


การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร


กาญจนา ลากุลเพ็ลลิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กาญจนา ลากุลเพลิน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

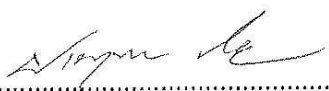
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ปานเพชร ร่มไทร)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)


..... กรรมการ
(ดร.ปานเพชร ร่มไทร)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภายู รีระวณิชตระกูล)

วันที่ ๒๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เป็นอย่างดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ปานเพชร ร่มไทร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยกรุณาแนะนำ ช่วยเหลือทั้งในด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินการวิจัย ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ และประเมินคุณภาพเครื่องมือโดยให้คำแนะนำในการแก้ไขส่วนบกพร่องด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ส่งผลให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีคุณภาพและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาที่ดีมา โดยตลอด ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชั้นเรียนระดับปริญญาโทสาขาวิชา หลักสูตรและการสอนทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีความรู้ มีอาชีพการงานที่ดี มาจนถึงปัจจุบัน ขอสิ่งศักดิ์สิทธิ์โปรดดลบันดาลให้ทุกท่านมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่แข็งแรง ด้วยเทอญ

กาญจนา ลากุลเพลิน

58910239: สาขาวิชา: หลักสูตรและการสอน; กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร/ หลักสูตรฝึกอบรม

กาญจนา ลากุลเพลิน: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร (THE TRAINING CURRICULUM DEVELOPMENT
FOR THAI AND FOREIGN EMPLOYEES ON FOOD MANUFACTURING INDUSTRY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ปานเพชร ร่มไทร, ค.ศ., ปริญญา ทองสอน, กศ.ด. 196 หน้า.
ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่
และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร 2) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ
พนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ
4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย จุดหมาย และขอบเขต ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร
ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี
ความผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การประเมินหลักสูตรและการสอนจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือ ได้แก่

1) หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร
2) ตารางวิเคราะห์ปุยซองค์ (Puissance) ทำการวิเคราะห์หลักสูตรในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional activity)
การวัดและประเมินผล (Assessment task) สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนาหลักสูตร ได้หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร คือ หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมในหลักสูตร สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล
ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องและเหมาะสมกันของหลักสูตรอยู่ในระดับดี

2. ผลการประเมินหลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้านโดย
ด้านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) มีค่า P.M. = 10.96 ด้านกิจกรรมกิจกรรม
การฝึกอบรม (Instructional activity) มีค่า P.M. = 12.70 และด้านการวัดและประเมินผล

(Assessment task) มีค่า P.M. = 12.65 ส่งผลให้หลักสูตรอยู่เกณฑ์การประเมินในระดับ
คุณภาพสูงหรือดีมาก สามารถนำไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

58910239: MAJOR: CURRICULUM AND INSTRUCTION; M.ED. (CURRICULUM
AND INSTRUCTION)

KEYWORDS: THE TRAINING CURRICULUM DEVELOPMENT

KANCHANA LAKUNPHLOEN: THE TRAINING CURRICULUM DEVELOPMENT
FOR THAI AND FOREIGN EMPLOYEES ON FOOD MANUFACTURING INDUSTRY.

ADVISORY COMMITTEE: PANPETCH ROMSYE, Ph.D., PARINYA THONGSORN, Ph.D.
196 P. 2020.

The purposes of this research were to; 1) develop the training curriculum for Thai and foreign employees on food manufacturing industry, 2) assess the training curriculum for Thai and foreign employees in food manufacturing industry. There were 4 steps of the training development as follows; 1) goal, target and domain setting 2) curriculum design 3) curriculum implementation, and 4) curriculum evaluation. The sample for the curriculum development comprised of, 5 Curriculum specialists. The research tools were; 1) The training curriculum for Thai and foreign employees on food manufacturing industry, 2) Puissance Analysis table for analyzing the curriculum, comprised of 3 factors which were Behavioral objective, Instructional Activity, Assessment Task. The statistics used were; mean and standard deviation.

The results of research were as follows.

1. The results of curriculum development: The training curriculum for new Thai foreign employees in food manufacturing industry comprised of the following aspects; Curriculum purposes, curriculum structure, Curriculum activities, Media used for the training, Measurement and assessment, which all aspects were considered at "Good" level

2. The results of curriculum assessment: The training curriculum for Thai and foreign employees on food manufacturing industry was evaluated at a highly effective in all 3 aspects as follows; Behavioral Objective with P.M. = 10.96 Instructional

Activity with P.M. = 12.70, Assessment Task was P.M. = 12.65. The overall evaluation was at highly effective.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การพัฒนาหลักสูตร.....	10
หลักสูตรการฝึกอบรม.....	25
การประเมินหลักสูตร.....	58
อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
ระยะที่ 1 จัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ	
แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	91
ระยะที่ 2 ประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน	
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	93

ระยะที่ 3 ประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	94
--	----

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	105
ระยะที่ 1 ผลการจัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่ แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	105
ระยะที่ 2 ผลการประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	114
ระยะที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	118
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	123
สรุปผลการวิจัย.....	123
อภิปรายผลการวิจัย.....	125
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก.....	138
ภาคผนวก ข.....	145
ภาคผนวก ค.....	151
ภาคผนวก ง.....	182
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	196

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร.....	95
2	โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร อย่างปลอดภัย.....	96
3	โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่ม ปริมาณ ผลผลิต.....	98
4	โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	99
5	ตัวอย่างการวิเคราะห์หลักสูตรตามเทคนิคปุยของค์.....	103
6	โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	107
7	ผลการประเมินความเหมาะสมร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร.....	113
8	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมใน องค์กร (ฉบับร่าง)	114
9	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดี ในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย (ฉบับร่าง)	115
10	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพ และการเพิ่มปริมาณผลผลิต (ฉบับร่าง)	116
11	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับร่าง)	117
12	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรม ในองค์กร.....	119
13	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดี ในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย.....	120

14	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของ คุณภาพ และการเพิ่มปริมาณผลผลิต.....	121
----	---	-----

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	122

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์.....	17
3	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา.....	19
4	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์.....	20
5	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา.....	21
6	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซย์เลอร์ และคณะ.....	23
7	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการสอน.....	48
8	รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์.....	69
9	รูปแบบการประเมินของโพรวิส.....	72

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดแนวคิดหลักการพัฒนาแบบองค์รวมมี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการวางรากฐานในการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนคือศึกษานั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ในยุคไทยแลนด์ 4.0 วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ คือ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ จัดระบบปรับทิศทาง และสร้างหนทางการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและเท่าเทียมกับต่างชาติ ประเทศไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based economy) โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart farming) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ไปสู่การเป็น Smart enterprises และ Startup และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า (นพรัตน์ มีศรี, 2561)

ศูนย์วิจัยกสิกรรมไทย (2558) รายงานว่าอุตสาหกรรมการผลิตอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งในด้านมูลค่าการผลิต การจ้างงาน และการส่งออก รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับภาคการเกษตร และอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยประเทศไทยถือเป็นผู้ส่งออกอาหารรายใหญ่อันดับการส่งออกเป็นอันดับที่ 16 ของโลกและอยู่ในอันดับที่ 4 ของภูมิภาคอาเซียน ส่งผลให้อุตสาหกรรมการผลิตอาหารจะได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐบาลไทย โดยมีนโยบายขยายบทบาทธุรกิจแปรรูปการเกษตรและอาหาร เพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและการค้าที่มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง วางเป้าหมายในเรื่อง “ครัวไทยสู่ครัวโลก” เพื่อที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำการผลิตอาหารในอาเซียนและส่งเสริมให้ไทยเป็นผู้ส่งออกอาหารรายใหญ่อันดับ 1 ใน 5 ของโลก เพื่อจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้อุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเศรษฐกิจของไทยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง อุตสาหกรรมการผลิตอาหารเป็นการนำผลผลิตจากภาคเกษตร ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลัก ด้วยการนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในกระบวนการผลิตอาหารและเทคโนโลยีด้านอาหารเพื่อเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปมีการควบคุมคุณภาพการผลิตตามหลักมาตรฐานสากล เช่น การดำเนินการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ดีในโรงงานอาหาร (GMP) เพื่อส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีในการผลิตอาหารที่ตื่นอกจากนี้ประเทศไทย (สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560)

กำลังแรงงานไทยถือเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทุนมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนประเทศให้แข่งขันได้ในเวทีโลกได้ แรงงานไทยมีระดับการศึกษาสูง เป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อลงทุนยกระดับการศึกษาของคนไทย การให้อีกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและในขณะเดียวกันแรงงานก็เป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น แรงงานเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ความสามารถอันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจทั้งในระดับสถานประกอบการ สังคม และประเทศชาติโดยแรงงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงงานทักษะ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ (กิริยา กุลกลการ, 2553)

กรมการจัดหางาน (2562) ได้รายงานว่ามีแรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตให้ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนถึง 3,020,000 คน โดยมีจำนวน 4 สัญชาติ ได้แก่

ลาว กัมพูชา เวียดนาม พม่า ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทางานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กิจการก่อสร้าง กิจการให้บริการต่าง ๆ กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ดังนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการจึงจำเป็นต้อง มีการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานให้แก่แรงงานชาวต่างชาติ และพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ใน สถานประกอบกิจการนั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงานและเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อให้ เข้าใจและทราบกฎระเบียบข้อปฏิบัติสากลในการปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงาน ของแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน และเป็นการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้ เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี (กฤตสุดา เขียวอุบล, 2557)

กระทรวงแรงงาน (2562) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ สถานประกอบกิจการและโรงงานอุตสาหกรรมต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้จัดการฝึกอบรม (Training) ให้แก่พนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมทักษะด้าน การปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะใน การปฏิบัติงานให้แก่พนักงานใหม่ พนักงานเก่า และพนักงานชาวต่างชาติ โดยอาจดำเนินการ ฝึกอบรมโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้างาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การดำเนินการ จัดการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้โดยจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก อาจมีผลเกี่ยวเนื่อง ไปถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในจำนวนที่สูง โครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้น เป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น มีการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ ก่อให้เกิด ความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน กระบวนการผลิตและเครื่องจักรจะมีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีการผลิตดังกล่าว จะทำให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมต้องมีคุณสมบัติที่สูงและ เชี่ยวชาญ ชำนาญการ พนักงานต้องมีความสามารถทำงานได้หลายอย่าง มีความสามารถที่จะ เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถ ในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยกลยุทธ์ และกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม และเป็นแนวทางซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการจัดเตรียมกำลังคนให้สามารถรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เป็นอย่างดีคือ “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรได้รับ โอกาสในการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

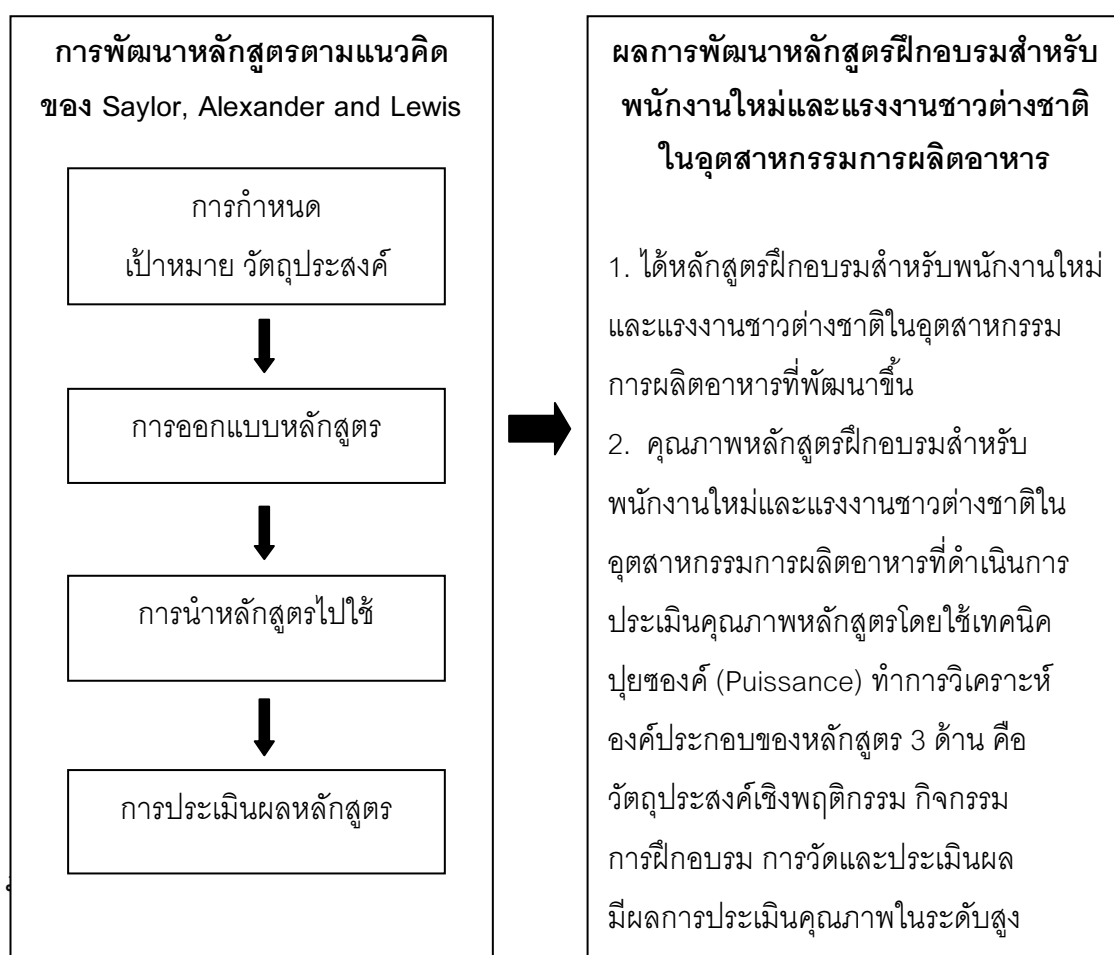
ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว พนักงานระดับปฏิบัติการในภาคอุตสาหกรรม การผลิตอาหารประกอบไปด้วยความหลากหลายของพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งได้แก่แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ แรงงานเหล่านี้ จะต้องได้รับการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานเมื่อได้เข้าทำงานในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็น การปรับปรุงสมรรถนะการทำงาน ความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความต้องการของสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ตลอดจนเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดี ในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะแรงงานที่มี ฝีมือ ในด้านความรู้สำหรับผู้ที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาหารพนักงานจะต้องมี ความรู้ขั้นพื้นฐาน ในเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย 5 ส พื้นฐาน ของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการผลิตอาหารต้อง มีการควบคุม กระบวนการผลิตให้ถูกต้องมีคุณภาพ สะอาด และมีปลอดภัยตามมาตรฐานสากล ปลอดภัยต่อ ผู้บริโภค จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานและการสัมภาษณ์พนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน โดยพนักงานยังขาด ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร เนื่องจาก เป็นพนักงาน ที่รับเข้าใหม่และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานผลิตอาหาร จึงทำให้ไม่ทราบ กฎระเบียบ ข้อบังคับ การปฏิบัติตนด้านต่างให้ถูกสุขลักษณะในการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งแรงงาน ชาวต่างชาติซึ่งเป็นพนักงานชาวกัมพูชาและพม่าที่ปฏิบัติงานยังขาดทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งปัญหาเกิดจากการสื่อสารทางด้านภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การใช้ สื่อด้านต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุม ดังนั้น อาจส่งผลให้พนักงานไม่เข้าใจวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้องและ เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน อุตสาหกรรมอาหารเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานใน ภาคอุตสาหกรรมอาหารที่มีความสนใจนำไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อ ส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี แก่องค์กร เพิ่มความปลอดภัยในกระบวนการผลิต ลดความเสื่อมเสียที่เกิดขึ้นของงาน และนำไปสู่ การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร
2. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหารที่พัฒนาขึ้นโดยมีฐานจากการวิจัย สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ เจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงาน ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ด้านการปฏิบัติตนให้ถูกสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิต เป็นต้น โดยเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอันจะส่งผลผลิตสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารนี้ จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มี คุณภาพ มีความรู้ความสามารถ รู้ภาระหน้าที่และตระหนักถึงความรับผิดชอบ และเป็นการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร ให้อยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข

3. สร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร เช่น สร้างความเข้าใจเรื่องวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้างทั่วไป วัฒนธรรมภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผล ให้พนักงานมีความรักในองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี

4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้แก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการนำไปใช้ในการจัดฝึกอบรมภายในองค์กรซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความรู ้ให้แก่พนักงานภายในองค์กร

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายภายในองค์กรจากการจ้างหน่วยงานภายนอกเข้ามาจัดการ ฝึกอบรม โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมอาหาร ไปใช้ในการจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ พนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ทั้งสิ้น 5 ท่าน โดยเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรที่ 1 คือ หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

2.2 ตัวแปรที่ 2 คือ คุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

2.2.1 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ดำเนินการประเมินหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด ดำเนินการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance)

3. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีเนื้อหา ดังนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ประกอบด้วยแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ดังนี้
แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร
แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต
แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 การประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ดำเนินการประเมินหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดำเนินการประเมินโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (Research and development) ตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor, Alexander and Lewis โดยรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญในการพัฒนา

หลักสูตร 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร หมายถึง เอกสารหรือคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้สำหรับจัดฝึกอบรมพนักงาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย สื่อประกอบการฝึกอบรม วิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม แผนการฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ดังนี้

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร ภาษาและวัฒนธรรมเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากภาษาที่ใช้สื่อสารภายในองค์กรมีความชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ เข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้อง ตรงไปตรงมา ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จะสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย (GMP) เป็นหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุมกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัยโดยเน้นมาตรการการป้องกันและขจัดความเสี่ยงใด ๆ ที่จะทำให้อาหารเป็นพิษ เป็นอันตรายหรือเกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้บริโภคโดยครอบคลุมปัจจัยทุกด้านที่เกี่ยวข้องตั้งแต่โครงสร้างอาคาร ขึ้นพื้นฐาน ระบบการผลิตที่ดี กระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัยและมีคุณภาพได้มาตรฐานทุกขั้นตอน

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต เทคนิค วิธีการจัดการหรือปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความปลอดภัยและคุณภาพของงาน อันเป็นพื้นฐานในการเพิ่มผลผลิต

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายความปลอดภัย กฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร

ทักษะการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกระบวนการ ตามขั้นตอนการผลิตสินค้าที่กำหนดไว้ตรงมาตรฐานตามเกณฑ์การกำหนดที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามวิธีปฏิบัติตนให้ถูกสุขลักษณะในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแต่งตัว การปฏิบัติตนในพื้นที่ปฏิบัติงาน การเลือกใช้เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

การประเมินหลักสูตร หมายถึง วิธีการประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ทำการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) เพื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร 3 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผล โดยหลักสูตรที่มีค่าเกณฑ์การประเมินตั้งแต่ P.M. 10-18 หมายถึง หลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมากเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ได้นำเสนอรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร
2. การฝึกอบรม
4. การประเมินหลักสูตร
5. อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, p. 10) ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตรคือแผนการเรียนรู้
ที่ประกอบด้วยจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียน
การสอนและการประเมิน

