหว่างกิจกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมนักเรียน ดังนี้

กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ช่วยเสริมสร้างทักษะชีวิต คุณลักษณะทางอารมณ์ การเรียนรู้เชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนจึงต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่ศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของผู้เรียนและมุ่งพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มเติมจากกิจกรรมในกลุ่มสาระ เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันแก้ปัญหา ช่วยส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ รวมถึงกิจกรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นในการปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ หน้าที่ของตนเอง กิจกรรมนักเรียนยังแบ่งตามความแตกต่างระหว่างกิจกรรมได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (1) กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ (2) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเติมเต็มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อค้นพบความถนัด ความสนใจของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางสังคม และปลูกฝังจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ได้แก่ กิจกรรมชุมนุมต่าง ๆ

3.6 การประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งสำหรับการผ่านช่วงชั้นหรือจบหลักสูตร ผู้เรียนต้องเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตลอดจนผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด โดยครูที่ปรึกษากิจกรรม ผู้เรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมตามแนวประเมิน ดังนี้

1) การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม

ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของแต่ละกิจกรรม โดยประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรม และผลการปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพ

จริงตรวจสอบเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ ในกรณีที่มีกิจกรรมใดที่ต้องใช้เวลาปฏิบัติตลอดปี เมื่อสิ้นภาคเรียนแรกผู้รับผิดชอบควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อสรุปความก้าวหน้าและสภาพของการปฏิบัติกิจกรรมมาปรับปรุงแก้ไขอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตัดสินให้ผู้เรียนที่ผ่านจุดประสงค์สำคัญของการจัดกิจกรรม และมีเวลาเรียนครบตามเกณฑ์ให้ผ่านการประเมินผลการร่วมกิจกรรม ผู้เรียนที่มีผลการประเมินบกพร่องจะไม่ผ่านการประเมินผลการร่วมกิจกรรม จะต้องซ่อมเสริมให้ผ่านเกณฑ์ก่อนจึงจะได้รับการตัดสินให้ผ่านกิจกรรม

2) การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านช่วงชั้น

เป็นการประเมินสรุปผลการผ่านกิจกรรมตลอดช่วงชั้นของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อนำผลไปพิจารณาตัดสินการผ่านช่วงชั้นโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

2.1) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตลอดช่วงชั้น

2.2) ผู้รับผิดชอบสรุปและประเมินผลการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.3) นำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ เพื่อให้ความเห็นชอบ

2.4) เสนอผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาตัดสิน และอนุมัติผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านช่วงชั้นต่อไป

3) เกณฑ์การผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.1) ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมโดยมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม และปฏิบัติกิจกรรมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

3.2) ผู้เรียนผ่านจุดประสงค์ที่สำคัญของแต่ละกิจกรรมตามที่สถานศึกษากำหนด

กิจกรรมชุมนุม หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความถนัด ความสนใจตามความต้องการของผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเติมเต็มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการค้นพบความถนัดความสนใจของตนเอง และการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนการพัฒนาทักษะของสังคม และปลูกฝังจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม

การจัดกิจกรรมชุมนุม มีหลักการที่สำคัญ คือ

1) เป็นกิจกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของผู้เรียนโดยมีครูเป็นที่ปรึกษา

2) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และช่วยกันแก้ปัญหา

- 3) เป็นกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนตามสาระที่กำหนดนอกเหนือจากการเรียนการสอน
- 4) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
- 5) เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา หรือท้องถิ่น

การจัดกิจกรรมชุมนุมมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดทักษะ ประสพการณ์ ทั้งวิชาการและวิชาชีพตามศักยภาพ

- 2) มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
- 3) มีสุขภาพและบุคลิกภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี
- 4) ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ
- 5) มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระบอบประชาธิปไตย

การบริหารงานการจัดกิจกรรมชุมนุมให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรมี แนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประเภทของกิจกรรมชุมนุม การจัดกิจกรรมชุมนุมแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1.1 กิจกรรมชุมนุมเชิงวิชาการ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เป็นกิจกรรม ที่มุ่งส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิชาการในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งในห้องเรียนและเสริมบทเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างชุมนุมที่จัดตั้งขึ้น เช่น ชุมนุม คอมพิวเตอร์ ชุมนุมห้องสมุด ฯลฯ

1.2 กิจกรรมชุมนุมเพื่อพัฒนาสังคมและจิตใจ เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างเสริมนิสัย การทำประโยชน์เพื่อสังคม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง ปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยที่ดี เชื้อต่อการทำประโยชน์เพื่อสังคม เห็นแนวทางที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ สามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ตัวอย่างชุมนุมที่จัดตั้งขึ้น เช่น ชุมนุมพระพุทธศาสนา ชุมนุมศิลปกรรม

1.3 กิจกรรมชุมนุมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการฝึก ประสพการณ์ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น และเข้าใจกระบวนการประกอบ อาชีพระหว่างเรียน เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ตัวอย่างชุมนุมที่จัดตั้งขึ้น เช่น ชุมนุมอาหารและเครื่องดื่ม ชุมนุมงานประดิษฐ์ ฯลฯ

1.4 กิจกรรมชุมนุมเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้นักเรียนได้ตระหนักถึง การรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม นักเรียนรู้จักแลกเปลี่ยนเผยแพร่ เสริมสร้างความรู้ ความคิด ประสพการณ์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการช่วยเหลือหรือการให้ความร่วมมือใน กิจกรรมขององค์การภายในและภายนอกโรงเรียนทางด้านสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างชุมนุมที่จัดตั้งขึ้น เช่น ชุมนุมพิทักษ์ป่า ชุมนุมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

1.5 กิจกรรมชุมนุมเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย อันมีชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตระหนักถึงความสำคัญและความเป็นมาของชาติไทย และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ ตัวอย่างชุมนุมที่จัดตั้งขึ้น เช่น ชุมนุมดนตรีไทย ชุมนุมนาฏศิลป์

1.6 กิจกรรมชุมนุมเพื่อพัฒนาทักษะด้านกีฬา ตัวอย่าง เช่น ชุมนุมฟุตบอล ชุมนุมกีฬาฟุตบอล ฯลฯ

2. หลักเกณฑ์การจัดตั้งชุมนุม ได้จัดกิจกรรมชุมนุมในทุกช่วงชั้น โดยจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายเพื่อสนองความสนใจ ความถนัด เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของนักเรียน ถ้านักเรียนมีความสนใจตรงกันรวมกลุ่มกัน สามารถเสนอขอจัดตั้งชุมนุมตามระเบียบการจัดตั้งชุมนุมของโรงเรียน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1 ครูหรือนักเรียน ที่มีความประสงค์จัดตั้งชุมนุม เขียนโครงการเสนอต่อหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพิจารณา

2.2 กิจกรรมชุมนุมที่ขออนุญาตจัดตั้งนั้น ต้องมีครูที่ปรึกษาชุมนุมอย่างน้อย 1 คน แต่ไม่เกิน 3 คน

2.3 ขนาดของชุมนุม ประกอบด้วย สมาชิกในอัตราส่วนนักเรียนต่อครูที่ปรึกษา 25: 1 (ยึดหยุ่นได้ที่อัตรา 20 – 30: 1)

3. หน้าที่ของครูที่ปรึกษาชุมนุม ครูทุกคนต้องเป็นครูที่ปรึกษาชุมนุมตามคำขอของผู้เรียนหรือตามที่โรงเรียนมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีบทบาท ดังต่อไปนี้

3.1 ปฐมนิเทศให้นักเรียนเข้าใจเป้าหมายและวิธีการดำเนินการจัดกิจกรรมชุมนุม

3.2 จัดให้นักเรียนเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรมชุมนุม

3.3 ส่งเสริมให้นักเรียนที่เป็นสมาชิกของกิจกรรมร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนงาน / โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

3.4 ประสานและอำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรตามความเหมาะสม

3.5 ให้คำปรึกษา ดูแล ติดตามการจัดกิจกรรมของนักเรียนให้เป็นไปตามแผนงานด้วยความเรียบร้อยและปลอดภัย

3.6 ประเมินผลการเข้าร่วมและการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียน

3.7 สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรมต่อหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การประเมินผลการจัดกิจกรรมชุมนุม เป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งสำหรับการผ่าน ช่วงชั้นหรือจบหลักสูตร นักเรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติกิจกรรมชุมนุม ตลอดจนผ่านการ ประเมินตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดตามแนวการประเมิน ดังนี้

1. ประเมินการร่วมกิจกรรมชุมนุมตามวัตถุประสงค์ของชุมนุม ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริงให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องครบถ้วน

2. ครูที่ปรึกษากิจกรรมชุมนุมและนักเรียนจะมีบทบาทในการประเมิน ดังนี้

2.1 ครูที่ปรึกษากิจกรรมชุมนุม มีหน้าที่ต้องดูแลและพัฒนาให้นักเรียนให้เกิด คุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และต้องศึกษา ติดตามและพัฒนานักเรียน รายงาน เวลา และพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียน ในกรณีที่นักเรียนไม่เข้าร่วมกิจกรรม

2.2 นักเรียนมีหน้าที่ปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีหลักฐานแสดง การเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด พร้อมทั้งมีการแสดงผลการ ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและพัฒนาการด้านต่างๆ ไม่เกิดคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ต้อง ปฏิบัติกิจกรรมเพิ่มเติมตามที่ครูที่ปรึกษากิจกรรมมอบหมาย

3. เกณฑ์การผ่านกิจกรรมชุมนุม

3.1 นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมชุมนุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด

3.2 นักเรียนผ่านจุดประสงค์ที่สำคัญของแต่ละกิจกรรม

3.3 นักเรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ 3.1 และ 3.2 จึงจะได้ผลการเรียน “ผ่าน”