กู๊ด (Good, 1973, p. 157) ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตรคือกลุ่มวิชาที่จัดไว้อย่างมี
ระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจบการศึกษาหรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชา
ต่าง ๆ

เซล์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 6) ให้ความหมายไว้ว่า
หลักสูตรคือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
หรือจุดหมายที่วางไว้ โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

โอลิวา (Oliva, 2005, p. 3) ให้ความหมายไว้ว่า การให้ความหมายของหลักสูตร
ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือปรัชญาของแต่ละบุคคลและได้รวบรวมความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรคือสิ่งที่สอนในโรงเรียน
2. หลักสูตรคือชุดของวิชา
3. หลักสูตรคือเนื้อหาวิชา
4. หลักสูตรคือโปรแกรมสำหรับการเรียน

5. หลักสูตรคือชุดของวัตถุประสงค์
6. หลักสูตรคือลำดับของรายวิชา
7. หลักสูตรคือชุดของวัตถุประสงค์ที่จะเกิดขึ้น
8. หลักสูตรคือรายวิชาที่จะศึกษา
9. หลักสูตรคือทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นทั้งภายในโรงเรียน กิจกรรมนอกชั้นเรียน

การแนะแนว และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

10. หลักสูตรคือสิ่งที่สอนทั้งในและนอกห้องเรียน โดยการดูแลจากโรงเรียน
11. หลักสูตรคือทุกสิ่งทุกอย่างที่ถูกลงแผนโดยบุคลากรของโรงเรียน
12. หลักสูตรคือลำดับขั้นตอนของประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน
13. หลักสูตรคือผลของประสบการณ์ที่ผู้เรียนแต่ละคนได้รับจากโรงเรียน

สังด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 16) ให้ความหมายได้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ในลักษณะรายวิชา ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่จัดลำดับความยากง่ายหรือมีขั้นตอน ประกอบด้วยประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่วางแผนไว้ล่วงหน้า มีเป้าหมายให้เด็กเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7-8) ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตรคือแผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลงประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรม การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ หลักสูตรเป็นสิ่งที่ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนนำมาใช้ หลักสูตรไม่ใช่รายวิชาหรือเนื้อหาสาระของวิชาแต่เพียงอย่างเดียวหลักสูตรเป็นเพียงแผนที่ให้เห็นว่าผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้จะต้องอ่านให้เข้าใจ หลักสูตรแต่ละหลักสูตรไม่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป นักพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนในทุกด้าน คำนึงถึงสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของผู้เรียน และเป็นแผนที่แสดงแนวทางในการจัดมวลงประสบการณ์แก่ผู้เรียน

ประสาธ เนืองเฉลิม (2553, หน้า 19) ให้ความหมายของหลักสูตรว่าหมายถึง เอกสารและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่จะให้แก่ผู้เรียน และกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 3) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือ มวลงประสบการณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, นิรมล ศตวุฒิ และระวีวรรณ ศรีครามครัน (2556, หน้า 2)

ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรมีความหมายสองนัย ความหมายในวงแคบ หลักสูตรคือวิชาหรือเนื้อหาที่สอน ส่วนความหมายในวงกว้าง หลักสูตรคือมวลงบการณที่หลายที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม หรืออาจนิยามความหมายของหลักสูตรออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่นิยามหลักสูตรว่า ได้แก่สิ่งที่เป็นเอกสารที่แสดงออกมาในรูปของตัวหลักสูตร คู่มือครู หน้วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ หนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบบการณ ตลอดจนสือการเรียนรู้ และอุปกรณในรูปแบบต่าง ๆ อีกรุ่นหนึ่งจะนิยามหลักสูตรให้ครอบคลุมทั้งสิ่งที่เป็นเอกสารและกิจกรรมหรือประสบบการณทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 9) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน เป็นเอกสารหลักสูตร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียนเป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบบการณที่คาดหวังแก่นักเรียน เป็นมวลงบการณเป็นจุดหมายปลายทาง เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตรสรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึง แผน กิจกรรมหรือประสบบการณต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน โดยมุ่งหวังว่าเมื่อผู้เรียนเรียนจบหลักสูตรแล้วจะสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

ทาบ (Taba, 1962, p. 10) กล่าวไว้ว่า ทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใด ๆ ก็ตาม จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของหลักสูตร ซึ่งมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันอยู่ 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไป จุดมุ่งหมายเฉพาะการเลือกและสร้างเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและประสบบการณการเรียนรู้ และการประเมินผลโดยได้ขยายความเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักไว้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมายและเจตนารมณของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด ซึ่งจุดมุ่งหมายทั่วไปจะกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ และค่อนข้างเป็นปรัชญาเน้นที่การประยุกต์ใช้มากกว่า เป็นจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตรนั่นเอง
2. เนื้อหาสาระและประสบบการณเรียนรู้ จะเป็นสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของ

หลักสูตร อาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ข้อเท็จจริงความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ เจตคติและค่านิยม ทักษะทางกาย

3. การประเมินผล เป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ เปรียบเสมือนเป็นการกำหนดเครื่องมือในการควบคุมการใช้หลักสูตร

ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 1) กล่าวว่า โครงสร้างของหลักสูตรมี 4 อย่าง คือ

1. จุดมุ่งหมาย (Educational purpose) ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดกับผู้เรียน
2. ประสบการณ์ (Educational experience) ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุตาม

จุดมุ่งหมาย

3. วิธีการจัดประสบการณ์ (Organizational of educational experience) เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการประเมิน (Determination of what to evaluate) เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 5) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักสูตรว่าประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและวิธีการประเมินผล

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการทำตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 18-19) อธิบายว่าองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง ความตั้งใจหรือคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร เป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม

2. เนื้อหา การเลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เริ่มตั้งแต่การเลือกเนื้อหา เลือกประสบการณ์ เรียงลำดับเนื้อหา พร้อมทั้งกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม การดำเนินการสอนซึ่งหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหา การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน

4. การประเมินผลหลักสูตร เป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และอะไรเป็นสาเหตุ ผู้ประเมินต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบของหลักสูตร คือ จุดประสงค์ สาระความรู้ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะต้องพัฒนาองค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 ตามลำดับ คือ จะเริ่มต้นที่การกำหนดจุดประสงค์หรือความมุ่งหมายซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษา เป็นความคาดหวังที่ต้องการให้ผู้เรียนมีหรือปฏิบัติได้ การที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และในระดับใด จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 7-8) อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดประสงค์ (Objectives) มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากจุดประสงค์จะเป็นแนวทางของการเรียนการสอน ทำให้ผู้สอนรู้ว่าจุดประสงค์อะไรบ้างในการสอน ต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนใคร สอนทำไม และจะมีวิธีการสอนและประเมินผลอย่างไร

2. เนื้อหา (Subject matter) หมายถึง สารของความรู้และประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ เนื้อหาวิชาจะเป็นรายละเอียดของสาระความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวที่นำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

3. วิธีสอนและการดำเนินการ (Methods and organization) เป็นการแปลงจุดประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร ไปสู่การสอนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ โดยใช้จุดประสงค์เป็นแนวทางหรือเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2556, หน้า 2-4) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างภายในของหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบสำคัญอะไรบ้าง โดยสรุปว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญคือ จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ขอบข่ายสาระวิชาหรือมวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน แผนการจัดการเรียนการสอน และแนวการประเมินผลการเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรจากนักวิชาการสรุปได้ว่าหลักสูตรต้องมีองค์ประกอบครบทั้งสี่ส่วนคือจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาหรือประสบการณ์ วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล หลักสูตรจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ เพราะถ้าขาดจุดประสงค์ก็จะไม่รู้ว่าจะสอนไปเพื่ออะไร ถ้าขาดเนื้อหาก็คือไม่รู้ว่าจะนำอะไรมาสอน ถ้าขาดวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีจะทำให้ผู้เรียนไม่บรรลุตามจุดประสงค์ และถ้าขาดการประเมินผลก็จะไม่ทราบว่าวิธีการจัดการเรียนการสอนนั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร ควรจะปรับปรุงพัฒนาอะไร ตรงไหน และผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่

หลักการการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร

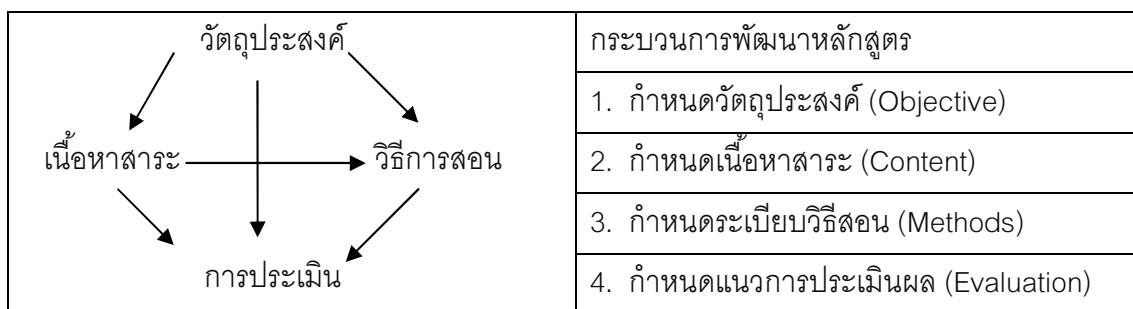
กูด (Good, 1973, pp. 157-158) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง

เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

เซย์เลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 7) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการสร้างเอกสารอื่นสำหรับนักเรียนด้วย

ทาบ (Taba, 1962, p. 54) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จุดมุ่งหมายและวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้านความคิดและความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายส่วนการปรับปรุงหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวความคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2554, หน้า 18-25) กล่าวถึงกระบวนการหลักในการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรทุกระดับมีกระบวนการหลัก 4 ขั้นตอน คือ การดำเนินการจะเริ่มด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นจุดเริ่มต้นก่อน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์แล้วจึงกำหนดเนื้อหาสาระ (Content) โดยพิจารณาว่าสาระที่จะจัดนั้น ทำได้ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงเป็นการนำสาระไปจัดให้เกิดการเรียนรู้ (Methods) หรือการสอนที่ต้องเน้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระควบคู่กันไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ สาระและจัดระบบการสอน และประเมินภาพรวมของหลักสูตร (Evaluation) ว่าสัมพันธ์สอดคล้องกันเพียงไร เมื่อพิจารณาทั้งระบบแล้ว จึงจะนำหลักสูตรไปใช้ โดยการประเมินผลจะมี 2 ขั้นตอน คือ การประเมินความพร้อมให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้ เมื่อใช้แล้วต้องมีการประเมินอีกครั้งเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาทั้งระบบดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไพฑูรย์ สีนลรัตน์

กรอบความคิด (Conceptual framework) จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่ามีการจัดกลุ่มที่ต่อเนื่องกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) การตั้งวัตถุประสงค์ที่ดีควรแสดงคุณสมบัติที่เป็นเป้าหมายของบุคคลที่พึงประสงค์ไว้ให้ชัดเจน
2. สาระของหลักสูตร (Content) ในการพัฒนาเนื้อหาสาระของหลักสูตร ประการแรกคือต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย คุณลักษณะ และวิสัยทัศน์ ประการที่สองคือการให้ในสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ และต้องการอย่างเหมาะสม โดยจัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน และประการที่สามคือ ต้องให้สาระตรงตามหลักเกณฑ์ (Discipline) ของแต่ละวิชา
3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน (Methods) เป็นบทบาทหลักของครูและผู้เรียน โดยครูต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับธรรมชาติและวัตถุประสงค์ของรายวิชา และธรรมชาติของผู้เรียน เมื่อการจัดการเรียนการสอนมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว ครูต้องเป็นผู้สร้างกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายต้องมีเครื่องมือวิธีการออกแบบการเรียนการสอนและมีเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นเครื่องมือเสริมประสิทธิภาพ
4. การบูรณาการ (Integration) ในการจัดทำหลักสูตรมีแนวคิดเรื่องบูรณาการซึ่งอาจดำเนินการได้ 4 รูปแบบ คือ 1) การบูรณาการโดยผู้สอนคนเดียว โดยการเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้ากับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา 2) การบูรณาการแบบโครงการ โดยผู้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งมาดำเนินการร่วมกันแล้วจัดกิจกรรมร่วมกัน 3) การบูรณาการแบบคู่ขนาน เป็นการที่ผู้สอนสองคนช่วยกันสอนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวางแผนร่วมกัน จัดเนื้อหาให้ตรงกัน 4) การบูรณาการแบบสหวิทยาการ เป็นการบูรณาการมากกว่าสองวิชา เป็นการแยกกิจกรรมออกมาต่างหากหรือเป็นกิจกรรมเสริมที่สอดคล้องกับสาระ แต่ละวิชายังเป็นปกติ

แต่มีการรวมกันเป็นเนื้อหากลาง ให้ผู้สอนวางแผนว่าในสัปดาห์นั้น ๆ จะเชื่อมโยงกันในแต่ละวิชาอย่างไรให้นักเรียนไปค้นแล้วมาพูดคุยกันในลักษณะของหัวเรื่องหรือประเด็นสำคัญ

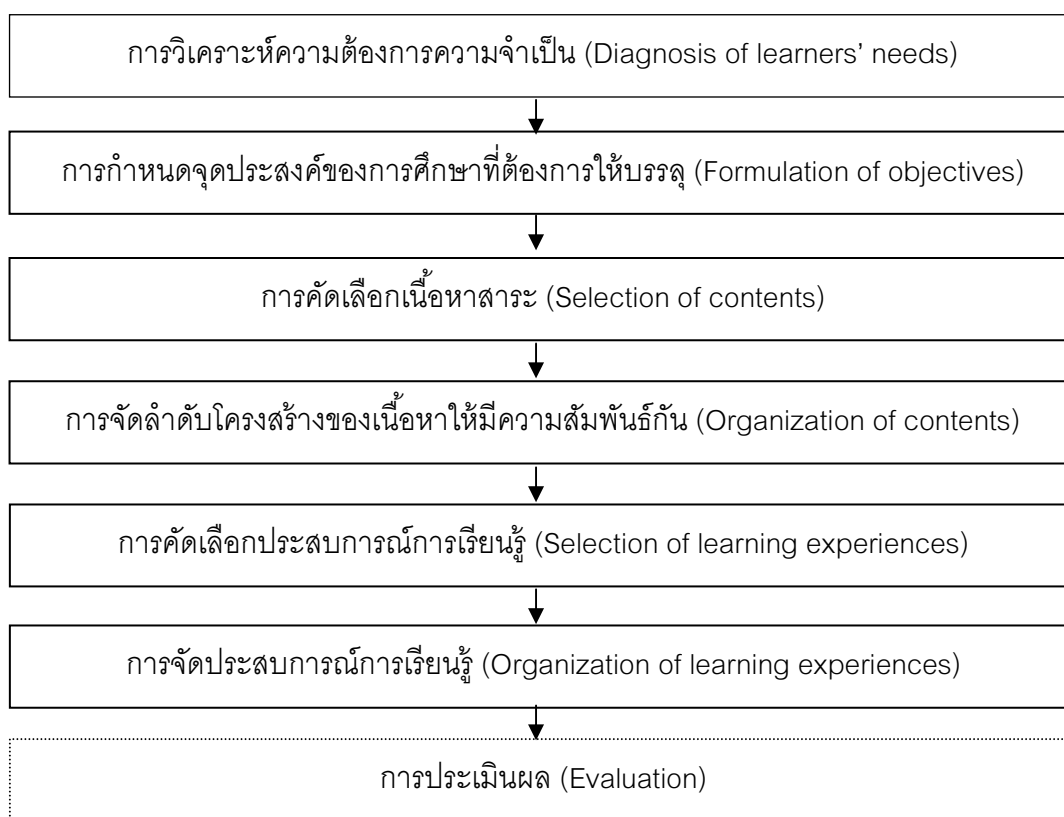
วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 5) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตรว่า มีความแตกต่างกับการพัฒนาหลักสูตรในด้านของขอบเขตเท่านั้น แต่วิธีการกระทำเป็นประเภทเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบของหลักสูตรหรือ การเปลี่ยนแปลงเฉพาะรายวิชา วิธีการสอนและการจัดการเรียนการสอน และวิธีการประเมินผล ในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงในองค์ประกอบใดหรือทั้งหมดขึ้นอยู่กับการศึกษาข้อมูล สังเคราะห์และหลอมรวมเป็นปัจจัยหรือตัวกำหนดที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2556, หน้า 5-6) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่าต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการร่างหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ กำหนดการวัดและประเมินผล การดำเนินการใช้หลักสูตร สภาวะโลกมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงมีทั้งสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการต่าง ๆ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษาโดยใช้หลักสูตรเดิมอยู่จะไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและเตรียมพร้อมทั้งสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ หลักสูตรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เป็นระยะหากหลักสูตรเดิมไม่มีความเหมาะสมเพียงพอ

จากการศึกษาหลักการ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรของนักวิชาการ สรุปได้ว่าการออกแบบหลักสูตรมีประโยชน์ในการช่วยสร้างความมั่นใจว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง สามารถช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ของหลักสูตรนั้นได้เป็นอย่างดี

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, pp. 356-359) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร Grassroots approach โดยมีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าจากองค์กรที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป ตามภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962, pp. 356-359)

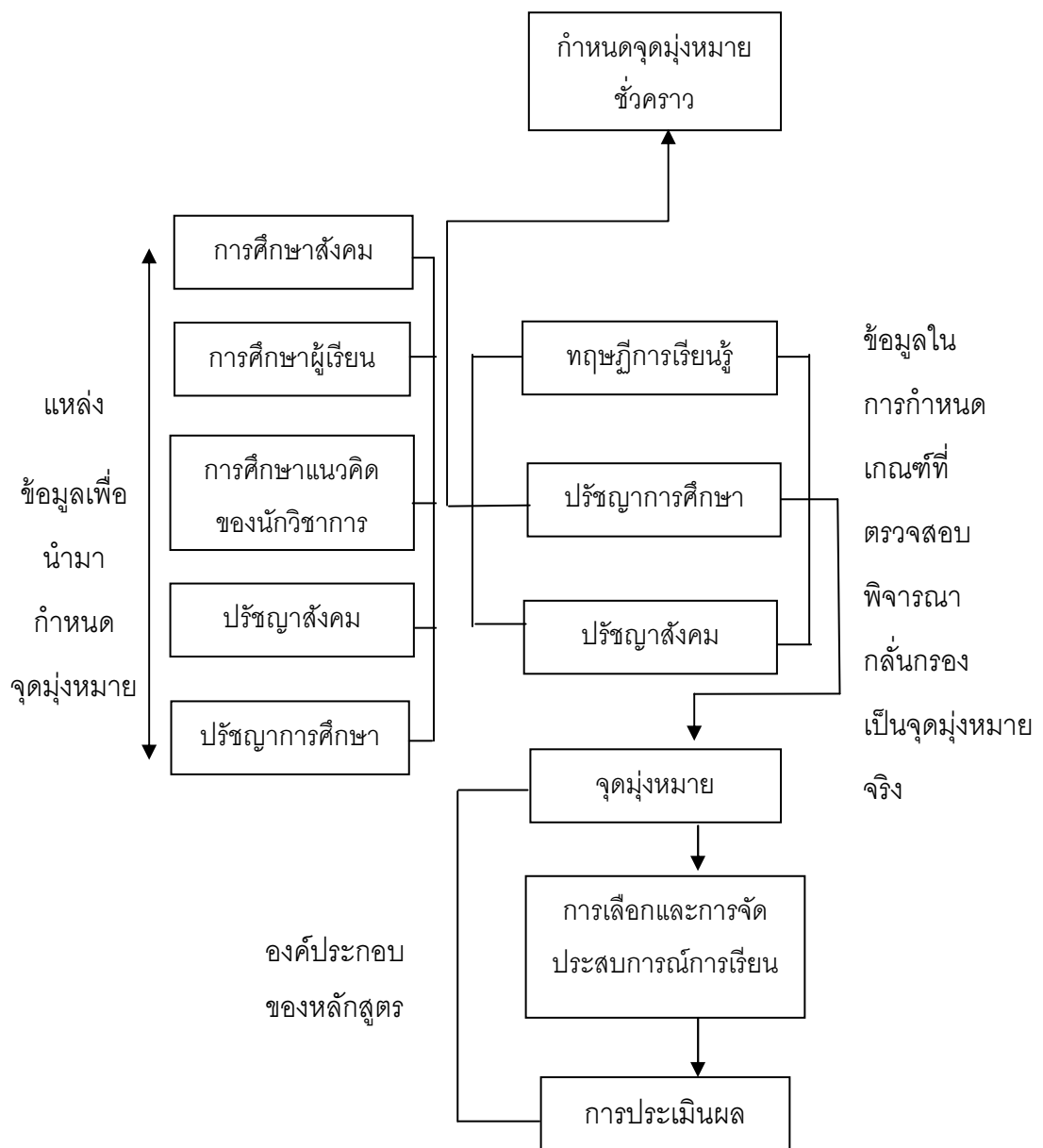
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น การพัฒนาหลักสูตรเริ่มจากการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน
2. การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ
3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
4. การจัดลำดับโครงสร้างของเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน
5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะใช้กิจกรรมใดในการจัด การเรียนการสอน เป็นขั้นที่ครูต้องประยุกต์ใช้กลยุทธ์ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม

7. การประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดวิธีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 3) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยมีเหตุผลว่า การพัฒนาและการสอนต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ ตามภาพที่ 4 ดังนี้

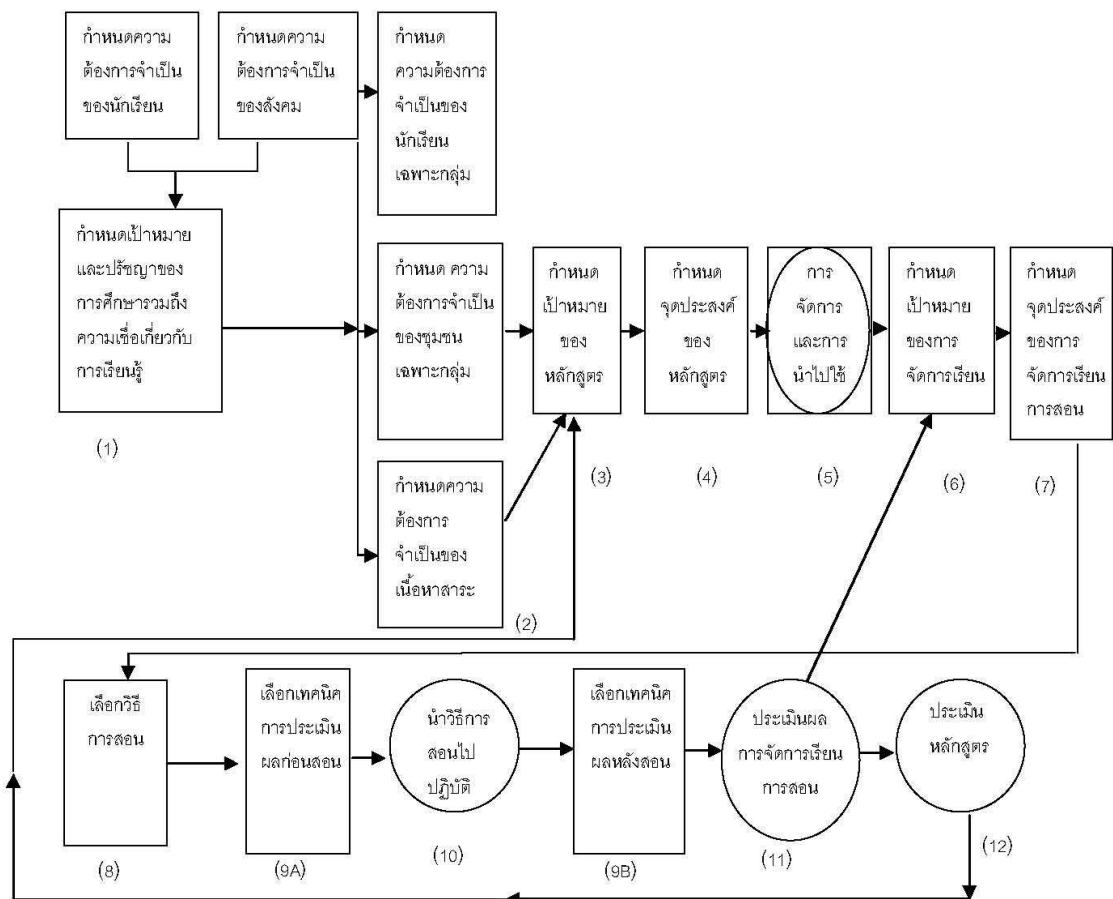


ภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 3)

มีรายละเอียดดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. การเลือกประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational experience) อะไรบ้างที่โรงเรียนจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะทราบว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

โอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 12 ขั้นตอนตามภาพที่ 5 ดังนี้



ภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140)

รูปสี่เหลี่ยมหมายถึง การวางแผน รูปวงกลมหมายถึง การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 1-4 ขั้นตอน ที่ 5 เป็นทั้งการวางแผนและการปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 6-9 เป็นระยะของการวางแผน ขั้นตอนที่ 10-11 เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติ เส้นที่แสดงวงจรมองกลับ ตั้งแต่การประเมินหลักสูตรไปสู่เป้าหมาย ของหลักสูตร และจากการประเมินผลการสอนจนถึงเป้าหมายการสอน แสดงให้เห็นความจำเป็นที่ ต้องมีการทบทวนในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมาย ปรัชญาในการจัดการเรียนการสอน ขึ้นอยู่กับความเชื่อ ในเรื่องความต้องการของสังคมและความต้องการของบุคคลในสังคม โดยใช้ปรัชญาและจิตวิทยา ในการกำหนดเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการของชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ ความต้องการ จำเป็นของผู้เรียนในชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 3 และ 4 กำหนดรายละเอียดของจุดหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ เป็นไปตามเป้าหมาย ความเชื่อ และความต้องการในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 5 การจัดการและนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นของการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 6 และ 7 การเขียนรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับจุดหมายและวัตถุประสงค์

ของการเรียนการสอนของแต่ละวิชาแต่ละระดับ

ขั้นตอนที่ 8 เลือกเทคนิควิธีการสอนที่จะใช้ในชั้นเรียน

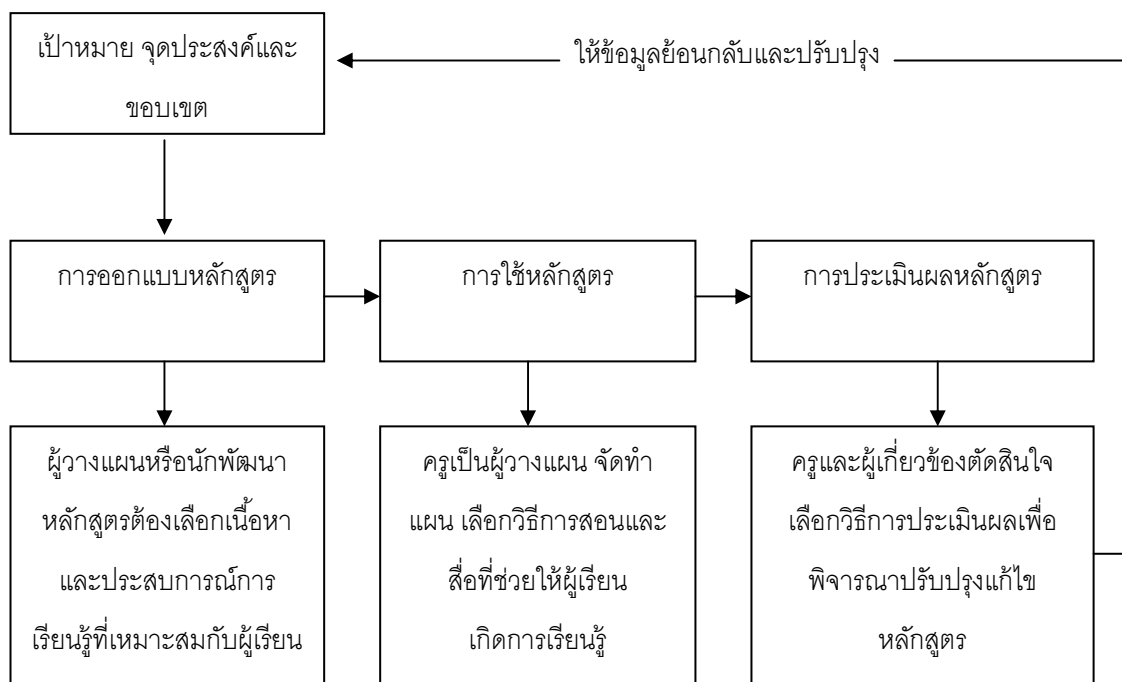
ขั้นตอนที่ 9 เสนอแนวทางประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ขั้นแรกเป็นการนำ หลักสูตรไปปฏิบัติ หลังจากนั้นเป็นการติดตามผลการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 10 นำเทคนิควิธีการสอนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 11 ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 12 ประเมินหลักสูตร ที่ไม่ใช่ประเมินผู้เรียนและผู้สอน แต่เป็นการประเมิน หลักสูตรที่จัดทำขึ้น

เซย์เลอร์, อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis, 1981, p. 181) เสนอ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน ตามภาพที่ 6 ดังนี้



ภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซย์เลอร์ และคณะ (Saylor et al., 1981, p. 18)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส มีรายละเอียดดังนี้

1. เป้าหมาย จุดประสงค์ และขอบเขต (Goals objectives and domains) หลักสูตรต้องกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก ในแต่ละเป้าหมายควรบอกถึงขอบเขตของหลักสูตร โดยมีขอบเขต 4 ขอบเขตที่ควรให้ความสำคัญ ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal development) มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued learning skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) โดยเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตต่าง ๆ คัดเลือกมาจากตัวแปรภายนอก (External variables) ได้แก่ ความคิดเห็นและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมาย ข้อค้นพบจากงานวิจัย ตลอดจนความเชื่อของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เป็นการวางแผนออกแบบหลักสูตรเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหา เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ลักษณะของสังคม ตลอดจนปรัชญาทางการศึกษา

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) เป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้โดยครูเป็นผู้วางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เลือกวิธีการสอนและวัสดุสื่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามที่ครูตั้งเป้าหมายไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum evaluation) ครูและผู้เกี่ยวข้องจะต้องตัดสินใจเลือกวิธีการประเมินผลที่สามารถประเมินได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผลตามความมุ่งหมายการประเมินหลักสูตรเป็นข้อมูลสำคัญที่บอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ช่วยในการตัดสินใจว่าควรจะใช้หลักสูตรต่อไป หรือควรปรับปรุงในจุดใด

ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

หลักสูตรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน กล่าวคือ หลักสูตรที่ดีจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพทางด้านครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. หลักสูตรควรมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงและยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี
2. หลักสูตรควรเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การเรียนการสอนได้บรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. หลักสูตรควรได้รับการจัดทำหรือพัฒนาจากคณะบุคคลหลายฝ่าย
4. หลักสูตรจะต้องจัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ
5. หลักสูตรควรมีกิจกรรมกระบวนการและเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และพัฒนาการเรียนผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน
6. หลักสูตรควรบอกแนวทาง ด้านสื่อการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลไว้อย่างชัดเจน
7. หลักสูตรควรมีลักษณะที่สนองความต้องการและความสนใจ ทั้งของนักเรียนและสังคม
8. หลักสูตรควรส่งเสริมความเจริญอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. หลักสูตรควรชี้แนะแนวทางกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติได้ด้วยตนเอง จากสื่อต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว
10. หลักสูตรควรจัดทำมาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ

11. เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาและกิจกรรมต้องเหมาะสมกับธรรมชาติ
12. เนื้อหาและประสบการณ์ต้องสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของผู้เรียน

ประสบการณ์ต้องเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

หลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตนา (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993) โดยความหมายของการฝึกอบรมได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 194) กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้ เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร ต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้ เข้ามาช่วยให้ได้ความรู้แล้วนำมาปฏิบัติงานได้

เพ็ชร ฐะวิเชตร (2554, หน้า 7) กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้จัดทำขึ้นมาหรือดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ นี้จะนำพา องค์กรให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 7) ให้ความหมายของการฝึกอบรม (training) ว่าหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้ บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิม

สุคนธ์ ฐิวิเวทย์ (2546, หน้า 141) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง การพัฒนาบุคลากร วิธีการที่จะนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ให้ความรู้เจตคติ และทักษะในการทำงาน

สมคิด บางโม (2553, หน้า 1) ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ว่าหมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 155) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Organization Goal) และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (Environment) เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

ทวีป อภิลิทธิ (2551, หน้า 4) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง การทำให้คนเหมาะสมกับงาน (To make people fit for the job) นั่นคือ การฝึกอบรมจะเน้นในเรื่องการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตำแหน่งหน้าที่หรือเหมาะสมกับอาชีพต่าง ๆ การฝึกอบรมจะมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่อง ๆ ไป เป็นเรื่องของการเตรียมหรือฝึกคนเข้าทำงานหรือกำลังทำงานให้สามารถทำงานได้เหมาะสมกับงานหรืออาชีพที่ทำอยู่นั้น ๆ จึงใช้การฝึกอบรมเข้ามาช่วย

วรวรรณ ศรียาภัย (2554, หน้า 11) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการหนึ่ง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์แก่บุคลากร โดยอาจจัดอบรมเองหรือให้บุคลากรไปอบรมที่องค์กรอื่นจัด นอกจากนี้ บุคลากรจะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมใช้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร ประโยชน์สูงสุดของการอบรมก็คือการที่ผู้รับการฝึกอบรมนำสาระที่ได้มาใช้ในการทำงาน นำพาองค์กรไปแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554, หน้า 99) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าถือเป็นมาตรฐานการสำคัญต่อจากการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพพนักงานให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน เพื่อยกระดับคุณภาพพนักงานให้ปฏิบัติงานได้มาตรฐานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เพราะไม่ว่าจะทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชนล้วนแต่เป็นทรัพยากรบุคคลของประเทศ

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 5) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นการเรียนรู้โดยการแนะนำ การสอน เพื่อให้เกิดความรู้ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์การเรียนด้าน

พุทธิพิสัย (Cognitive domain) เพื่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ด้านจิตพิสัย (Affective domain) และเพื่อให้กระทำได้ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) เป็นกระบวนการฝึกหัด การสอน โดยการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติเฉพาะเรื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ที่ได้รับมาไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความชำนาญ เชี่ยวชาญในการการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบของตน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลเองและต่อองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีจุดประสงค์สามประการดังต่อไปนี้ (Wexley & Latham, 1991)

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

Blanchard and Thacker (2007, p. 4) กล่าวถึงเป้าหมายและบทบาทของการฝึกอบรมให้พนักงานด้วยความรู้และทักษะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้พนักงานรู้จักงานในปัจจุบันหรือเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเมื่อพบการเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่เกิดขึ้นกับงานที่ตนทำ การฝึกอบรมเป็นเพียงโอกาสในการเรียนรู้ การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัย

มากมาย เช่น การออกแบบและการดำเนินงานการฝึกอบรม แรงจูงใจและรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานและบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร

Gordon (1994, pp. 1-2) กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาโดยเฉพาะที่มุ่งเน้นงานหรือภาระงาน เพื่อฝึกอบรมพนักงาน สอนความรู้หรือกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานตามภาระงาน การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมระยะสั้น ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการที่ให้ความรู้ระยะสั้นเพื่อที่จะได้นำไปใช้ในทันที การฝึกอบรมในองค์กรช่วยให้ได้รับความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจงในระยะสั้น

Philip (1993, pp. 5-6) กล่าวถึงการประเมินความต้องการของการฝึกอบรมว่าถ้าองค์กรล้มเหลวจากความเข้าใจของการฝึกอบรมและความต้องการด้านธุรกิจ อาจประสบปัญหาการขาดแคลนทักษะ อาจจะทำให้เกิดความสูญเสียด้านธุรกิจ คุณสมบัติผู้สมัครแย่ง การทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น อัตราการใช้จ่ายสูงขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา เป้าหมายของการฝึกอบรมคือผู้ฝึกอบรมต้องตอบคำถามได้ว่าอะไรที่ส่งเสริมนโยบาย กระบวนการ และวิธีการดำเนินงานของบริษัท จุดแข็งและจุดอ่อน ปัญหาและโอกาสอยู่ที่ไหน มีคำแนะนำอะไรที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการธุรกิจโดยทั่วไป อะไรคือความหมายและความสำคัญที่เป็นไปได้สำหรับการใช้ประโยชน์จากทักษะที่มีอยู่และแก้ไขข้อบกพร่อง การประเมินและรูปแบบภาพรวมของความต้องการในการจัดการฝึกอบรมต้องชัดเจนเพื่อที่จะทำให้มั่นใจ เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อพิจารณาว่าในการจัดลำดับความสำคัญของการฝึกอบรมและการลงทุน

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 159-160) อธิบายความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรมักจะมี ความแตกต่างกัน

จึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มทำงานใหม่ องค์กรจึงต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้เกิดความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานสถานที่ที่จะทำงาน วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทักษะ เจตคติที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ด้วย

2. ความเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาล ส่วนต่างประเทศได้มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว

มีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (In-service training) เพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์การ

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในสถาบันมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมระหว่างการทำงานแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อาจไม่เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งใหม่ มีความจำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับรู้เทคนิคแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

5. ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เกิดการเจ็บป่วย ขาดงานบ่อย ๆ ผลการปฏิบัติงานจะต่ำกว่ามาตรฐาน การฝึกอบรมสามารถแก้ไขและลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

6. เมื่อพบว่า เกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง อาจเป็นความสูญเสีย สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ หรือเกิดการชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรรีบจัดฝึกอบรมขึ้นโดยเร็ว

7. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหเหล่านี้ได้

บรยองค์ ไตจินดา (2546, หน้า 193-194) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่า เมื่อได้บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การแล้ว หน้าที่สำคัญขององค์การคือการพัฒนาศักยภาพเพื่อคงความสามารถในการทำงานกับองค์การตลอดไปหรือเพิ่มคุณภาพในการทำงานให้สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดขององค์การ โดยอาศัยกระบวนการจัดการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่างเพื่อให้รู้ว่าตนเองและองค์การมีทิศทางในการเจริญเติบโตอย่างไร

สมคิด บางโม (2553, หน้า 15) กล่าวว่าองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์การรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์การเข้มแข็งและช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้านและจะต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้ำหลัง องค์การก็จะล้ำหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงานหรือแทนที่คนที่ลาออกไป

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2551, หน้า 31) กล่าวถึงความจำเป็นว่าทำไมองค์กรต้องทำ Training roadmap คือ เพื่อเตรียมความพร้อมของคนในองค์กรให้เจริญเติบโตไปกับองค์กรดีกว่า หากคนนอกองค์กรเข้ามาร่วมงาน ซึ่งคนในจะเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญขององค์กรในอนาคต สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรโดยการวางแผนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ลักษณะงานที่แตกต่างและหลากหลายบุคลากรในองค์กรจะมีความพร้อมสำหรับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในที่สุด

ทวีป อภิสัทธา (2551, หน้า 11-13) กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมว่ามาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อแก้ปัญหาที่บุคลากรและหน่วยงานกำลังประสบอยู่ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป ความจำเป็นในการฝึกอบรมนี้เกิดจากปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นปัญหาจากบุคคลในหน่วยงาน ปัญหาจากการปฏิบัติงาน หรือปัญหาจากระบบงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความไม่คล่องตัวในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานนั้นไม่เป็นที่พอใจ

2. เพื่อป้องกันปัญหาที่น่าจะเกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งอาจศึกษาจากแนวโน้มของปัญหาที่ผ่านมาในอดีต ปัญหาที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน หรือปัญหาที่เกิดกับองค์กรอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน แล้วพยายามหาทางสกัดกั้นปัญหามิให้เกิดขึ้น

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร องค์กร และหน่วยงานให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น จะจัดอย่างมีแผนตามกำหนดระยะเวลา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าไปตามแผนและสอดคล้องกับเป้าหมายหรือหลักการสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรนั้น

วรวรรณ ศรียาภัย (2554, หน้า 11-12) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้ การฝึกอบรมแต่ละครั้งก็มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันและมุ่งให้ประโยชน์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้เดิม ลักษณะความรู้คือหลักการ แนวคิด ทฤษฎีซึ่งมีอยู่เดิมและเกิดขึ้นใหม่ ความรู้บางอย่างที่ได้ศึกษามานั้นเมื่อมาถึงเวลาหนึ่งอาจใช้ไม่ได้เพราะมีความรู้ใหม่เกิดขึ้นการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เดิมจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ
2. เสริมสร้างความเข้าใจ เนื่องจากความรู้ที่ได้รับการอบรมมา แต่ละคนมีความสามารถทางการคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้ที่แตกต่างกัน บางคนสามารถนำไปขยายหรือประยุกต์ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ บางคนกลับประยุกต์ใช้งานไม่ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ให้สามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติได้
3. ทักษะใหม่รู้ปฏิบัติ ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจตลอดเวลาเช่นกัน จึงจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการทำงาน สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ความรู้หรือเทคนิคใหม่ หรือแม้แต่วิธีในการสื่อสารก็ล้วนต้องจัดให้มีการอบรมเพื่อให้รู้เท่าทันอยู่เสมอ
4. ทักษะคติได้ปรับเปลี่ยน เป็นเรื่องจำเป็นที่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ร่วมงานกัน ต้องมีทัศนคติที่ดีที่สอดคล้องกันเพราะจะได้มีอุดมการณ์ร่วมกัน ทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันได้ หากทัศนคติไม่ตรงกันแล้ว การดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันก็ทำได้ยาก การให้บุคลากรได้รับการอบรมในเรื่องเดียวกัน ทิศทางเดียวกัน ช่วยเสริมสร้างความคิดให้คล้ายตามกัน สามารถทำงานในทิศทางเดียวกันได้

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 19) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่งซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ การฝึกอบรมควรตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายใด ๆ แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้น ทั้งนี้ต้องเข้าใจว่า ปัญหาแบบใดที่การฝึกอบรมสามารถมีส่วนช่วยแก้ไขได้

เพ็ชรี ระบุวิเชตร (2554, หน้า 21-22) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้และมีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยปัจจุบันมีผลการเปลี่ยนแปลงเพราะความเจริญของนวัตกรรม เทคโนโลยี ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้องค์กรทุกประเภทต้องเข้าสู่ระบบการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก

2. ทำให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การตลาดหรือขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ซึ่งองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาทำงานหรือต้องการให้บุคลากรที่องค์กรมีอยู่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรไปสู่ความเจริญต่อไป

3. ทำให้บุคลากรใหม่และบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วในองค์กรได้เข้าใจสภาพการทำงาน ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อรับมือกับสภาพและ การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

4. ทำให้บุคลากรที่ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาหนึ่งอาจเป็นระยะเวลาที่นานหรือ ไม่นาน ได้มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความรักในองค์กร

5. ด้วยองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ดังนั้น บุคลากรย่อมมีการการเปลี่ยนแปลง หน้าที่ตำแหน่งภายในและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการเตรียม บุคลากรสู่การเปลี่ยนแปลงหน้าที่หรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่หรือเปลี่ยนตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและ เป็นระบบ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554, หน้า 89) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่าเมื่อ องค์กรรับคนที่มีการศึกษาเข้ามาร่วมงานโดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาใหม่ คนเหล่านี้จะมีความรู้ เชิงทฤษฎีหรือรู้เชิงพิธีการเป็นพื้นฐาน ถ้าคนที่รับเข้ามาร่วมงานมีความรู้ความสามารถไม่เป็นไป ตามที่คาดหวัง หมายความว่าเกิดความสูญเสียขึ้นแล้ว องค์กรต้องป้องกันความผิดพลาดไม่ให้เกิดขึ้น การใช้ทางเลือกใดขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมนอกจากต้องการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวแล้ว ยังใช้เพื่อยกระดับความสามารถด้านความรู้ในเชิงจัดการ ความสามารถในการ แก้ปัญหา และความรับผิดชอบของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญและ หลากหลายสามารถพัฒนางานใหม่ ๆ วิธีทำงานแบบใหม่หรือคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่

สุพานี สฤณีวานิช (2557, หน้า 48) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่สอดคล้องกับ ความต้องการของหน่วยงาน
2. เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมเตรียมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
3. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรเนื่องจากมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีทักษะ ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
4. เพื่อตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร

5. เพื่อย่นย่อระยะเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปล่อยให้บุคลากรลงมือฝึกปฏิบัติ

6. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่กว้างขึ้น นอกเหนือจาก ความเชี่ยวชาญเฉพาะในงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การอบรมมีความสำคัญคือช่วยให้บุคลากรเพิ่มทักษะความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ลดความสูญเสีย สิ้นเปลืองวัสดุและเวลาทำงาน ช่วยให้มีการพัฒนาคุณลักษณะด้านต่าง ๆ สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้า สร้างเจตคติที่ดีและความผูกพันต่อองค์การ

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดหรือการรวมกลุ่มแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าตัวของวิทยากรจะนำเสนอในลักษณะใด โดยจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์การนำไปใช้ แบ่งได้เป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation)

ใช้สำหรับการเข้างานใหม่ หรือการเริ่มต้นทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ การปฐมนิเทศ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เข้ารับการปฐมนิเทศได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น ก่อนการเริ่มปฏิบัติงานใด ๆ ส่วนใหญ่การปฐมนิเทศมักใช้สำหรับการเข้างานใหม่ของพนักงาน ซึ่งจะทำการชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การที่บุคลากรใหม่ต้องรับทราบ

2. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the job training: OJT)

การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมากเนื่องจากทำให้ได้งานจริง ๆ ในขณะที่ฝึกอบรมหรือสอนงานไปด้วย กล่าวคือ จะให้พนักงานได้ปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง แต่จะมีผู้ทำงานเป็นอยู่ก่อนแล้ว หรือมีความเชี่ยวชาญในงานคอยช่วยสอนแนะให้ขณะปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 2 แบบ ได้แก่

2.1 การสอนงาน (Coaching)

2.2 การหมุนเวียนงาน (Job rotation)

3. การฝึกอบรมในห้องทดลองงาน (Vestibule training)

การฝึกอบรมประเภทนี้คล้ายกับการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน แต่ต่างกันตรงที่สถานที่หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ให้พนักงานหรือผู้เข้าฝึกอบรมใช้ในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสถานที่ที่จำลองขึ้นมาเพื่อให้เหมือนกับสถานที่ทำงานจริง ๆ มีสภาพคล้ายกับการทำงานจริง และอุปกรณ์ที่ถูกจัดหามา นั้นอาจเหมือนกับในการปฏิบัติงานจริงทุกอย่างหรืออาจเพียงพอทดแทนได้ เป็นต้น

4. การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship)

การฝึกอบรมประเภทนี้ทำขึ้นเพื่อฝึกอบรมคนงานประเภทช่างฝีมือ ซึ่งอาจทำในขณะปฏิบัติงานเหมือนประเภทที่ 1 หรืออาจเป็นการฝึกอบรมในห้องทดลองก็ได้เหมือนประเภทที่ 2 สำหรับงานที่ต้องฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ ช่างโลหะ ช่างตัดผม ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า ช่างพิมพ์ และงานเจียรนัยเพชรพลอย เป็นต้น

5. การฝึกอบรมโดยโปรแกรมพิเศษ (Special purpose program)

การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมมากเช่นกันในปัจจุบัน กล่าวคือ เมื่อองค์การต้องการให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเฉพาะ เช่น คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ หรือ การสื่อสารภาษาอังกฤษ การทาวิจัย เป็นต้น องค์การอาจจัดโครงการขึ้นมาเฉพาะเป็นโครงการ ๆ ไปซึ่งองค์การอาจจัดขึ้นเอง หรือจ้างหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษเป็นผู้ฝึกอบรมให้ก็ได้

6. การฝึกอบรมโดยการฝึกงาน (Internship training)

การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการจัดขึ้นของสถานศึกษาทั่ว ๆ ไปกับองค์การธุรกิจ การฝึกงานจึงเป็นการฝึกอบรมของนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา เพื่อให้พอรู้สภาพการทำงาน และลักษณะของการทำงานจริง ๆ ในองค์การ

7. การฝึกอบรมโดยศึกษาดูงานภายนอก (Off-the-job-training)

เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพนักงานได้เห็น ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ทันสมัย มีความเจริญก้าวหน้า เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น จะได้นำมาปรับปรุงใช้กับงานในหน้าที่ โดยปกติการฝึกอบรมประเภทนี้มักมีค่าใช้จ่ายสูง และเป็นเรื่องของการพัฒนาทางความคิด จึงมักใช้กับกลุ่มผู้บริหาร

วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550, หน้า 72-73) ได้ให้ความหมายและแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบ On the job training (OJT) คือ การฝึกการปฏิบัติงานจริงโดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the job training จะไม่เน้นการเรียนทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติ ทำให้การฝึกอบรมแบบนี้ มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน ต้นทุนต่ำ แต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงานทำให้ Cost of quality สูงขึ้น และ Productivity ต่ำ ลงได้

2. การฝึกอบรมแบบ Off the job training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the job training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจจะเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่าเป็นการพักผ่อน ผ่อนคลาย ก็จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

Blanchard and Thacker (2007, pp. 4-7) กล่าวถึงระบบของการฝึกอบรมว่าเป็นระบบเปิด ซึ่งเป็นระบบโดยทั่วไปขององค์กรธุรกิจคือธุรกิจต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโดยตัวมันเอง แต่ระบบปิดจะไม่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม การฝึกอบรมแบบระบบเปิดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของปัจจัยนำเข้า ซึ่งทำให้ระบบทำงาน การฝึกอบรมระบบย่อยโดยองค์กร การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมและความก้าวหน้าขององค์กร ภาวะขององค์กร กลยุทธ์ ทรัพยากร และแหล่งที่มาทั้งหมดเป็นตัวแทนเหล่านี้ไปสู่ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์กร

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 165-167) กล่าวถึงการแบ่งประเภทของการฝึกอบรมว่าสามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะแตกต่างกันไป เช่น แบ่งตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามลักษณะขององค์กร แบ่งตามระดับตำแหน่งหรือตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบ่งตามช่วงเวลาของการทำงาน แต่ที่นิยมโดยทั่วไปมักแบ่งตามช่วงเวลาของการทำงาน 2 ประเภทใหญ่คือ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (In-service training) โดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดและมีคุณภาพแก่องค์กร

บรยองค์ ไตจินดา (2546, หน้า 200-201) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็นสองแบบคือ

1. แบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศเพื่อรู้จักคน รู้จักงานและหน่วยงานอื่นที่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์และรู้จักสถานที่ทำงานเพื่อความคุ้นเคย และใช้ประโยชน์ การฝึกอบรมไปในงานคือทำงานไปเรียนรู้งานไปด้วยในตัว

2. แบ่งตามลักษณะงาน ได้แก่ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เช่น การฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่ทำก่อนบรรจุหรือการฝึกช่างฝีมือเบื้องต้น การเรียนรู้งานโดยทำงานไปด้วย ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ เพื่อยกระดับฝีมือหรือให้พนักงานเรียนรู้เทคนิควิธีการ

ทำงานใหม่ ๆ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานภายนอกที่ทำงานเพื่อได้รู้ได้เห็นสิ่งใหม่
ความเจริญก้าวหน้า ขยายทัศนคติให้กว้างไกลจะได้นำมาปรับปรุงใช้กับงานในหน้าที่

ทวีป อภิสัทธา (2551, หน้า 5-6) จำแนกประเภทของการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้แก่บุคคลก่อนจะเข้าปฏิบัติหน้าที่
การทำงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจลักษณะงานที่จะทำ

2. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เป็นการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรประจำการ
ที่ปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วเป็นระยะเวลาพอสมควร จำเป็นต้องได้รับการเสริมความรู้ ความเข้าใจ
หรือพัฒนาเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
หรือบางหน่วยงานต้องการแก้ปัญหาและความขัดแย้งหรือความเข้าใจผิดที่บุคลากรของหน่วยงาน
นั้นมีอยู่ให้หมดไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วย

3. การฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกิจ จัดขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะกลุ่มเป้าหมายและ
ตามความต้องการเฉพาะของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของแต่ละวิชาชีพ
หรือตามความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาสำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นและมีความจำเป็นที่ต้องจัดเป็นกรณี
พิเศษ

4. การฝึกอบรมประเภทการสัมมนา คือการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และ
ประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจน
และถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น

ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมที่นิยมจัดฝึกอบรมใน
หน่วยงานจำแนกได้เป็น 4 ประเภทหลัก ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-serve training) หรือการฝึกอบรม
ก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับ
บุคคลที่เข้าทำงานและปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การ การฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่

1.1 การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มทำงาน
ใหม่ให้รู้จักองค์การ สมาชิกในองค์การ กฎระเบียบ เงื่อนไข สิทธิสวัสดิการ หน้าที่ของตนเองและ
วัฒนธรรมในองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและสามารถปรับตัวได้อย่าง
เหมาะสมในสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งจะใช้เวลาในการอบรม 1-2 วัน

1.2 การฝึกอบรมก่อนทำงานหรือแนะนำงาน (Induction training) เป็นการอบรม
แนะนำให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานระบบและวิธีการการควบคุม กำกับ ติดตามและ

การปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเพื่อให้ผู้จะเริ่มปฏิบัติงานรู้จักงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง
รับผิดชอบได้รวดเร็วขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายหรือมาตรฐานของงาน

ผิดพลาดน้อย การฝึกอบรมในลักษณะนี้จะเป็นการฝึกอบรมตั้งแต่ 5-15 วัน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานหรือประจำการ (In-service training)

เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อเพิ่มพูนหรือ
เพื่อทบทวนความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่อาจลืมหืมหรือขาดความชำนาญไปบ้าง
(Refresher training) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อการทำงานไม่บรรลุ
เป้าหมายตามที่คาดหวัง การฝึกอบรมจะจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน/ การอบรมในงาน (On-the-job training)

เป็นการฝึกการอบรมเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่
ทำงานที่เป็นพี่เลี้ยงวิธีการอบรมอาจจะทำโดยฝึกหัดงาน (Apprenticeship training) จะเป็นงาน
ที่ต้องการความชำนาญมาก ๆ และการฝึกทำงานโดยได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship training)
ซึ่งมักจะเป็นโครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการที่ทำงาน การอบรม
แบบนี้จะเป็นการส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้ทฤษฎีสู่การนำไปปฏิบัติ

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ การอบรมนอกงาน (Off-the-job training)

เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุด
ทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราว เพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้
จากการ ฝึกอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงาน
ของตน

3. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific training) เป็นการฝึกอบรมให้ได้รายละเอียด
เฉพาะเรื่องเพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ให้กว้างขวางเกิดความสามารถ มีความชำนาญ
ในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหลักสูตรของ
การอบรมในลักษณะนี้จะมีความหลากหลาย ระยะเวลาของการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของ
หลักสูตรที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะเป็นที่นิยมในวงการศึกษา

4. การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ (Special training) เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของ
สังคมส่วนรวม อาจจะเป็นการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากรนอกหน่วยงานหรือ
เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานหรือชุมชนในสังคม

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมสามารถแบ่งได้ตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตาม
ลักษณะงาน ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมายใด ด้วยวิธีการใดขึ้นอยู่กับเหตุผลและความจำเป็น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและความต้องการขององค์กร โดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะสัมพันธ์เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดและมีคุณภาพแก่องค์กร

หลักการฝึกอบรม

Gordon (1994, pp. 11-17) กล่าวถึงภาพรวมของรูปแบบการออกแบบฝึกอบรมว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เป้าหมายขั้นต้น เป็นการประเมินความต้องการในการวิเคราะห์องค์กร ภาระงานและพนักงาน ความต้องการฝึกอบรมและการวิเคราะห์ทรัพยากร การระบุหน้าที่เฉพาะ ระยะที่ 2 การออกแบบและการพัฒนา เป็นการพัฒนาระบบความคิดในการออกแบบ การพัฒนาระบบและการสร้างต้นแบบ การประเมินระหว่างการฝึกอบรม และการทดสอบ ระยะที่ 3 การประเมินระบบเป็นการประเมินในขั้นสุดท้าย เป็นการประเมินรูปแบบและรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 173) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนดำเนินการอย่างต่อเนื่องในรูปของกระบวนการที่มีลักษณะเป็นการสวน (Pattern) เดียวกันจากจุดเริ่มต้นจนจบการอบรม ถ้าขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งสะดุดก็จะกระทบขั้นตอนลำดับถัดไป ในการฝึกอบรมจึงต้องมีการกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนเพื่อการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทันที เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขั้นตอนใดจะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ โดยทั่วไปกระบวนการฝึกอบรมจะแบ่งเป็น 3 ระยะคือ ระยะก่อนอบรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพิจารณาผู้เข้ารับการฝึกอบรม การวางแผนเริ่มต้นการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมในวันสุดท้ายของการฝึกอบรมระยะหลังอบรม ประกอบด้วย การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554, หน้า 96-98) กล่าวถึงขั้นตอนของการฝึกอบรมว่าโดยทั่วไปจะแบ่งงานของการฝึกอบรมไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการแสวงหาความจำเป็นของการฝึกอบรมโดยศึกษาจากวัตถุประสงค์ นโยบายหรือภารกิจขององค์กรการวิเคราะห์องค์กรว่ามีภารกิจใดบุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้เรื่องนั้นหรือไม่ วิเคราะห์การดำเนินงานโดยดูเนื้อหาของงานและหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม โดยต้องมั่นใจว่าเมื่อพนักงานผ่านหลักสูตรฝึกอบรมแล้วจะทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น วิเคราะห์ปัจเจกบุคคล เพื่อเจาะลึกความสามารถของพนักงาน