งานประดิษฐ์

1. ความหมายของงานประดิษฐ์ งานประดิษฐ์ หมายถึง สิ่งที่ทำขึ้นโดยการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดความประณีต สวยงาม น่าสนใจ เพื่อประโยชน์ที่พึงประสงค์ เช่น งานประดิษฐ์ดอกไม้ ฝักรองจาน กระเป๋า ตุ๊กตา

2. ความสำคัญและประโยชน์ของงานประดิษฐ์

2.1 ประหยัดค่าใช้จ่าย

2.2 ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2.3 ความเพลิดเพลิน

2.4 เพิ่มคุณค่าของวัสดุ

2.5 สร้างความแปลกใหม่ที่มืออยู่เดิม

2.6 ตรงกับความต้องการ

2.7 เป็นของกำนัลผู้อื่น

2.8 อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

2.9 เพิ่มรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว

2.10 เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

3. ประเภทงานประดิษฐ์

3.1 ของใช้ได้แก่ สิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เครื่องใช้ในบ้าน เครื่องใช้ส่วนตัว เป็นต้น

3.2 ของใช้ประดับตกแต่ง นำไปประดับตกแต่งให้เกิดความสวยงาม ได้แก่ กรอบรูป ดอกไม้ประดิษฐ์ เครื่องแขวน

3.3 ของเล่น มีความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็ก ช่วยให้เจริญเติบโตแข็งแรงมีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา

3.4 ของใช้ในงานพิธี สิ่งผลิตที่ประกอบในงานพิธี ได้แก่ บายสี พานพุ่ม มาลัยชนิดต่างๆ

4. คุณค่าของงานประดิษฐ์

4.1 คุณค่าในการใช้สอย การประดิษฐ์ชิ้นงานขึ้นมาเพื่อจุดประสงค์แรก คือ ประโยชน์ใช้สอย เกิดความชำนาญ สามารถดัดแปลง ปรับปรุงพัฒนาให้งานประดิษฐ์ทันสมัยยิ่งขึ้น

4.2 คุณค่าด้านความงาม ถึงแม้ว่างานประดิษฐ์จะประดิษฐ์ขึ้นเพื่อประโยชน์ใช้สอยก็ตาม แต่ผู้ประดิษฐ์ชิ้นงานต่างๆ ก็ไม่ควรมองข้ามความงาม ควรพิจารณาถึงองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) สัดส่วน
- 2) สมดุล
- 3) จุดเด่น
- 4) ความผสมผสานกลมกลืน

4.3 คุณค่าแสดงออกทางศิลปะและอารมณ์

4.4 คุณค่าที่เกิดจากลักษณะเฉพาะท้องถิ่น ย่อมมีวิธีการเลือกวัสดุที่เหมาะสมกับการใช้สอยและคตินิยมของท้องถิ่น

สรุปได้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย มีวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาไทย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และในส่วนของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่จัดให้กับผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เลือกกิจกรรมตามความสนใจและความถนัดของตนเอง และมีความสนใจอย่างแท้จริงในกิจกรรมชุมนุมเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคคล โดยมีวิธีเฉพาะของตนเอง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

เบรื่อง กุมุท (2520) การฝึกอบรม คือ โปรแกรมการศึกษาที่ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อใช้กับผู้เข้ารับการศึกษา อันจะเป็นทางที่จะช่วยให้เขาปรับตัวกับงานใหม่ได้ สำหรับผู้ที่เพิ่งจะเข้าทำงาน และส่วนที่ทำงานอยู่แล้วการฝึกอบรมจะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อันเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรม ตลอดจนช่วยให้บุคคลนั้นมีความสามารถเพิ่มพูนขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า คือ กระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจจะเกิดการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะหรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิธีการในการทำงาน เพื่อให้บุคคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานหรือ การพัฒนาการฝึกอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

สมคิด บางโม (2545, หน้า 10) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะและทัศนคติ อันนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมาย

दनัย เทียนพุ่ม (2545, หน้า 15) การฝึกอบรม คือ การยกระดับความสามารถของพนักงานในทุกวิถีทางให้สามารถทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมองว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการให้บุคคลเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติของตนเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2543) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรคือ ต้องการให้สมาชิกมีความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยพยายามพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในงานปัจจุบันและมีศักยภาพที่จะดำรงตำแหน่งที่สูง หรือปฏิบัติงานที่ซับซ้อนขึ้นในอนาคต

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลหรือบุคลากรในองค์กรในด้านความรู้ ด้านทักษะความชำนาญ และด้านเจตคติ
2. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านบุคคลและระดับหน่วยงาน
3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร หัวหน้า และผู้บริหารองค์กร
4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์กรให้มีความมั่นใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าตามระบบขั้นตอนขององค์กร
5. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบต่อองค์กร มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรของตน

ทวีป อภิสัทธี (2536, หน้า 24-26) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกันสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ซึ่งความรู้เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะด้าน
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะหรือความชำนาญ (Skill) ทักษะหรือความชำนาญในการทำงาน หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ถูกต้อง
3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

พนิจดา วีระชาติ (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมในปัจจุบัน และมีความสำคัญมากขึ้นพร้อมกับหน่วยงานที่ขยายตัวใหญ่ขึ้น มีบุคลากรในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น การฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถแบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสามารถอย่างมีศักยภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจึงควรจัดให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และ ด้านเจตคติ (Attitude) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล พัฒนางาน สร้างความสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างจิตสำนึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบต่อองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรของตน

3. ความรู้พื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

วิชา โอสถานนท์ และคณะ (2550, หน้า 16) ในการสร้างหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีความรู้พื้นฐานในเรื่องต่อไปนี้

1. พื้นฐานทางปรัชญา เป็นตัวกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมและการประเมินผล

2. พื้นฐานทางจิตวิทยา ในการสร้างหลักสูตรกำหนดเนื้อหา กิจกรรมฝึกอบรมจะต้องพิจารณาองค์ประกอบทางจิตวิทยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบซึ่งได้แก่

2.1 ทฤษฎีพัฒนาการของมนุษย์

2.2 จิตวิทยาการเรียนรู้

2.3 จิตวิทยาสังคม

3. พื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมขององค์กรและบุคคล ในแต่ละแห่งวัฒนธรรมขององค์กรจะไม่เหมือนกัน การกำหนดค่านิยมวัฒนธรรมและบุคคลจะต้องให้ประสานควบคู่ไปกับวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นนโยบายและเนื้อหา วิธีการที่จะใช้ต้องไม่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมขององค์กรและบุคคล

4. พื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ในการฝึกอบรมนั้น เนื้อหาจะต้องมีความทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจโลก สภาพสังคม การเมือง กฎหมายและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ดังนั้น ความรู้พื้นฐานในการสร้างหลักสูตรจึงเป็นตัวกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาของกิจกรรมและการประเมินผล ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

4. องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

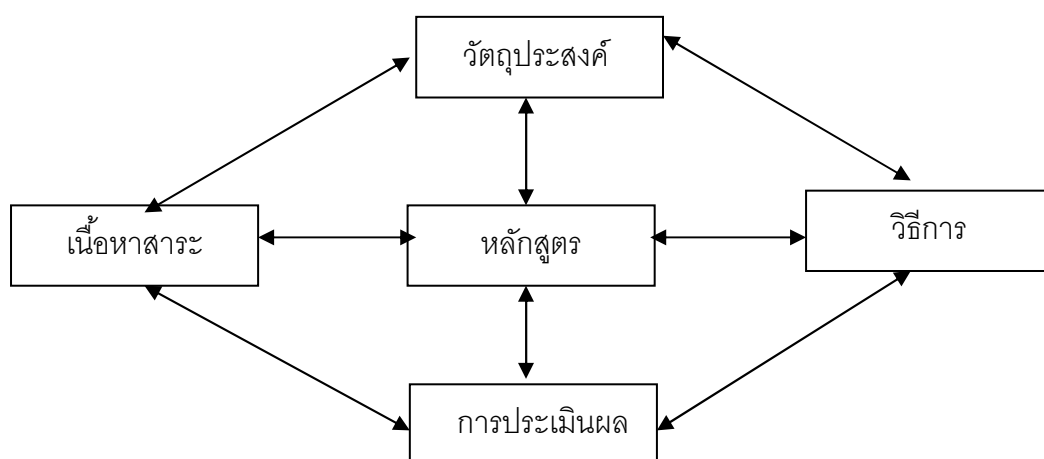
ณัติเทพ พิทักษานูรัตน์ (2542, หน้า 55) องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) จะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรมและเนื้อหาวิชาที่กำหนดขึ้น อันจะช่วยให้เกิดความสะดวกในการวัดและประเมินผล

2. เนื้อหาวิชา (Content) เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้โดยพิจารณาถึงลำดับเนื้อหา ความยากง่าย ความจำเป็นหรือประโยชน์ที่จะได้รับ

3. เทคนิคและวิธีสอน (Method) เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมหรือยุทธศาสตร์ของการฝึกอบรมในการกำหนดเทคนิค วิธีการ อุปกรณ์ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงหลักของความสนใจ ความสามารถ วุฒิภาวะและเนื้อหาวิชา

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นวิธีสุดท้ายที่จะทำให้ทราบว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่และมีปัญหาอุปสรรคใดๆ เพื่อจะได้นำไปสู่การแก้ไขต่อไป (ดังแผนภาพ 1)



ภาพ 1 การประเมินผล (Evaluation)

ที่มา: ฌติเทพ พิทักษ์นุรัตน์, 2542, หน้า 55

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีส่วนที่สำคัญ คือ วัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรม เนื้อหาเรียงลำดับตามความยากง่าย และประโยชน์ที่จะได้รับ เทคนิคและวิธีสอนเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่เตรียมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดความรู้ การประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่

5. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ฌติเทพ พิทักษ์นุรัตน์ (2542, หน้า 55) ได้ให้แนวทางหรือกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. การเลือก การจัดเนื้อหาวิชาและเทคนิคการฝึกอบรม
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การปรับปรุงหลักสูตร
5. การประเมินผล

6. ขั้นตอนการฝึกอบรม

วิชา โอสถานนท์และคณะ (2550, หน้า 18) ได้กล่าวถึงขั้นตอนที่ใช้กันทั่วไป ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร หรือหน่วยงานที่ต้องการจัดฝึกอบรม เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรมให้ชัดเจน
3. สร้างหลักสูตรให้เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการ
4. เลือกเทคนิควิธีให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหา ควรปรับปรุงกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมนั้น ๆ
5. เตรียมออกแบบและจัดทำเครื่องมือประเมินผลไว้ล่วงหน้า
6. ขึ้นดำเนินการฝึกอบรม
7. การประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่องต่อไป

จิตภา เสนาพิทักษ์และคณะ (2551, หน้า 48) สรุปขั้นตอนในการฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ออกแบบโครงการและหลักสูตรการฝึกอบรม
3. ดำเนินการจัดฝึกอบรม
4. ประเมินผลการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544, หน้า 16) สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ง่ายมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร
3. การเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรม
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การติดตามประเมินผล

โกลด์สเตน (Goldstein, 1993, อ้างอิงใน ชูชัย สมितिไกร, 2548, หน้า 29 – 34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม
4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
5. จัดการฝึกอบรม
6. ประเมินผลการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาพัฒนาเพื่อใช้ในการจัดการฝึกอบรม เรื่อง การประดิษฐ์ดอกไม้จากผ้าใยบัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชุมนุมงานประดิษฐ์ โรงเรียนบ้านน้ำเลา อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก โดยการจัดอบรมประเภทจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7. ประเภทของการจัดฝึกอบรม

วารินทร์ อักษรนำ (2542, อ้างอิงใน วิชา โสสถานนท์ และคณะ, 2550, หน้า 18-19) การฝึกอบรมทำได้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การฝึกอบรมประเภทจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่วิทยากร
2. การฝึกอบรมประเภทจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การฝึกอบรมประเภทใช้อุปกรณ์เป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้

ชฎาพร เตชะสาและคณะ (2550, หน้า 28-29) ประเภทเทคนิคการฝึกอบรมมีดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรม ประเภทที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Leader centered techniques) ซึ่งเกิดจากแนวคิดที่วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องที่ต้องการมากกว่าผู้อื่น ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) และการบรรยายเป็นชุด (Symposium) เป็นต้น

2. เทคนิคการฝึกอบรม ประเภทที่เน้นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Group - centered techniques) เทคนิคเหล่านี้จะมาจากแนวคิดที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่างก็มีความรู้ ความสามารถ และจะต้องช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นระหว่างกันเอง หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองมากกว่าที่จะได้จากวิทยากรเท่านั้น ได้แก่ การสัมมนา (Group Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กิจกรรม (Walk-Rally) การระดมสมอง (Brainstorming) การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In Basket Training) เกมการบริหาร (Management Games) การแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) กรณีศึกษา (Case Study) การสาธิต (Demonstration) การอภิปรายกลุ่ม (Buzz Group) Sensitivity Training

3. เทคนิคการฝึกอบรม ประเภทที่เน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยการใช้สื่อต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าอบรม เกิดการเรียนรู้ขึ้น เทคนิคการฝึกอบรมแบบนี้ไม่ได้ใช้กับการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) เหมือนกับเทคนิคฝึกอบรม 2 ประเภทแรก หากจุดเน้นที่สำคัญของเทคนิคการฝึกอบรมแบบนี้ คือ การที่ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้ด้วยจังหวะเวลา (Speed) ของตนเอง ได้แก่ การสอนแนะ (Coaching) การใช้แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมที่เป็นประเด็นสำคัญ คือ การฝึกอบรมประเภทจุดศูนย์กลาง การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมประเภทใช้อุปกรณ์ จุดศูนย์กลาง การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับผู้จัดอบรมจะเลือกใช้รูปแบบใดตามความเหมาะสม

8. ประโยชน์ของการจัดฝึกอบรม

ชฎาพร เศรษฐาและคณะ (2550, หน้า 27) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
2. ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น
3. พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
4. ทำให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิทยาการใหม่ ๆ
5. ทำให้ระบบข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น
6. ลดเวลาในการเรียนรู้งาน
7. พนักงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่ง
8. ลดอุบัติเหตุในการทำงาน
9. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน

ดังนั้น ประโยชน์ของการฝึกอบรมจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้มีความรู้ทักษะ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสามัคคี

9. การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อผู้จัดการฝึกอบรมจะได้รู้ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ต้องแก้ไขปรับปรุงในการอบรมครั้งต่อไป