แต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับงานที่ทำหรือไม่ ตรงกับงานที่จะมอบหมายหรือไม่มีความเข้าใจงานที่ถุกมอบหมายหรือไม่ ต้องเอาข้อมูลส่วนบุคคลมาพิจารณา โดยเฉพาะพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์ตรงกับงานที่จะอบรมจะทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการคัดเลือกหลักสูตรและวิธีการที่จะสอนหรือฝึกอบรม ผู้จัดฝึกอบรมต้องทบทวนและวิเคราะห์ว่าหลักสูตรและวิธีการสอนที่กำหนดและคัดเลือกมานั้น ตอบคำถามความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล เป็นการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรม เช่น จำนวนชั่วโมงในการผลิตลดลง ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น ความสูญเสียผลผลิตที่ลดลง ไม่ใช่ดูจากปัจจัยป้อนเข้าจากการฝึกอบรม เช่น ใช้เงินไปเท่าใด มีกี่หลักสูตร มีผู้เข้าอบรมกี่คน สิ่งเหล่านี้เป็นการประเมินปัจจัยป้อนเข้าซึ่งเป็นการประเมินความพยายามเท่านั้น ผลของการประเมินไม่ได้บ่งบอกความสำเร็จของการฝึกอบรม การประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรมอาจต้องใช้เวลาานพอสมควรจึงจะทราบผล ผลผลิตหรือการบริการมีคุณภาพสูงขึ้นหลังจากพนักงานผ่านการฝึกอบรมจึงจะแสดงว่าการฝึกอบรมนั้นประสบผลสำเร็จ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2557, หน้า 53-54) กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการฝึกอบรมว่า

1. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะของการสื่อสารสองทางอง เช่น จัดกลุ่มอภิปราย การวิเคราะห์กรณีศึกษาแล้วนำเสนอเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม มีความสนใจ และเพิ่มความเข้าใจได้ด้วย
2. หลักการเน้นย้ำ ซ้ำ ๆ (Repetition) ต้องรู้ว่าเนื้อหาอะไรสำคัญเป็นเนื้อหาหลักที่ต้องรู้ต้องเน้นย้ำ โดยใช้สื่อและวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการสรุปเนื้อหาหรือประเด็นสำคัญบ่อย ๆ เพื่อให้ความรู้สำคัญยังคงอยู่ยาวนานที่สุด
3. หลักการมุ่งให้เกิดการถ่ายทอด (Transference) เนื้อหาการอบรมจะต้องนำไปสู่การนำไปปฏิบัติได้และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อได้ ดังนั้น ในกระบวนการเรียนการสอนจะต้องพยายามให้มีการได้ปฏิบัติเป็น Action learning ไม่ใช่ให้รับฟังแต่เพียงอย่างเดียว เช่น ควรให้มีการทำแบบฝึกหัด ทำกรณีศึกษา ได้จำลองสถานการณ์หรือฝึกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดหรือไปทำอะไรต่อได้ ก็จะทำให้ความรู้ที่ได้รับนั้นคงอยู่ได้ยาวนาน

4. หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามผล (Feedback and follow up)

ในการอบรมต้องให้ข้อมูลย้อนกลับ เช่น ให้ทดลองทำแบบฝึกหัดหรือกรณีศึกษาแล้วมีการแจ้งผลให้ทราบหรือให้ทำโครงการโดยต้องให้ข้อมูลย้อนกลับตลอดจนมีการติดตามผลการฝึกอบรมในเรื่องที่จะนำไปปฏิบัติและถ่ายทอดในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมด้วย

สุคนธ์ ฐิริเวทย์ (2546, หน้า 142-144) กล่าวถึงหลักการฝึกอบรมว่าการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการฝึกอบรมที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการฝึกอบรมมีอยู่สามด้าน คือ

1. ด้านพุทธิพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายได้ เขียนคำศัพท์ได้
2. ด้านจิตพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติ ค่านิยมและคุณลักษณะ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่านิยมที่ดีในการใช้ของไทย มีความรับผิดชอบต่อการมาทำงานตรงต่อเวลา

3. ด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านทักษะและความชำนาญ คือทักษะทางกายและทางสติปัญญา เช่น สามารถประดิษฐ์ดอกทานตะวันได้ จัดแจกันดอกไม้ถูกต้องสวยงาม

ทวีป อภิสิทธิ์ (2551, หน้า 13-24) กล่าวถึงหลักการฝึกอบรมที่มุ่งให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้าฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยคาดหวังว่าเมื่อเกิดความรู้ความเข้าใจแล้วจะสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้และไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องต่อไป
2. เพื่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญงาน สามารถทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว ต้องลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังให้เกิดทักษะความชำนาญ ต้องอาศัยเวลาปฏิบัติมากพอสมควร
3. เพื่อให้เกิดเจตคติที่พึงประสงค์ เจตคติเป็นเรื่องนามธรรมที่วัดและประเมินผลได้ยากและไม่ชัดเจนเหมือนกับการวัดประเมินผลด้านความรู้และทักษะ เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ภายในจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของคน ต้องอาศัยการสังเกตจากพฤติกรรมระหว่างการอบรมส่วนหนึ่งและถ้าให้แน่ชัดยังต้องติดตามสังเกตพฤติกรรมหลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้วยังคงพฤติกรรมและเจตคติที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วนั้นอยู่หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า หลักการของการฝึกอบรมจากนักการศึกษาได้กล่าวไว้ มีหลักการที่หลากหลาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย โดยมีหลักการพื้นฐานของการฝึกว่า ต้องมีส่วนร่วม

เน้นย้ำ ซ้ำ ๆ มุ่งให้เกิดการถ่ายทอด มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามผล ซึ่งหลักการของการฝึกอบรมคือการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายรูปแบบผู้จัดการฝึกอบรมต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยเป้าหมายในการฝึกอบรมส่วนใหญ่คือเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปฏิบัติได้ เกิดทักษะสามารถทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วได้อย่างถูกต้องและเกิดเจตคติที่พึงประสงค์

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม และผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้และทักษะที่ที่ได้รับนำไปใช้

ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร

ฝึกอบรม ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

Tyler (1969) ได้เสนอหลักในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะต้องวิเคราะห์คำถามที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร 4 ประการ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรต้องกำหนดให้ผู้เรียน
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุถึง

ความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการสอนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่า

บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Murray (1993) ได้กล่าวว่า Tyler กล่าวถึงวิธีการเลือกประสบการณ์การศึกษาที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงทั้งประสบการณ์ที่ผ่านและการรับรู้ที่ผู้เรียนนำมาสู่สถานการณ์ อีกทั้งถือว่าการประเมินผลจะมีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตร

และการสอนของไทเลอร์นั้นใช้จุดประสงค์ เป็นตัวกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดจุดประสงค์จึงมี 2 ขั้นตอน ในตอนแรกจะเป็นการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวขึ้นมาก่อนแล้วจะต้องหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมมากลั่นกรองจุดประสงค์ชั่วคราวนั้น เพื่อให้ได้มาเป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงของหลักสูตร ในกระบวนการนี้พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามา

มีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรได้มาก เช่น ปรัชญาจะมีบทบาทในการช่วยตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ควรจะตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม หรือตอบสนองผู้สอนเพื่อให้มีงานทำ ถ้าเราจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม การกำหนดจุดประสงค์จะนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างและกระบวนการได้ชัดเจน เช่น สมมติว่าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม รายวิชาบังคับก็จะมากกว่าวิชาเลือกถ้าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนอง วิชาบังคับก็จะมีน้อยวิชา

Taba (1962) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ (Diagnosis of needs) ครูหรือผู้ร่างหลักสูตรเริ่มกระบวนการ ด้วยการสำรวจความต้องการของนักเรียนที่หลักสูตรได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) หลังจากที่ได้รู้ได้ระบุความต้องการของนักเรียนแล้ว ครูกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผล

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหา (Selection of contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือสร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งควรเลือกเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงและสำคัญด้วย

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

ขั้นที่ 5 เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) เมื่อได้เนื้อหาแล้วครูกัดเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (Evaluation and means of evaluation) กิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการจัดเรียงลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับเนื้อหา แต่ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและวิธีการประเมินผล (Evaluation and means of evaluation) ผู้ที่วางแผนหลักสูตรต้องประเมินว่าจุดมุ่งหมายใดบรรลุผลสำเร็จ ทั้งครูและนักเรียนควรร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผล

Oliva (2009) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Taba 5 ขั้นตอน สำหรับการบรรลุการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร วิธีการพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร โดยมีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครู ซึ่งควรที่จะเริ่มต้นจากกระบวนการสร้างหน่วยการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับนักเรียนในโรงเรียน

1. การสร้างหน่วยทดลองระดับชั้นประถมศึกษาหรือสาขาวิชา
2. ทดสอบหน่วยทดลอง
3. ปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของนักเรียนและความสามารถทรัพยากรที่มีอยู่
4. ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรตรวจสอบ
5. การเผยแพร่โดยการจัดฝึกอบรมให้ครูสอน

จุดเด่นในแนวคิดของทาบา (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2538, หน้า 70-71) คือ ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงอยู่ 2 ประการ คือ

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ จะเป็นสิ่งกำหนดสถานการณ์ เงื่อนไขการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งจะมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้น การจัดรูปแบบของการเรียนการสอนจะต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วย
2. หน้าที่ของยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ดังนั้น การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้

2.1 การจัดเนื้อหาจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้นมุ่งให้ผู้เรียนรู้แบบใดกว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไร การกำหนดโครงสร้างได้กระทำชัดเจนสอดคล้องกับโครงสร้างในระดับใด เพราะแต่ละระดับจะมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น ระดับใหญ่หรือส่วนรวมจะสัมพันธ์กับหมวดวิชา ระดับกลางจะมีความสัมพันธ์กับระดับรายวิชา และระดับย่อยจะสัมพันธ์กันกับบทเรียนหรือหน่วยการเรียนนั้น

2.2 หน่วยการเรียนรู้จะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีการเสนอรายละเอียดและมีความยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจตามลักษณะเฉพาะ นอกจากนี้ การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนได้เรียนรู้ในการพัฒนาระบบการได้เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อนไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการทางความคิดที่ต่อเนื่องรวมทั้งการสืบเสาะหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

Saylor and Alexander (1974) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต (Goals, objectives and domains) ซึ่งมีเป้าหมาย 4 ประการ คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน
2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum designing) โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรก คือ การนำหลักสูตรไปใช้ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผนหลักสูตรในส่วนของกระบวนการเรียนการสอนซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้
3. การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการตัดสินใจของครูผู้สอน เพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของหลักสูตรที่สร้างไว้
4. การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) ซึ่งมีจุดเน้น 2 ประการ คือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรในส่วนการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

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

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันภายนอก เช่น ข้อบังคับตามกฎหมาย งานวิจัยปัจจุบัน ความรู้ด้านวิชาชีพ กลุ่มสนใจ และหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ และจากฐานของหลักสูตร เช่น สังคม ผู้เรียน และความรู้
2. การออกแบบหลักสูตร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตกลงแล้วให้พื้นฐานสำหรับการออกแบบหลักสูตร นั่นคือ ทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตร ที่นำมาพิจารณามีอยู่ 5 แบบด้วยกัน คือ
 - 2.1 การออกแบบเน้นเนื้อหาหรือสาขาวิชา เน้นบทบาทของความรู้และกิจกรรมการแก้ปัญหา
 - 2.2 การออกแบบเน้นความสามารถ เน้นวัตถุประสงค์ของการเรียน การวิเคราะห์ภาระงาน และผลลัพธ์สุดท้ายที่วัดได้
 - 2.3 การออกแบบเน้นคุณลักษณะความเป็นมนุษย์ และกระบวนการเน้นความรู้สึกอารมณ์ และค่านิยมของผู้เรียน และด้านสุนทรียภาพของการเรียนรู้
 - 2.4 การออกแบบเน้นหน้าที่และกิจกรรมสังคม เน้นความต้องการของสังคมเป็นหลัก ส่วนความต้องการของนักเรียนเป็นรอง

2.5 การออกแบบเน้นความต้องการและกิจกรรมแต่ละบุคคล เน้นสิ่งที่เกี่ยวข้องและ
 จูงใจผู้เรียนและสิ่งทีประสพการณ์ในการเรียนรู้ไปสู่ศักยภาพสูงสุด

3. การนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนที่ให้ความสะดวก หรือ
 นำรูปแบบหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย วิธีสอน อุปกรณ์การสอน แหล่งความรู้ ซึ่งมักระบุไว้
 ในหลักสูตร แผนหน่วยการสอน และแผนการสอน และมีการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน
 ขณะการเรียนการสอนดำเนินไป การนำใช้หลักสูตรประกอบด้วย การนิเทศ การสอน การวางแผน
 และการประชุมร่วมกันระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ และโครงการพัฒนาครู การช่วยเหลือที่ครูได้รับ
 จากวิทยากร ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหาร เป็นพื้นฐานของการนำใช้หลักสูตร

4. การประเมินหลักสูตร เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการประเมินผลในผลลัพธ์สุดท้ายของ
 นักเรียนและแผนหลักสูตร ข้อมูลการประเมินผลกลายเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการวางแผน
 ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ผู้บริหารมักไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลประเภทนี้ แต่มอบหมาย
 งานให้ศึกษานิเทศก์หรือที่ปรึกษาจากภายนอก ซึ่งรายงานผลให้ผู้บริหารทราบอีกต่อหนึ่งแล้ว
 ผู้บริหารจึงแจ้งผลการค้นพบให้ครู ผู้ปกครองหรือชุมชนทราบต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 50-57) ได้กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรจะต้องมีสิ่งกำหนด
 หลักสูตร ซึ่งหมายถึง การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับนำมาใช้
 เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร 7 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเป้าหมายและอุดมการณ์ของชาติ โดยการศึกษา
 แผนการศึกษาของชาติ ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทราบเป้าหมายและอุดมการณ์
 ของชาติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ ภารกิจหลักของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร
 จะต้องศึกษาวิเคราะห์แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำสาระสำคัญหรือประเด็นหลักมาใช้
 ในการวางแผนหลักสูตรให้มีความสอดคล้องและเห็นภาพรวมตลอดแนว

2. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านนโยบายการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
 ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศทำให้วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนได้
 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน รัฐบาลจำเป็นต้องเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว
 และโดยส่วนหนึ่ง คือ การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา

3. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประเทศไทยได้มีแนวทาง
 ในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมโดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับที่ 7
 (ปัจจุบันฉบับที่ 9) โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากประเทศที่เป็นสังคมเกษตรกรรม
 มาเป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมและสังคมธุรกิจบริการ ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อปัญหากำลังคน

ปัญหาความขัดแย้งในสังคม ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการจัดการศึกษา การจัดหลักสูตร และการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม

4. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการ องค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรมาจากนักวิชาการที่หลากหลาย จึงทำให้สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการจะมีอิทธิพลมาก เพราะคณะกรรมการแต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ และเห็นความสำคัญในสาระวิชาของตนที่จะบรรจุลงในสาระและโครงสร้างของรายวิชาในหลักสูตร จึงทำให้มองข้ามหลักการของหลักสูตรเน้นในเรื่องใด ดังนั้น นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีเกณฑ์ที่ชัดเจนรวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการชี้แจงและปรับความคิดที่หลากหลายของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีเอกภาพเพื่อสรุปและประมวลสาระของรายวิชาบรรจุลงในหลักสูตรได้ตามโครงสร้างและหน่วยกิจที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับธรรมชาติและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผลของการวิจัยและแสวงหาความรู้ทางด้านนี้ จะเพิ่มขึ้นปีละประมาณ ร้อยละ 12 จึงทำให้มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อสังคมในยุคข้อมูลข่าวสาร กลายเป็นสังคมของการเรียนรู้ในยุคโลกไร้พรมแดน ยุคโลกาภิวัตน์ การติดต่อสื่อสารของบุคคลจะได้รับอิทธิพลของเทคโนโลยีการสื่อสารมาพร้อมกัน ความคิด ค่านิยม การเรียนรู้ โดยไม่รู้ตัวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบัน สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีผลกระทบต่อความต้องการในการจัดการศึกษาอย่างมาก นักพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะเสนอแนะให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรศึกษาข้อมูลในส่วนนี้ให้ชัดเจน

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

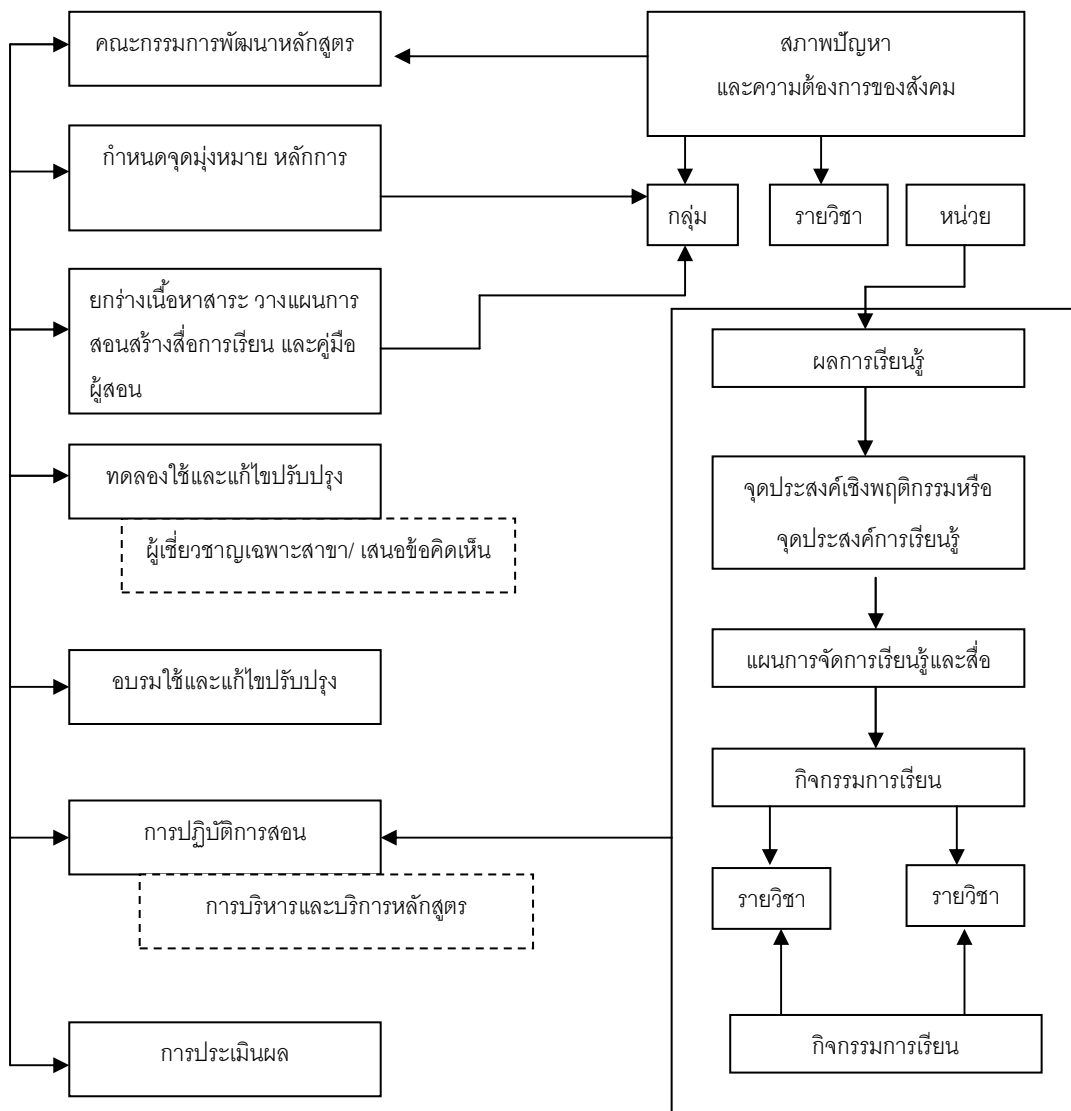
7. สิ่งกำหนดหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม การจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม การออกแบบหลักสูตรก็จะมีกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ ซึ่งจะมีทั้งความรู้และคุณธรรม เมื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทำการสร้างหลักสูตรโดยออกแบบรายวิชา ส่วนมากจะเน้นเรื่องความรู้โดยละเลยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไป เมื่อมีการนำหลักสูตรไปใช้ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรก็จะเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทำให้ละเลยการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ดังนั้น เพื่อลดจุดอ่อนของการพัฒนาหลักสูตรและการนำ