การประเมินผลควรประเมินในทุก ๆ ด้านที่จัด คือ ประเมินส่วนที่เป็นของเจ้าหน้าที่ ประเมินวิทยากร ประเมินโครงการฝึกอบรม โดยดำเนินการได้ 3 ระยะ ดังนี้

1. ประเมินก่อนการฝึกอบรม เป็นการประเมินความพร้อมของการจัดฝึกอบรม เพื่อดูว่างานดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่

2. ประเมินระหว่างกรดำเนินการฝึกอบรม เป็นการประเมินตามแผนงาน ต่าง ๆ ที่วางไว้ ถ้าไม่เป็นไปตามแผนจะได้หาทางแก้ไข

3. การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติม ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์บ้างหรือไม่และมีความคิดเห็น ความรู้สึกอย่างไรต่อวิทยากร หลักสูตร และการจัดอบรม

การประเมินหลักสูตร

1. ความหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อนำมาตัดสินค่า หรือคุณภาพของหลักสูตรนั้น นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 240-242) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร ประเมินได้ 3 ระยะ

ระยะที่ 1 เป็นการประเมินหลักสูตรก่อนโครงการ ระยะนี้จะเป็นการประเมินหลักสูตรก่อนที่จะนำไปใช้ เมื่อสร้างหลักสูตรเสร็จแล้วควรนำมาประเมินหรือตรวจสอบว่าดีหรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไข หรือมีอะไรขาดตกบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเสียก่อน

ระยะที่ 2 เป็นการประเมินหลักสูตรในขณะที่ดำเนินการตามหลักสูตรที่ทำขึ้นว่า ยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข ได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือ วิทยากร

ระยะที่ 3 เป็นการประเมินภายหลังเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เป็นการประเมินตามปกติเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

หลักการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลของหลักสูตรว่าครอบคลุมเนื้อหา ประเด็นต่าง ๆ เพียงใดซึ่งปกติจะมีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร หลักเกณฑ์การปฏิบัติ แนวทางการประเมินหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรโดยดูที่ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชาที่จะนำไปสู่การบรรลุความมุ่งหมายการจัดการวิชา เนื้อหา การจัดประสบการณ์เรียนรู้

2. การวิเคราะห์กระบวนการหรือวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ว่านำไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ การบริหารโครงการ อุปกรณ์ วิธีการที่วิทยากรจะต้องนำมาวิเคราะห์ทั้งหมดเพื่อสรุปผลการประเมินอย่างครอบคลุมถูกต้อง

3. การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องได้รับการทดลองหรือประเมินค่าว่ามีความรู้ ความสามารถหรือทัศนคติที่แท้จริงเพียงไร ตรงตามวัตถุประสงค์ของ

หลักสูตรหรือไม่โดยการทดสอบทางอ้อมจากการสังเกตการทำงานหรือสอบถามจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. แม้ว่าการประเมินหลักสูตรจะกระทำอย่างดีแล้วก็ตามในการประเมินไม่ควรละเลยที่จะวิเคราะห์ประสิทธิภาพและวิธีการประเมินผล หลักสูตรอาจมีข้อบกพร่องอันเกิดจากการประเมินก็เป็นได้

ปริญญา บรรดาพิมพ์และคณะ (2549, หน้า 17) ได้สรุปว่าการประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตร โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลจากการวัดผลในแง่ต่าง ๆ ของสิ่งที่ประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกันและสรุปว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นมีคุณค่าประการใด มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงไร หรือได้รับผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือมีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป และนำเสนอผู้บริหาร ผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการดำเนินต่อไป หรือการประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการศึกษาส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรอันได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนการสอน วิธีสอน และการวัดผลว่าจะสัมพันธ์กันหรือไม่

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรหมายถึง กระบวนการหาคำตอบว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นมีคุณค่าประการใด มีคุณภาพดีหรือไม่ ได้รับผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือมีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขบ้าง เพื่อให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามกำหนดไว้ในความมุ่งหมายไว้

2. จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรจะมีความหมายใกล้เคียงกันมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

แมคเนล (Mcneik, 1981, p. 153) กล่าวว่า เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจที่จะเลือกหลักสูตร เพื่อนักพัฒนาหลักสูตรจะได้รู้ว่าควรจะปรับปรุงหลักสูตรตรงไหน และอย่างไร และเพื่อที่จะให้ครูใช้หาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

ทาบ (Taba, 1992, p. 310) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร กระทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ จุดประสงค์ ขอบเขตของเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ การใช้สื่อและวัสดุการสอน เป็นต้น

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2523) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร มีดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร โดยตรวจสอบดูว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมา นั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่
2. เพื่อวัดผลดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตร การบริหารและบริการหลักสูตร เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่
3. การประเมินจากผู้เรียนเอง หรือการประเมินผลผลิตเพื่อตรวจสอบดูว่ามีลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงไร

ทิสนา แคมมณี (2525) สรุปจุดมุ่งหมายในการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถตอบสนองตามจุดหมายที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่
2. เพื่อตัดสินว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่
3. เพื่อวัดผลดูว่า ผลผลิต คือผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งการประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร มุ่งดำเนินการใน 2 ประเด็น คือ