หลักสูตรไปใช้ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะต้องเน้นเรื่องคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรให้ชัดเจน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-59) ได้กล่าวถึงแนวคิดและขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างและการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบันโดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาการอย่างสม่ำเสมอ
2. ยกวางเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ การวางแผนการสอน ทำบันทึกการสอน ผลิตรายการการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล
3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง (สถานศึกษาทดลองใช้หลักสูตรใหม่) โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไขปรับปรุง โดยปรึกษาหารือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอยู่ตลอดเวลา
4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรรวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
5. นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประกาศใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ คือ
 - 5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร สื่อ และอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะต้องใช้ประกอบการเรียนการสอน
 - 5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตร และบริการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่อบรมผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการสอนทุกชนิด รวมทั้งจัดงบประมาณสนับสนุนการบริหารหลักสูตร
 - 5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำการทั่วไปที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.4 การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร แล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป การประเมินผลมี 2 ประเภท คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตรในการประเมินผลหลักสูตรนั้นจำเป็นต้องประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพแต่ละสาขาวิชา มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา



ภาพที่ 7 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการสอน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554, หน้า 59)

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2537, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อวินิจฉัยปัญหาและความต้องการ ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าประสงค์ จุดหมายและจุดประสงค์ หลังจากได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานแล้ว จะพิจารณาและกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษา

ขั้นที่ 3 การเลือกและการจัดเนื้อหา จะต้องมีความถูกต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน มีความยากง่าย สอดคล้องเหมาะสมกับวัย เนื้อหาต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และเนื้อหานั้นเป็นสิ่งที่สามารถจัดให้ผู้เรียนได้ในแง่ของความพร้อมด้านเวลา ผู้สอน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 การเลือกและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว รวมไปถึงยุทธวิธีการสอน การเลือกใช้สื่อการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องเอื้อต่อการเรียนรู้ และกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การกำหนดอัตราเวลาเรียน หลักเกณฑ์ในการวัดผลการเรียนกำหนดเวลาการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาวิชาตามลำดับก่อนหลังให้สัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนการวัดผลประเมินผล ควรกำหนดวิธีการเกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การจบหลักสูตร

ขั้นที่ 6 การนำหลักสูตรไปใช้ หลังจากร่างหลักสูตรแล้วต้องมีการตรวจสอบข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติม

ขั้นที่ 7 การประเมินผลหลักสูตร เมื่อใช้หลักสูตรไปได้สักระยะหนึ่ง ควรมีการประเมินผลหลักสูตรในด้านต่าง ๆ ว่ามีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมอะไรอีกบ้าง

ขั้นที่ 8 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากที่ทำทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร อาจจะต้องการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องให้หลักสูตรเหมาะสมยิ่งขึ้น

ชูศรี สุวรรณโชติ (2542, หน้า 90) ได้จัดลำดับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 8 ขั้นตอน ได้แก่

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

5. เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียนได้ศึกษา ตรงกับวัตถุประสงค์
 6. เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร
 7. จัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากชั้นที่แล้ว
 8. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชาเพื่อการจัดการเรียนการสอน
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 26) ได้กล่าวว่า หลักการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้
1. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมประชาธิปไตย
 2. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนแต่ละคนให้มากที่สุด
 3. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมของผู้เรียนให้มากที่สุดและพัฒนาการดำรงชีวิตในกลุ่ม
 4. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาชาติให้ก้าวหน้าทัดเทียมประเทศต่าง ๆ ในโลก
 5. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในตัวผู้เรียนแต่ละคนเพื่อตอบสนองความต้องการ ความเข้าใจ และความมุ่งหวังในตัวเอง
 6. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาความสามารถทางด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ
 7. การวัดผลและประเมินผลหลักสูตร ควรเน้นที่พัฒนาการในตัวผู้เรียนแต่ละคน
- บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 73) ได้กล่าวว่า หลักของการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้
1. ใช้พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ ปรัชญา สังคม จิตวิทยา และวิชาความรู้ต่าง ๆ
 2. พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
 3. พัฒนาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
 4. พัฒนาให้สอดคล้องกับหลักของการเรียนรู้
 5. ในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในด้านความยากง่าย ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่องและบูรณาการของประสบการณ์ต่าง ๆ
 6. พัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กัน ตามลำดับจากจุดประสงค์ สาระความรู้ และประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล
 7. พิจารณาถึงความเป็นไปได้สูงในทางปฏิบัติ

8. พัฒนาอย่างเป็นระบบ
9. พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง
10. มีการวิจัยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา
11. ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ

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

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

1. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรแต่ละหลักสูตรจึงต้องมีความมุ่งหมายที่แสดงถึงเอกลักษณ์และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งความมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับควรสอดคล้องและเสริมความมุ่งหมายทางการศึกษาในระดับชาติ
2. การจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ เมื่อได้กำหนดแล้วว่าความมุ่งหมายของหลักสูตรมีอะไรบ้าง สิ่งต่อไปนี้ คือ การเลือกเนื้อหาให้เหมาะสมกับนักเรียน และลำดับก่อนหลังในการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้ การนำเอาหลักสูตรไปใช้ คือการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนสามารถสอน และเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
4. การประเมินผลหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตรที่นำไปใช้ว่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด และนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่
5. การปรับปรุงหลักสูตรการนำผลที่จากการประเมินหลักสูตรไปปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม และนำไปใช้ต่อไป หรือตัดสินใจต่อ

สรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอในส่วนที่เป็นกระบวนการพัฒนาว่าจะต้อง มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนต้องกำหนดให้ผู้เรียน มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรจัดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุถึงความมุ่งหมายกำหนดไว้ จะจัดประสบการณ์อย่างไร จึงจะทำให้การสอน

มีประสิทธิภาพ จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการสอนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่า บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดแนวคิดซึ่งเป็นขั้นตอนในการพัฒนา โดยเริ่มจากสำรวจความต้องการ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาในการพัฒนา การจัดเนื้อหา การเลือกประสบการณ์เรียน การประเมินผลและวิธีการประเมินผล ซึ่งมีจุดเด่นในขั้นตอน คือ ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงหลายประการ อาทิ เป้าหมาย และอุดมการณ์ทางการศึกษาของชาติ นโยบายการจัดการศึกษา เศรษฐกิจ วิชาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จิตวิทยา คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ ควรพิจารณาถึงความต้องการหรือความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด เจตคติ ทักษะ โดยผ่านกระบวนการให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติที่มีแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ การยอมรับและมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีการประเมินผลและการติดตามเพื่อการปรับปรุงองค์ประกอบของการฝึกอบรมให้ชัดเจนซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต้องประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประเมินความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคคลด้วยวิธีการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากปัญหาและความต้องการในหน่วยงาน การศึกษาสภาพการทำงาน การสังเกต การสำรวจความต้องการ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ จะช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามโครงร่างที่กำหนดไว้และการตรวจสอบโครงร่าง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหา ประสบการณ์ สื่อประกอบ วิธีการประเมิน โดยเมื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยการวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่เกี่ยวกับองค์การแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ แยกความจำเป็นที่สำคัญออกจากความจำเป็นรอง ๆ นำมาเขียนจุดประสงค์ของการพัฒนา และการฝึกอบรมพร้อมทั้งกำหนดเวลาที่ต้องการใช้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กิจกรรมให้กับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้

ปรับปรุงต่อไป การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเป็นการนำผลการทดลองไปใช้หลักสูตรมาปรับปรุง เพื่อให้เหมาะสมพร้อมที่จะนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

เทคนิคการฝึกอบรม

การฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ นั้น เพื่อให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้นั้น จะต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมทั้งกับเนื้อหาเรื่องที่ต้องการจะถ่ายทอด และเหมาะสมกับผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นกลุ่มคนประเภทใด เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายวิธีให้เลือกใช้หรือใช้หลายวิธีร่วมกันได้แก่ (อรพรรณ พรสีมา, 2537)

1. การบรรยาย (Lecture)

การฝึกอบรมประเภทนี้ เป็นการสื่อสารทางเดียวจึงเป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับเนื้อหาเชิงทฤษฎีวิชาการ ผู้ให้การอบรมหรือวิทยากรมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เชี่ยวชาญและมีความรู้แตกต่างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากหรือมากพอสมควรแต่ไม่เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องลงมือปฏิบัติ เพราะเป็นการพูดบรรยายอย่างเดียวแต่อาจมีเอกสารประกอบ

2. การสัมมนา (Seminar)

คล้ายกับการบรรยายมากแต่เป็นการสื่อสารสองทาง ดังนั้น ผู้เข้ารับการอบรมควรมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องนั้น ๆ พอสมควรจึงจะสื่อสารเสนอความคิดเห็นหรือตอบข้อซักถามกันได้ วิธีนี้หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีการโต้ตอบสื่อสารกับผู้ฝึกอบรมหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่นก็จะทำให้กลายเป็นลักษณะของการบรรยายไป

3. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel discussion)

เป็นลักษณะของการผสมระหว่างบรรยายกับสัมมนา กล่าวคือ เป็นการบรรยายโดยผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากรมีหลายท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ แต่อาจจะเชี่ยวชาญต่างศาสตร์ ต่างสาขาอาชีพก็ได้ และผู้ที่เข้ารับการฟังสามารถซักถามหรือเสนอความคิดเห็นร่วมด้วย

4. การประชุมอภิปราย (Conference)

เป็นการฝึกอบรมที่ใช้หลักการเดียวกับการสัมมนา เป็นการสื่อสาร 2 ทางแต่แตกต่างกันตรงที่สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นเป็นระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมากกว่าการสัมมนา อีกทั้งการสัมมนาอาจแบ่งเป็นช่วงของการซักถามโต้ตอบแต่การประชุมอภิปรายสามารถทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นการประชุมเทคนิคนี้ใช้กับผู้บริหาร

5. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing)

เทคนิควิธีนี้เหมาะสำหรับเนื้อหาที่ต้องการให้แสดงให้ดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำได้ และพยายามฝึกทักษะให้ทำได้มากยิ่งขึ้น อาจใช้ควบคู่กับการบรรยายและใช้เทคนิคนี้เสริม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับบทบาทสมมุติและให้แสดงให้ดู ต่อหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่น ๆ

6. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case study)

เทคนิคนี้อาจใช้ร่วมกับการบรรยาย และหรือการแสดงบทบาทสมมุติก็ได้ เป็นการฝึกอบรมโดยใช้กรณีศึกษาคือเรื่องหรือเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นจริงมาแล้ว นำมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ และรู้จักวิเคราะห์หาทางเลือกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ ร่วมทั้งวิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย

7. การสาธิต (Demonstration method)

เทคนิคนี้ไม่เหมาะกับผู้บริหารเหมาะกับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องแสดงให้เห็นจริงผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงจะสามารถเรียนรู้และทำได้จริง อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้จริง หรืออาจมีบางชนิดที่พลิกแพลงประยุกต์แทนได้

8. การระดมสมอง (Brain storming)

เทคนิคนี้ใช้สำหรับผู้บริหาร ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อาจต้องได้รับการฝึกฝนในเรื่องของการแก้ปัญหา เทคนิคการระดมสมอง มักหยิบยกปัญหาที่โดดเด่นน่าสนใจขึ้นมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันแก้ปัญหาจะได้เรียนรู้ความคิดซึ่งกันและกัน

9. เทคนิคการใช้สื่อทัศนูปกรณ์ (Audiovisual techniques)

เทคนิควิธีนี้คือการฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทางด้านสื่อทัศนูปกรณ์มาช่วยในการฝึกอบรม เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์วงจรปิด เทปวิทยุ วีดีโอเทป แผ่นซีดี คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เทคนิคนี้จะใช้เป็นตัวเสริมให้กับเทคนิคการฝึกอบรมวิธีอื่น ๆ

10. เกมการจัดการ (Business/ Management game)

เทคนิคการฝึกอบรมวิธีนี้เป็นเรื่องของการบริหารจัดการโดยเฉพาะ พัฒนามาจากเกมปัจจุบันใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการคำนวณผล จะแข่งขันเป็นทีม แต่ละทีมจะได้ข้อมูลทางด้านการบริหารจัดการเหมือนกัน แต่การตัดสินใจทางธุรกิจจะแตกต่างกันไป

องค์ประกอบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จต้องกระทำ อย่างเป็นระบบและจะต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบทุก ๆ องค์ประกอบของการฝึกอบรมซึ่งได้แก่ (วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล, 2554)

1. บุคคล

นอกเหนือจากการพิจารณาเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางท่านอาจตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากชื่อเสียงของวิทยากร และชื่อเสียงของผู้จัดการฝึกอบรม ความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยแท้จริงแล้วขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

ทั้งผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรม วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่
อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

2. ทรัพยากร

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จในที่นี้
จะจำแนกทรัพยากรในการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในปัจจุบันผู้จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่นิยมใช้
โรงแรมเป็นสถานที่ฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะความสะดวกสบายที่ผู้จัดและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
จะได้รับทั้งบริการในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม บริการอาหารเครื่องดื่ม และ
สวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การฝึกอบรมบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ ในกรณีที่ใช้สถานที่
ของหน่วยงานผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมจะต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอาคารสถานที่
เพื่อเตรียมห้องประชุมใหญ่ ห้องประชุมกลุ่มย่อย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อม
สำหรับการฝึกอบรม

2.2 เวลา ช่วงเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมก็มีความสำคัญไม่น้อย จะใช้เวลา
ในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม สำหรับช่วงเวลา
ที่ใช้ในการฝึกอบรมอาจกระทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 การใช้เวลาจัดการฝึกอบรมต่อเนื่องกันโดยตลอด

2.2.2 การใช้เวลาไม่ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาว่างของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม และจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมต้อง
พิจารณาว่ากลุ่มเป้าหมายจะมีเวลาว่างเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาใดจะต้องเลือก
ช่วงเวลาที่เหมาะสมจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรม

3. งบประมาณ

ความสำเร็จในการดำเนินงานทุกประเภทต้องอาศัยงบประมาณที่เพียงพอและมี
ระเบียบการเบิกจ่ายที่สะดวกแต่รัดกุม ความสำเร็จในการฝึกอบรมก็เช่นกันจำเป็นต้องอาศัย
งบประมาณที่เพียงพอ และมีระเบียบการเบิกจ่ายที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานจัดการฝึกอบรม

4. การจัดการและบริหารโครงการ

ผู้รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ กิจกรรมแต่ละขั้น
ต้องกระทำตามลำดับ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนและ
ออกแบบวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาสื่อการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผล
การฝึกอบรม

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้งนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ ตัวบุคคล ทรัพยากร งบประมาณ การจัดการและบริหารโครงการ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดีและประสบความสำเร็จลุล่วงได้โดยสมบูรณ์

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร เพราะการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คุณค่าของการฝึกอบรมสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ (สุจิตรา ธนานันท์, 2551, หน้า 47-48)

1. ช่วยให้ผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง เนื่องจากวิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีในเรื่องที่ให้การฝึกอบรม
2. ช่วยให้ผู้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติ การที่บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี
3. ช่วยให้ผู้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้นช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานก็เห็นคุณค่าของบุคลากร จึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. ตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อผลิตทางการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนว่างงานเนื่องจากสิ่งที่ศึกษาไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และในขณะเดียวกันหน่วยงานบางแห่งก็ไม่สามารถหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ บางหน่วยงานจึงรับสมัครบุคลากรโดยกำหนดคุณสมบัติไว้กว้าง ๆ เมื่อได้บุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับที่กำหนดแล้ว ก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงจะต้องผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติ
5. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน กระบวนการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำ ช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี การฝึกอบรมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการอบรมมากมายหลายด้าน เช่น ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ไม่ได้สัมผัสมาก่อน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างครบวงจรทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

การฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21

พัฒนา มรกตสินธุ์ (2552, หน้า 88) การฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แต่มีโซ่แนวทางหลักเพื่อการพัฒนาองค์กร แนวทางของการฝึกอบรมที่ตีนั้นต้องสามารถดึงความสามารถและความต้องการเบื้องต้นของบุคลากรออกมาให้ได้ ปัจจุบันการฝึกอบรมเน้นย้ำเพียงการเพิ่มขีดความสามารถ (Competency) ในการปฏิบัติงานเพียงแค่องค์กรอย่างเดียว และใช้ค่าสถิติตัวเลขต่าง ๆ เป็นตัวประเมินความสามารถของบุคลากรหรือเก็บคำร้องเรียนของลูกค้าภายนอก (External customer) มาเป็นหลักใหญ่ในการพิจารณาผลงาน ดังนั้น การฝึกอบรมใด ๆ ก็แล้วแต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบระเบียบและวิสัยทัศน์ขององค์กรสนองความต้องการขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ หากไม่สอดคล้องแล้ว โอกาสที่หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒมนั้นจะได้รับการอนุมัติจะเป็นเรื่องที่ยาก แท้ที่จริงแล้ว ความต้องการเบื้องต้นของบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด เพราะการฝึกอบรมที่ตีนั้น นอกจากจะพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานแล้วต้องสามารถที่จะขัดเกลาคิดใจให้เกิดจิตสำนึกในการทำงาน จิตสำนึกของควมมีมนุษยธรรม เกิดการพัฒนาด้านจิตใจ (Mind development) ของบุคลากร ปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรในทางสร้างสรรค์ (Creative) แต่ในปัจจุบันเน้นย้ำเพียงเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน (Teamwork) เกิดความผูกพันกันซึ่งจะสามารถปลุกฝังหรือละลายพฤติกรรมได้เพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อีกทั้งยังมีการรวมกลุ่มเป็นทีมงานย่อย ๆ ทำงานเพื่อหน่วยงานของตนเองมิได้พิจารณาถึงภาพรวมขององค์กร ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จึงมีโอกาที่จะมีพฤติกรรมเดิมได้สูง ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ที่หลาย ๆ องค์กรแก้ไม่ตก จึงเกิดความคิดที่จะไม่สนับสนุนให้เกิดการอบรมอย่างถูกต้องในองค์กร มีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ผ่านพ้นตามเกณฑ์ที่กฎหมายได้กำหนดไว้เท่านั้น และเพราะเห็นว่าเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณขององค์กร เพราะยังไม่สามารถเห็นผลการลงทุนได้ชัดเจนเท่ากับด้านการตลาดหรือประชาชาติ