- 1) เพื่อพิจารณาตัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของหลักสูตร ที่ได้รับการออกแบบพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาว่า หลักสูตรสามารถทำให้หลักการและจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จหรือไม่
- 2) เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตร ทั้งในด้านเอกสารหลักสูตรที่กำหนด หลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างเนื้อหาสาระ ตลอดจนกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งครอบคลุมการบริหารและบริการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

3. ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตร

การประเมินผลมีประโยชน์ในการจัดการศึกษา การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยจากการประเมินผลเป็นสำคัญ ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตรมีดังนี้

1. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้นมีจุดดีหรือจุดเสียตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงได้ถูกต้อง ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
2. สร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และค่านิยมที่มีต่อโรงเรียนเกิดขึ้นในหมู่ประชาชน
3. ช่วยในการบริหารทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจะได้รู้ว่าควรจะต้องตัดสินใจและสนับสนุนช่วยเหลือ หรือบริการทางใดบ้าง
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา

5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนนักเรียนได้ผลดี ด้วยความร่วมมือกันทั้งทางโรงเรียนและที่บ้าน

6. ให้ผู้ปกครองทราบความเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาทางส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับโรงเรียน

7. ช่วยให้การประเมินผลเป็นระบบระเบียบ เพราะมีเครื่องมือ และหลักเกณฑ์ ทำให้เป็นเหตุผลในทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น

8. ช่วยชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตร

9. ช่วยให้ผู้สามารถวางแผนการเรียนในอนาคตได้ ข้อมูลของการประเมินผลหลักสูตรทำให้ทราบเป้าหมายแนวทาง และขอบเขตในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4. รูปแบบของการประเมินผลหลักสูตร

รูปแบบของการประเมินหลักสูตรแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ เป็นการประเมินผลก่อนนำไปใช้ กลุ่มนี้เสนอรูปแบบที่เด่น ๆ คือ รูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance Analysis Technique)

2. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรในระหว่างหรือหลังการใช้หลักสูตรสามารถแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่จะประเมินว่าหลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายเป็นหลัก กล่าวคือ พิจารณาว่าผลที่ได้รับเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เช่นรูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W Tyler) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Robert L. Hammon)

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal Free Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่นำความคิดของผู้ประเมินเป็นตัวกำหนดความคิดในโครงการประเมินจะประเมินเหตุการณ์ที่เกิดตามสภาพความเป็นจริง มีความเป็นอิสระในการประเมินและต้องไม่มีความลำเอียง เช่น หลักสูตรการประเมินของ สคริฟเวน (Michael Scriven)

2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์เป็นหลัก เช่นรูปแบบการประเมินของ สเตค (Robert E. Stake)

2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Making Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการประเมินของ โพรวัส (Malcolm Provus) รูปแบบการประเมินของ สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของ ดอริส โกว (Doris T. Gow)

วิธีการประเมินหลักสูตรต้องได้รับการวิเคราะห์และออกแบบให้สามารถที่จะประเมินได้ครบถ้วน ในขอบข่ายสาระทั้งหมด รูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ประเมินหลักสูตรมีหลายรูปแบบ ผู้มีหน้าที่ประเมินต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างชัด และต้องนำรูปแบบนั้น ๆ ไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามจุดหมาย ลักษณะของขอบข่ายสาระแต่ละอย่าง การประเมินจำเป็นต้องใช้วิธีการหลายวิธีหรือหลายรูปแบบ จึงจะได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการ

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หรือความพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย ดังนี้

วีรศักดิ์ คงจันทร์ (2550, หน้า 25 อ้างอิงใน กิตติมา ปรีดีติติก 2524, หน้า 278 – 279) ได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ คาร์เตอร์ (Carter) หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพ

2. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ เบนจามิน (Benjamin) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

3. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ เอ็มสเตอร์ (Emest) และโจเซฟ (Joseph) หมายถึง สภาพความต้องการต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

4. ความพึงพอใจตามแนวคิดของ จอร์จ (George) และเลโอนาร์ด (Leonard) หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่ปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

จรรยาพร ป้อมบุญมี และคณะ (2544) ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการของบุคคลากรในองค์กร บางคนอาจพอใจเนื่องมาจากผลงานที่สำเร็จ บางคนอาจพอใจลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนอาจพอใจเพราะเพื่อร่วมงาน รวมทั้งหมายถึง

สภาพสภาวะของจิตใจที่ปราศจากความเครียดนี้ เพราะธรรมชาติมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือบางส่วนความเครียดจะน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นและในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้น

Price and Mulier (1986, p. 215) ความพึงพอใจในงาน คือ ระดับความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของพนักงานหรือลูกจ้างต่องาน

กู๊ด (Good, 1973, p. 161) ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

อุทัย (2533, หน้า 272 อ้างอิงใน นราศรี, 2544, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเกิดความสุขความสบายใจเนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของเขา ทำให้เขาเกิดความสุข