พัฒนา มรกตสินธุ์ (2552, หน้า 90-100) กล่าวว่า การอบรมในปัจจุบันนี้ จะเน้นเรื่องใกล้ตัวมากขึ้น แตกต่างกับในสมัยก่อนที่จะนิยมอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ในเรื่องของสภาพแวดล้อมและสิ่งที่องค์กรต้องการจากบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้จากหนังสือ ตำรา และสื่อต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ที่ได้แนะนำให้ผู้คลั่งรักการสำรวจตัวเอง ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ปรับบุคคลอื่นให้เข้ากับตัวเอง แต่ให้บุคคลได้รู้จักการค้นหาตัวเองให้พบ โดยแนวทางที่ถือว่าเป็นกระแสและได้รับความนิยมสูงสุด คงไม่พ้นหนังสือเรื่อง The secret ที่ได้รับการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากมาย จัดเป็นหนังสือที่มีค่า กล่าวอ้างจากบุคคลมีชื่อเสียง

เป็นจำนวนมากได้ยืนยันถึงสิ่งที่ได้ประสบมา จึงสามารถสรุปใจ ความจากหนังสือ The secret ได้ว่า ใ้มนุษย์นั้นเห็นคุณค่าของการเชื่อ และมีความคิดที่แน่นอน ก็จะสามารถประสบความสำเร็จได้ตั้งใจปรารถนา เมื่อมีผู้ที่สนใจศาสตร์ด้านนี้เพิ่มมากขึ้น จึงมีการ ศึกษาค้นคว้าในเชิงลึก หนังสือที่ได้ชื่อว่าเป็นตำราเล่มแรกเกี่ยวกับศาสตร์ด้านนี้คือหนังสือที่ชื่อว่า The science of getting rich หรือในชื่อภาษาไทยว่า ศาสตร์แห่งความร่ำรวย เขียนโดย Wallace D. Wattles

ดังนั้น การฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21 จะเน้นหนักในเรื่องของจิตใจ เรื่องใกล้ตัวมากกว่า เรื่องไกลตัว เนื่องจากสิ่งที่สำคัญของความก้าวหน้าทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจนั้นจะต้องประกอบด้วยพื้นฐานของจิตใจที่งดงาม อดทวิฐิมานะ และการแก่งแย่งชิงดีกัน ต่างคนต่างรู้และนึกถึงใจเขาใจเราก็จะทำให้เกิดความสงบสุข องค์กรและสังคมเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เรื่องจิตใจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ที่อาจผูกพันกับความเชื่อทางศาสนา แต่ไม่ใช่สิ่งที่จะนำความเชื่อทางศาสนานั้น มามองต่างกัน แต่อยู่ที่การปรับความเชื่อของศาสนาต่าง ๆ ให้เข้ากัน เหมือนที่ทางโลก หรือทางธุรกิจเรียกว่า โลกไร้พรมแดน (Global network) สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ก้าวหน้ามากจนทำให้มนุษย์ลืมความต้องการ และลืมความปรารถนาเบื้องต้นของจิตใจ หากมีการปลุกฝัง เรื่องจิตใจใฝ่ คุณธรรมอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นอัตโนมัติ ด้วยสำนึกอัตโนมัติ ไม่ใช่การปฏิบัติตามคำสั่งแต่เกิดการพิจารณาถึงความถูกต้องด้วยตัวเอง ก็การลงมือทำ หากสามารถสร้างได้เช่นนี้แล้ว ความก้าวหน้าของโลกก็ไม่ไกลเกินเอื้อม และความสงบสุขที่มนุษย์ต้องการ ก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป

การประเมินหลักสูตร

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร (Evaluation) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อนำมาตัดสินค่าหรือคุณภาพของหลักสูตรนั้น การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการทำงาน เพื่อให้ทราบว่า การทำงานนั้นได้ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด มีปัญหา หรืออุปสรรคใดบ้างจะได้แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาต่อไป ในการพัฒนาหลักสูตรก็เช่นกันเมื่อมีการพัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้ก็จะต้องมีการประเมินเพื่อนำผลเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรดังต่อไปนี้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 30) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนำผลมาใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อหาข้อบกพร่องหรือปัญหาและพิจารณาคุณค่าของหลักสูตร

มาเรียม นิลพันธุ์ (2553, หน้า 30) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) หมายถึง กิจกรรมที่เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร มาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงถึงระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักสูตรเกี่ยวกับผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรม เจตคติ รวมทั้งความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ ประสพการณ์ สมรรถนะ จากการเรียนการสอนในหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริง ความผิดพลาด ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบต่อหลักสูตร ในอันที่จะนำไปหาแนวทางเพื่อตัดตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน การปรับปรุงการดำเนินหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อไป หรือยกเลิกหลักสูตร การประเมินหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ การจัดทำทดลองใช้และผลของการใช้หลักสูตร ตลอดจนการตัดสินคุณค่า และคุณภาพ ประสิทธิภาพของหลักสูตร

รุจิร ภู่อาระ (2546, หน้า 143) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง 1) การวัดผลการปฏิบัติของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้เรียนกับมาตรฐาน 3) การอธิบายและการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร 4) การอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเลือกการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องหลักสูตร 5) การใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงหมายถึง หมายถึง กระบวนการหาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อพิจารณาให้คุณค่าของหลักสูตรและนำมาสรุปตัดสินว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้น มีคุณค่าประการใด มีคุณภาพดีหรือไม่ หรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ มีส่วนใดต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรจะต้องครอบคลุมขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร ฉะนั้น การประเมินหลักสูตรจึงมีขอบเขตของการประเมินที่กว้าง แต่ละขั้นตอนมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมีจุดมุ่งหมายของการประเมินใกล้เคียงกัน ซึ่งมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 218) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรโดยตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

2. เพื่อวัดผลดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตร และการบริหารและบริการหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่

3. การประเมินจากผู้เรียนเอง หรือการประเมินผลผลิตเพื่อตรวจสอบดูว่ามีลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรใด ๆ ก็ตามจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกันดังนี้

1. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร
2. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปอีก หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด
4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่อย่างไร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 250) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้นโดยดูว่าหลักสูตรนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียน และสังคมอย่างไร
2. เพื่ออธิบายและพิจารณาลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลว่าสอดคล้องกันหรือไม่
3. เพื่อตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้
4. เพื่อตัดสินใจว่า การบริหารงานด้านวิชาการและการบริหารด้านหลักสูตรเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่
5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือ ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากการผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่
6. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตร
7. เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือไม่ หรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเพื่อยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นทั้งหมดจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร ได้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่พบในองค์ประกอบของหลักสูตร ระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล การจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ และช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปอีก หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด
3. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือ ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากการผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่

ระยะเวลาของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรควรมีการดำเนินการเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เนื่องจากข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดของหลักสูตรอาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยและในระยะต่างกัน เช่น อาจมีสาเหตุมาจากตอนจัดทำ หรือยกวางหลักสูตรซึ่งทำให้ตัวหลักสูตรไม่มีคุณภาพที่ดี หรือไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน และสังคมที่เปลี่ยนไปหรืออาจมีสาเหตุมาจากตอนนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตรที่ดีจึงต้องตรวจสอบเป็นระยะเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ในช่วงระหว่างที่มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรอาจมีการดำเนินการตรวจสอบทุกขั้นตอนของการจัดทำ นับแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายไปจนถึงการกำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนเมื่อสร้างหลักสูตรฉบับร่าง เสร็จแล้ว ก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้จริง จึงควรมีการประเมินตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฉบับร่าง และองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรในระยะนี้ต้องอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านพัฒนาหลักสูตร ทางด้านเนื้อหาทางด้านวิชาชีพครูทางด้านการวัดผล เป็นต้น

ระยะที่ 2 การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร ในขณะที่มีการดำเนินการใช้หลักสูตรที่จัดทำขึ้นควรมีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด จะได้แก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม เช่น ประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรในด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดการกระบวนการเรียนการสอน

ระยะที่ 3 การประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตรหลังจากที่มีการใช้หลักสูตรมาแล้วระยะหนึ่งหรือครบกระบวนการเรียบร้อยแล้ว ควรจะประเมินหลักสูตรทั้งระบบ ซึ่งได้แก่ การประเมินองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของหลักสูตร ทั้งหมด คือเอกสารหลักสูตร วัสดุหลักสูตร บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร การบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับติดตาม การจัดการกระบวนการเรียนการสอน ฯลฯ เพื่อสรุปผลตัดสินใจว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นควรดำเนินการใช้

ต่อไป หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือควรจะยกเลิกจากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการประเมินหลักสูตร มีความจำเป็นทั้ง 3 ระยะ คือ ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ระหว่างการนำหลักสูตรไปใช้ และหลังการใช้หลักสูตร

เกณฑ์ในการประเมินหลักสูตร

เนื่องจากการประเมินผลหลักสูตรเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนมาก ผู้ทำหน้าที่ประเมินผล จำเป็นต้องยึดหลักการที่สำคัญในการประเมินผลเพื่อที่จะทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลจากการประเมินหลักสูตรที่มีคุณค่าเพียงพอที่จะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรได้จริง เป็นข้อมูลหรือหลักฐานที่เชื่อถือได้สูง มีความเที่ยงตรง เราจะพบว่าในการประเมินหลักสูตรผลจากการประเมินหลายต่อหลายเรื่องมิได้ถูกนำไปใช้ก็ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้ง ๆ ที่การประเมินผลหลักสูตรแต่ละครั้งเป็นงานใหญ่ต้องลงทุนลงแรงสูง เพราะฉะนั้นในการประเมินหลักสูตรเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีคุณค่าเราจึงมีหลักเกณฑ์ที่จะช่วยในการประเมินดังนี้

1. มีจุดประสงค์ในการประเมินที่แน่นอน การประเมินผลหลักสูตรจะต้องกำหนดลงไปให้แน่นอนชัดเจนว่าจะประเมินอะไร
 2. มีการจะวัดที่เชื่อถือได้ โดยมีเครื่องมือและเกณฑ์การวัดซึ่งเป็นที่ยอมรับ
 3. ข้อมูลเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการประเมินผล ดังนั้น ข้อมูลจะต้องได้มาอย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ และมากพอที่จะใช้เป็นตัวประเมินค่าหลักสูตรได้
 4. มีขอบเขตที่แน่นอนชัดเจนว่าเรื่องต้องการประเมินในเรื่องใดแค่ไหน
 5. ประเด็นของเรื่องที่จะประเมินอยู่ในช่วงเวลาที่นำเสนอใจ
 6. การรวบรวมข้อมูลมาเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์ และกำหนดเครื่องมือในการประเมินผล จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ
 7. การวิเคราะห์ผลการประเมินต้องทำอย่างระมัดระวังรอบคอบ และให้มีความเที่ยงตรงในการพิจารณา
 8. การประเมินผลหลักสูตรควรใช้วิธีหลาย ๆ วิธี
 9. มีเอกภาพในการตัดสินผลการประเมิน
 10. ผลต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินควรนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรทั้งในด้านการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในโอกาสต่อไป เพื่อให้ได้หลักสูตรที่ดี และมีคุณค่าสูงสุดตามที่ต้องการ
- ผลการประเมินหลักสูตรจะมีความเชื่อถือเพียงใด อยู่ที่เกณฑ์สำหรับการใช้พิจารณาตัดสิน การประเมินหลักสูตรของคณะกรรมการประเมินหลักสูตรเลือกใช้ได้เหมาะสมกับ

วัตถุประสงค์ของการประเมินเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาสำหรับการประเมินหลักสูตรมีดังนี้ (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ, 2537)

1. ความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) หมายถึง การออกแบบการประเมินเพื่อ การเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ประเมินผลของการประเมินตรงตาม ปราบกฎการณ์เป็นตัวแทนภายในขอบข่ายของการพิจารณาอย่างถูกต้องและเป็นจริง
2. ความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) หมายถึง ผลการประเมินหลักสูตรที่ได้ สามารถนำไปอ้างอิงสรุปได้กว้างขวางเพียงใดเกี่ยวกับเรื่องเวลา สิ่งแวดล้อม ภูมิภาค และบุคคล ที่มีสภาพความคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ประเมิน
3. ความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึง ความคงที่ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จาก การใช้เครื่องมือวัดหลายอย่าง ผู้ประเมินหลักสูตรควรคำนึงถึงความเพียงพอของการเก็บหรือวัด หรืออาจจะทำการวัดหลาย ๆ ครั้ง หรือวัดครั้งเดียวด้วยเทคนิคการวัดแบบต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบ ความคงที่ของคำตอบเรื่องนี้ ผู้ประเมินหลักสูตรต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การวัดค่อนข้างมาก มีความละเอียดรอบคอบ และมีความรับผิดชอบ
4. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง คนส่วนใหญ่มีความเข้าใจข้อมูลที่ได้จาก การวัดตรงกันมากน้อยเพียงไร ผู้ประเมินรวบรวมข้อมูล รายละเอียดและตัดสินใจ แปลผลตรงกับ บุคคลที่ร่วมประเมินด้วย ความเป็นปรนัยของการประเมินจึงจะเกิดขึ้น
5. ความสอดคล้องสัมพันธ์ (Relevance) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมินเพียงไร การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินไว้ ชัดเจนจะช่วยให้ผู้ประเมินมีความระมัดระวังในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบตนเองเสมอ ได้ทำกิจกรรมการประเมินสอดคล้องกับประเด็นที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย
6. ความสำคัญ (Importance) หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ หลักสูตรที่จะประเมิน การวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลว่าข้อมูล ส่วนใดมีประโยชน์มากกว่ากัน เพราะการประเมินหลักสูตรบางครั้งต้องทำการประเมินที่มีลักษณะกว้างและลึก การเก็บรวบรวม ข้อมูล ถ้าไม่มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักสูตรที่จะประเมินจะทำให้ การเก็บข้อมูลในเรื่องเดียวกันจำนวนมาก ผู้ประเมินหลักสูตรจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบ ที่จะต้องจัดลำดับความสำคัญให้กับข้อมูลที่จะไปเก็บรวบรวม
7. ขอบข่ายของการประเมิน (Scope) หมายถึง ระบบและแบบแผนของการประเมิน ที่จะเอื้ออำนวยให้ทำการศึกษได้กว้างและลึก ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และไม่ควรรีบยกยอวิธีการประเมินเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งมาใช้ในการประเมินหลักสูตร

8. ความเชื่อถือและการยอมรับ (Credibility) หมายถึง ผู้ที่ต้องการใช้ผลการประเมิน มีความเชื่อถือในผู้ประเมิน และยอมรับข้อมูลจากผลการประเมินได้มากน้อยเพียงใด เพราะความสัมพันธ์ของผู้ประเมินหลักสูตรกับผู้ใช้ผลการประเมินหลักสูตรจะมีอิทธิพลต่อการประเมินหลักสูตรมาก

9. เวลา (Timeliness) หมายถึง การรายงานผลการประเมินจะทันใช้ในเวลาที่ต้องการหรือไม่ การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมการประเมิน การเขียนรายงานการประเมินเป็นรายละเอียดที่จะต้องใช้เวลาอาจทำให้พลาดโอกาสที่จะใช้ผลการประเมินซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการใช้หลักสูตร

10. ขอบเขตของการใช้ผลการประเมิน (Pervasiveness) หมายถึง การนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้อย่างกว้างขวางและมีการเผยแพร่อย่างไร การเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรจะต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะนำเสนอให้ถูกต้อง และใช้ผลการประเมินกว้างและลึกในลักษณะที่แตกต่างกัน

11. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การพิจารณาทางเลือกในการปฏิบัติ เมื่อการประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้ว ทางเลือกนั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน ค่าใช้จ่าย ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินหลักสูตรครั้งนี้ การดำเนินการประเมินส่วนมากจะพบข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้ประเมินหลักสูตรต้องมีความตระหนัก และรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรให้มาก

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเกณฑ์การประเมินหลักสูตรได้คือ ต้องมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีความเป็นปรนัย และมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนในการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการในการพิจารณาคุณค่าหรือค่านิยม (Worth or value) ของหลักสูตร ขั้นตอนหรือวิธีการประเมินจึงมีความสำคัญมาก ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนในการประเมินหลักสูตรดังนี้

ทาบ (Taba 1962, p. 324 อ้างถึงใน สุนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 255) ได้ให้แนวทางในการประเมินผลหลักสูตรเป็นกระบวนการมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์และตีความวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้มองเห็นกระจ่างชัดในเชิงพฤติกรรมคือ ปฏิบัติได้จริง (Formulation and clarification for objective)
2. คัดเลือกและสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับค้นหลักสูตร (Selection and construction of the appropriate instruments for getting evidences)

3. ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นประเมินผลหลักสูตรตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (Application of evaluative criteria)
4. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความหลังของนักเรียนและลักษณะของการสอนเพื่อนำมาประกอบในการแปลผลของการประเมิน (Information on the background of students and the nature of instruction in the light of which to interpret the evidences)
5. แปลผลของการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตรและการสอนต่อไป (Translation of evaluation findings into improvement of the curriculum and instruction)

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 198-202; สุณีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 256; Brady, 1990, pp. 166-168 อ้างถึงใน รุจิรี ภูสาระ, 2546, หน้า 159-160) ได้เสนอแนวคิดในการกำหนดขั้นตอนการประเมินหลักสูตรไว้สอดคล้องกันว่า ในการประเมินหลักสูตรนั้นผู้ประเมินควรดำเนินตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบดังต่อไปนี้คือ

1. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรผู้ประเมินหลักสูตรต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนก่อนว่าจะประเมินในส่วนตัวหรือเรื่องใด และในแต่ละเรื่องจะศึกษาบางส่วนในเรื่องนั้น ๆ ก็ได้
2. ขั้นวางแผนออกแบบการประเมิน
 - 2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 การกำหนดแหล่งข้อมูล
 - 2.3 การพัฒนาเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.4 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน
 - 2.5 การกำหนดเวลา
3. ขั้นรวบรวมข้อมูล
4. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล
5. ขั้นรายงานผลการประเมิน

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (2550, หน้า 175-191) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินหลักสูตรแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการก่อนการประเมินหลักสูตร
 - 1.1 การกำหนดนโยบาย แนวทาง หลักการในการประเมินหลักสูตร
 - 1.2 การแต่งตั้งทีมงานประเมินหลักสูตร
 - 1.3 การเตรียมความพร้อมก่อนการประเมินหลักสูตร

2. การออกแบบการประเมินหลักสูตร
 - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินหลักสูตร
 - 2.2 การออกแบบการประเมินหลักสูตร
 - 2.3 การวางแผนในการประเมินหลักสูตร
3. การดำเนินการประเมินหลักสูตร
 - 3.1 การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินหลักสูตร
 - 3.2 การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
 - 3.3 การกำหนดเครื่องมือในการประเมิน
 - 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การรายงานผลและเผยแพร่ผลการประเมินหลักสูตร
5. การรับรองผลการประเมินหลักสูตร