นฤมล มีชัย (2535, หน้า 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และแสดงความรับผิดชอบนั้น ๆ ด้วยใจรัก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขกับการทำงาน รวมถึงมีความพอใจเมื่องานนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในด้านบวกของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ตอบสนองความต้องการ บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

จรรยา ทองถาวร (2536, หน้า 22 – 24 อ้างอิงใน นริษา นราศรี, 2544, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยสรุปเนื้อความมาจากแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการมีความเป็นอยู่มั่นคง มีความปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม
3. ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความภาคภูมิใจการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างตามความคิดของตน

แสงสุริย์ สิปกิจ (2546) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ “การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ปฏิบัติว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติงานจะลดน้อยลง สิ่งเหล่านี้ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งบุคคลย่อมมีความต้องการแตกต่างกันโดยไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่ปฏิบัติงาน”

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ คือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แสงสุริย์ สิปกิจ (2546) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าจะเป็นไปในเรื่องของความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงทัศนคติที่ดีต่อบุคคลที่มีต่องาน การตอบสนองความต้องการในการที่จะปฏิบัติงาน พยายามที่จะสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมาก บุคคลที่มีความต้องการพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลในการทำงาน โดยองค์ประกอบหรือปัจจัย หรือสิ่งที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีควบคู่กันซึ่งประกอบอยู่ในงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

นาวิรัตน์ ทับทองและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การตัดเย็บผ้าด้วยมือ โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อทดลองใช้หลักสูตร และประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การตัดเย็บผ้าด้วยมือ ผลการศึกษาค้นคว้า ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

กุลสตรี วันกิ่งและคณะ (2549) ได้ศึกษาผลการพัฒนาหลักสูตรงานใบตองเพื่อสืบสานวัฒนธรรมบายสี กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 การประเมินการทำงานของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี การประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

บุปผา สันตวาและคณะ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การทำข้าวแต๋นธัญพืช ผลการศึกษาพบว่า เอกสารหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม คู่มือสำหรับผู้ให้การฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การประเมินผลงานอยู่ในระดับดีมาก และความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ปริญา บรรดาพิมพ์และคณะ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประดิษฐ์กระเช้าดอกไม้จาก ผลการศึกษาพบว่า ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เอกสารหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน ชิ้นงานร้อยละ 70 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

วิภา ไอสถานนท์ และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประดิษฐ์กระทงกรวยดอกไม้ด้วยวัสดุท้องถิ่น พบว่าด้านเอกสารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก

จรัญญา แก้วจันทิกและคณะ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมการผลิตผ้าปักลายชาวเขาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ความคิดเห็นของนักเรียนต่อกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ความสามารถในการผลิตผ้าปักลายชาวเขาเชิงสร้างสรรค์หลังฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

จิตภา เสนาพิทักษ์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประดิษฐ์ดอกกระเจียว พบว่า เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด การประเมินผลทักษะการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 การประเมินผลหลักสูตร ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ช่อผกา จันชน และคณะ (2551) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประดิษฐ์ตะกร้าจากผ้าทอ ผลการศึกษา พบว่า ผลการฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก

ปานจิต อรุณอุ้นเกตุ และคณะ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง งานกระดาษรังผึ้ง เพื่ออนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ด้านเอกสารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก ด้านทักษะ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

กาญจนา สวาสดีวงศ์ และคณะ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรสาระ เพิ่มเติม เรื่อง การทำข้าวแต๋นหน้าไกสมุนไพโร สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ด้านเอกสารประกอบหลักสูตรอยู่ในระดับดีมาก นักเรียนมีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด คุณภาพชิ้นงานของนักเรียนมีระดับคุณภาพดีมาก และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า เกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน เรื่อง ข้าวแต๋น หน้าไกสมุนไพโรอยู่ในระดับมากที่สุด

จารุชา ธนิตาเดชาภัก และคณะ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การทำผ้าลายเขียนเทียน จากภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เอกสารหลักสูตรและ เอกสารประกอบหลักสูตร มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการทำผ้าลายเขียนเทียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ความพึงพอใจหลังฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ชิตภมณต์ คำภาและคณะ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การตอกสลักปานชอย สำหรับนักเรียนชุมนุมงานประดิษฐ์ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ชณัญสุกานต์ ศรีพายัพดำรงกุล และคณะ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ผลิตภัณฑ์เพิ่มค่าผ้าไหมแก้ว พบว่า เอกสารหลักสูตรฝึกอบรม มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีทักษะการปฏิบัติงานเป็นทีมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และผลการประเมินความ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม ที่จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะในการทำงาน และพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้า จึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประดิษฐ์ดอกไม้จากผ้าใยบัว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชุมชนนางนพประดิษฐ์ เพื่อให้ นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการประดิษฐ์ดอกไม้จากผ้าใยบัว เพื่อสร้างอาชีพและรายได้