จากขั้นตอนในการประเมินหลักสูตรที่กล่าวมาสามารถสรุปขั้นตอนการประเมินหลักสูตรได้ดังนี้

1. **ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน** การกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการในการดำเนินการประเมินหลักสูตร ผู้ประเมินต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะประเมินอะไร ในส่วนใด ด้วยวัตถุประสงค์อย่างไร เช่น ต้องการประเมินเอกสารหลักสูตรเพื่อดูว่าเอกสารหลักสูตรถูกต้อง สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากแค่ไหน หรือจะประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ในเรื่องอะไร แค่นั้นหรือการนำหลักสูตรไปใช้ทั้งหมด หรือประเมินหลักสูตรทั้งระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินที่ชัดเจนทำให้เราสามารถกำหนดวิธี เครื่องมือ และขั้นตอนในการประเมินได้อย่างถูกต้อง และทำให้การประเมินหลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลถูกต้องเป็นที่เชื่อถือได้

2. **ขั้นกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล** การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการประเมินเกณฑ์การประเมินเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพของหลักสูตรที่ถูกประเมิน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการประเมินผลทำให้เราสามารถดำเนินงานไปตามขั้นตอนอย่างราบรื่น

3. **ขั้นการสร้างเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การประเมินนั้น

น่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายอย่าง ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และสร้างอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงสูง

4. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นการรวบรวมข้อมูลนั้นผู้ประเมินต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตและระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ในบางครั้งถ้าจำเป็นต้องอาศัยผู้อื่นในการรวบรวมข้อมูลควรพิจารณาผู้ที่มาทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเหมาะสม เพราะผู้เก็บรวบรวมข้อมูลมีส่วนช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

5. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะต้องกำหนดวิธีการการจัดระบบข้อมูล พิจารณาเลือกใช้สถิติในการใช้ข้อมูลที่เหมาะสมแล้วจึงวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

6. ขั้นสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการประเมิน ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะสรุปและรายงานผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต้น ผู้ประเมินจะต้องพิจารณารูปแบบของการรายงานผลว่าควรจะเป็นรูปแบบใด และการรายงานผลจะมุ่งเสนอข้อมูลที่บ่งชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีคุณภาพหรือไม่ เพียงใด มีส่วนใดบ้างที่ควรแก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิก

ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เราทราบถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร การประเมินผลมีประโยชน์ในการจัดการศึกษาการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยผลจากการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญ ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตรมีดังนี้ (สุนีย์ ภูพันธ์ุ, 2546)

1. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้นมีจุดดีหรือจุดเสียตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงได้ถูกต้อง ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
2. สร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และค่านิยมที่มีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน
3. ช่วยในการบริหารทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจะรู้ว่าควรจะตัดสินใจและสนับสนุนช่วยเหลือหรือบริการทางใดบ้าง
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนนักเรียนได้ผลดี ด้วยความร่วมมือกันทั้งทางโรงเรียนและที่บ้าน
6. ให้ผู้ปกครองทราบความเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาทางส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับทางโรงเรียน

7. ช่วยให้การประเมินผลเป็นระบบระเบียบ เพราะมีเครื่องมือและหลักเกณฑ์ทำให้เป็นเหตุผลในทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น

8. ช่วยชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตรช่วยให้สามารถวางแผนการเรียนในอนาคตได้ ข้อมูลของการประเมินผลหลักสูตรทำให้ทราบเป้าหมายแนวทาง และขอบเขตในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน

รูปแบบของการประเมินหลักสูตร

รูปแบบการประเมินมีอยู่หลายรูปแบบ ดังนั้น ในการออกแบบประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการประเมินอย่างไร จึงจะทำให้ผลการประเมินที่ถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะใช้ผลประเมินถ้าพิจารณาให้ละเอียด

รูปแบบการประเมินบางรูปแบบจะมีความคล้ายคลึงกันรูปแบบของการประเมินหลักสูตร มีนักวิชาการซึ่งเชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการประเมินผลเสนอแนะหลายรูปแบบด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาศึกษาเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการ ในปัจจุบันรูปแบบของการประเมินหลักสูตรสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546)

1. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ เป็นการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้ กลุ่มนี้จะเสนอรูปแบบที่เด่น ๆ คือ รูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique)

2. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรในระหว่างหรือหลังการประเมินหลักสูตรสามารถแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

2.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal attainment model) เป็นรูปแบบการประเมินที่จะประเมินว่าหลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายเป็นหลัก กล่าวคือพิจารณาว่าผลที่ได้รับเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Robert L. Hammond)

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal free evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่นำความคิดของผู้ประเมินเป็นตัวกำหนดความคิดในโครงการประเมิน ผู้ประเมินจะประเมินเหตุการณ์ที่เกิดตามสภาพความเป็นจริง มีความเป็นอิสระในการประเมินและต้องไม่มีความลำเอียง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริฟเวน (Michael Scriven)

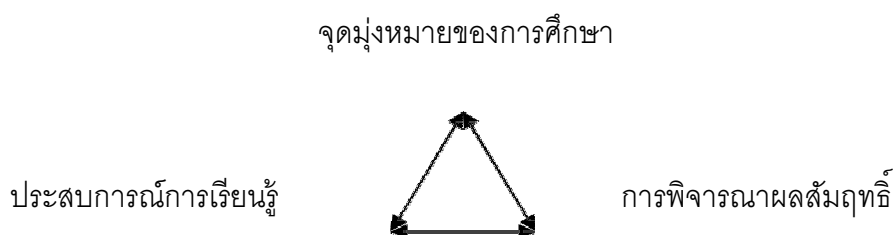
2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ต้อองอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์เป็นหลัก เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสแตค (Robert E. Stake)

2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-making model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Provus) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของดอริส โกว (Doris T. Gow) เป็นต้น

การประเมินหลักสูตรมีขอบเขตต่าง ๆ ที่จะต้องทำการประเมินกว้างขวางมาก ดังนั้นวิธีการประเมินหลักสูตรจึงต้องได้รับการวิเคราะห์และออกแบบให้สามารถที่จะประเมินได้ครบถ้วนในขอบข่ายสาระทั้งหมด รูปแบบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการประเมินผลมีอยู่หลายรูปแบบ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลจำเป็นต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจให้กระจ่างชัด และจะต้องนำรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามจุดหมายและลักษณะของขอบข่ายสาระแต่ละอย่าง ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าการประเมินผลขอบข่ายสาระทั้งหมดของหลักสูตรจำเป็นต้องใช้วิธีการหลายวิธีหรือหลาย ๆ รูปแบบจึงจะได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการของสังคม รูปแบบการประเมิน มีดังนี้ (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler) เป็นผู้ที่ย่างรากฐานการประเมินหลักสูตร โดยเสนอแนะแนวคิดว่าการประเมินหลักสูตรเป็นการเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วนคือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา ประสพการณ์การเรียนรู้ และการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน



ภาพที่ 8 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler, 1969)

จากภาพแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษาตามแนวคิดของ ไทเลอร์ ตามแนวคิดนี้พื้นฐานของการจัดหลักสูตร ก็คือผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องสามารถวาง จุดหมายที่ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้เรียนเปลี่ยนหรือมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร พยายามจัด ประสบการณ์การสอนเพื่อช่วยผู้เรียนให้เปลี่ยนพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ บทบาทของ การประเมินหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร จึงอยู่ที่การดูผลผลิตของหลักสูตรว่าตรงตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ แนวคิดของไทเลอร์ จึงยึด ความสำเร็จของจุดหมายเป็นหลัก จุดหมายของการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ ซึ่งถือว่าการ ประเมินผลหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน

ไทเลอร์มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร คือ

1. เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบความสำเร็จก็อาจเก็บไว้ใช้ได้ต่อไป แต่ส่วนใด ที่ไม่ประสบความสำเร็จควรจะปรับปรุงแก้ไข

2. เพื่อประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษาของกลุ่มประชากรขนาดใหญ่เพื่อให้ สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเข้าใจปัญหาความต้องการของการศึกษา และเพื่อใช้ข้อมูล นั้นเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วยเหตุนี้การประเมิน หลักสูตรจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและของการประเมินคุณค่าของหลักสูตรด้วย

ไทเลอร์ได้จัดลำดับขั้นตอนการเรียนการสอนและการประเมินผลดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ในการกำหนด จุดมุ่งหมาย (Goal sources) คือ นักเรียน สังคม และเนื้อหาสาระส่วนปัจจัยที่กำหนดขอบเขตของ จุดมุ่งหมาย (Goal sources) คือ จิตวิทยาการเรียนรู้ และปรัชญาการศึกษา

2. กำหนดจุดประสงค์เฉพาะหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็น พฤติกรรมที่ต้องการวัดหลังจากจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3. กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมที่จะทำให้เนื้อหาหรือประสบการณ์ที่วางไว้ ประสบความสำเร็จ

5. ประเมินผลโดยการตัดสินใจด้วยการวัดผลทางการศึกษา หรือทดสอบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน

6. หากหลักสูตรไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก็จะต้องมีการตัดสินใจที่จะยกเลิก หรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดมุ่งหมายก็อาจจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

เพื่อปรับปรุงการกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง หรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์จะเห็นว่าเป็นการยึดความสำเร็จของผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน โดยอาศัยการวัดพฤติกรรมก่อนและหลังเรียน (Pre-post measurement) และมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ก่อนล่วงหน้าว่าสำเร็จระดับใดจึงจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การประเมินผลในลักษณะนี้จึงเป็นการประเมินผลสรุป (Summative evaluation) มากกว่าการประเมินผลความก้าวหน้า (Formative evaluation)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Provus' discrepancy evaluation model)

โพรวัสได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตรซึ่งเรียกว่า “การประเมินผลตามความแตกต่างหรือประเมินผลความไม่สอดคล้อง” (Discrepancy evaluation) ซึ่งจะประเมินหลักสูตรทั้งหมด 5 ส่วน คือ 1) การออกแบบ (Design) 2) ทรัพยากรหรือสิ่งที่เริ่มตั้งไว้เมื่อใช้หลักสูตร (Installation) 3) กระบวนการ (Process) 4) ผลผลิตของหลักสูตร (Products) 5) ค่าใช้จ่ายหรือผลตอบแทน (Cost) ในแต่ละส่วนจะมีขั้นตอนการประเมินผลเหมือนกัน โดยจะดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

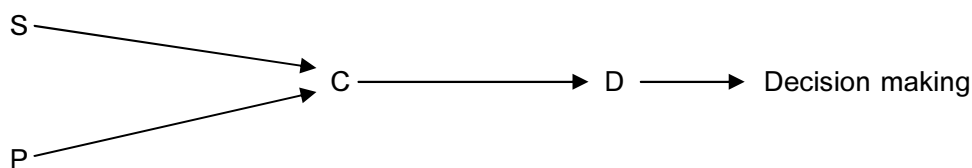
ขั้นที่ 1 ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standards-S) ของสิ่งที่ต้องการวัดก่อน เช่น มาตรฐานด้านเนื้อ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (Performance-P)

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินนำข้อมูลที่รวบรวมได้ในขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare-C)

ขั้นที่ 4 ผู้ประเมินศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy-D)

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินส่งผลการประเมินไปให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าจะยกเลิกการใช้หลักสูตรที่ประเมิน หรือปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหรือเกณฑ์มาตรฐานให้มีคุณภาพดีขึ้น (Decision making)



ภาพที่ 9 รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus)

S = Standard เป็นขั้นแรกของการดำเนินการประเมินผล กล่าวคือ ผู้ประเมินผล ต้องตั้งสิ่งมาตรฐานที่ต้องการวัดไว้ก่อน

P = Performance หลังจากดำเนินการขั้นแรกเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินจะต้องรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติจริง ในสิ่งที่ต้องการวัดมาให้เพียงพอ ข้อมูลที่รวบรวม ควรเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน

C = Compare เมื่อตั้งมาตรฐานและรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ก็นำข้อมูลมาเปรียบเทียบ เหนือมาตรฐานที่ตั้งไว้

D = Discrepancy จากการเทียบข้อมูลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ประเมินพบว่า มีช่องว่าง อะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

D = Decision Making ประเมินจะส่งผลประเมินไปให้ผู้ที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

แบบการประเมินผลหลักสูตรของโพรวัสนี้สะดวกแก่ผู้ประเมินหลายประเภท และเป็นกระบวนการที่ส่งให้ถึงผู้บริหารจะตัดสินใจ จะใช้หรือไม่ หรือจะปรับปรุงเพิ่มเติม หรือจะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณา

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโรว์

โรว์ (Gow) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ภายใน (Intrinsic analysis model) เมื่อปี ค.ศ. 1979 โรว์ได้เสนอกระบวนการประเมินหลักสูตร เป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หลักสูตร

1. โอกาสการเรียนรู้ (Opportunity) ศึกษาจาก 1) โอกาสในการเรียนรู้เนื้อหาวิชา โดยพิจารณาจากความคิดรวบยอด เนื้อหาและทักษะ 2) โอกาสในการเรียนอันเนื่องมาจากการใช้ หลักสูตร โดยพิจารณาจากความเข้มของเนื้อหาสาระของหลักสูตรและการสนองตอบต่อ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2. สิ่งเร้า (Stimulators) พิจารณาจาก 1) การที่ผู้เรียนได้มีโอกาสนำตนเองเลือกสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ประเมินผลตนเอง และมีการวางแผนการเรียนของตนเอง 2) การที่ผู้เรียนได้รับแรงเสริมทั้งภายนอกและภายในตัวผู้เรียน 3) ความหลากหลายของรูปแบบ วิธีการ และกลวิธีในการสอน

3. โครงสร้างของหลักสูตร (Structure) พิจารณาจาก 1) ความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์ของหลักสูตรกับลักษณะนิสัยและความต้องการของผู้เรียน 2) ความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับบทเรียน (3) ความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์และบทเรียน 4) ความเหมาะสมในการกำหนดและจัดลำดับของจุดประสงค์เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย 5) ความเหมาะสมในการให้แนวทางแก่ครูสำหรับการวินิจฉัย และทำการสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียน

4. สภาพการเรียนการสอน (Instructional events) พิจารณาจาก 1) ความเหมาะสมของคู่มือในการให้แนวทางการสอนและให้ความรู้พื้นฐานจำเป็นสำหรับครู 2) ความเหมาะสมและความชัดเจนของเอกสารสำหรับผู้เรียนในการให้แนวทางแก่ผู้เรียน 3) ความสะดวกในการใช้รูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารการสอน 4) ความเหมาะสมและความสอดคล้องระหว่างกลวิธีในการสอนกับลักษณะของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การตัดสินคุณภาพของหลักสูตร

หลังจากที่วิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1 แล้ว ผู้ประเมินนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักการและทฤษฎีทางการศึกษาและทางจิตวิทยา เพื่อพิจารณาดูว่าหลักสูตรมีคุณภาพหรือไม่อย่างไรจุดเด่นของรูปแบบของการประเมินหลักสูตรของโกว์ คือ เป็นการตัดสินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้หลักการและทฤษฎีทางการศึกษาและทางจิตวิทยาเป็นหลัก ไม่ใช้ความคิดเห็นของผู้วิเคราะห์เป็นหลักสำคัญ จึงแตกต่างจากการประเมินรูปแบบอื่น และมีความสมเหตุสมผลเป็นอย่างมาก

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตค (The Stake's congruence contingency model)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตคเป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดเกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นหลัก (Criterion-based model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินเป็นหลัก โดยที่สเตคให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่าเป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมินโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตัดสินคุณค่า ซึ่งตามความเห็นของสเตคที่ระบุว่า การประเมินควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง และด้วยวิธีการหลาย ๆ วิธี ไม่ว่าจะจุดมุ่งหมายของการประเมินนั้นจะเพื่อ

บรรยายหรือเพื่อตัดสินอย่างใดอย่างหนึ่งก็ตาม กระบวนการประเมินนั้นมืองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 ด้าน คือ สิ่งที่มีอยู่ก่อน ปัจจัยเบื้องต้น สิ่งนำ (Antecedents) กระบวนการเรียนการสอน/ปฏิบัติการ (Transactions) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, 2550)

1. ด้านสิ่งที่มีมาก่อน หรือ สภาพก่อนเริ่มโครงการ (Antecedent) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตรและเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนการใช้หลักสูตรอยู่แล้ว ประกอบด้วย 7 หัวข้อ คือ บุคลิกและนิสัยของนักเรียน บุคลิกและนิสัยของครู เนื้อหาในหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียน ลักษณะของชุมชน

2. ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Instructional process or transactions) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะที่มีการเรียนการสอนระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู ครูกับผู้ปกครอง ฯลฯ เป็นขั้นของการใช้หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 5 หัวข้อคือ การสื่อสาร การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ และบรรยากาศของสิ่งแวดล้อม

3. ด้านผลผลิต หรือผลที่ได้รับจากโครงการ (Outcomes) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทศนคติของนักเรียน ทักษะของนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของปุยซองค์ (Puissance)

เทคนิคปุยซองค์ (Puissance measure) เป็นวิธีการประเมินผลหลักสูตรแบบหนึ่ง โดยการวิเคราะห์หลักสูตรในด้านองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์เชิงประพัตติกรรม (Behavioral objective)
2. กิจกรรมการเรียนการสอน (Instruction activity)
3. การประเมินผล (Assessment task)

การประเมินผลหลักสูตร จะต้องรวบรวมจุดมุ่งหมายเชิงพัตติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอนวัสดุการเรียน และเทคนิคการวัดผลต่าง ๆ ของหน่วยย่อย ๆ ทั้งหมดในหลักสูตร เพื่อใส่ลงในตารางวิเคราะห์ปุยซองค์ (The puissance analysis matrix) ผลการวิเคราะห์จะเป็นตัวเลขชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใด

การประเมินผลหลักสูตร จะต้องรวบรวมจุดมุ่งหมายเชิงพัตติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอนวัสดุการเรียน และเทคนิคการวัดผลต่าง ๆ ของหน่วยย่อย ๆ ทั้งหมดในหลักสูตร เพื่อใส่ลงในตารางวิเคราะห์ปุยซองค์ (The puissance analysis matrix) ผลการวิเคราะห์จะเป็นตัวเลขชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใด

การประเมินหลักสูตรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบปุยซองค์ (The puissance analysis matrix) นี้ วอลเบสเซอร์ (Henry Walbeseer) ได้นำแนวความคิดของไทเลอร์ (Tyler) เกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญในการสร้างหลักสูตรซึ่งมีทั้งหมด 3 ส่วนที่สัมพันธ์กัน คือ จุดประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้หรือกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ หรือที่เรียกความสัมพันธ์นี้ว่า “วงแหวนของไทเลอร์” (Tyler loop) วอลเบสเซอร์ได้นำองค์ประกอบของทั้ง 3 ส่วน มาวิเคราะห์โดยใช้ ตารางวิเคราะห์แบบปุยซองค์ (The puissance analysis matrix) นอกจากนี้ วอลเบสเซอร์ยังนำหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของ กาเย่ (Gagne) ซึ่งได้แก่รูปแบบของการเรียนรู้ (Learning types) และพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกมาให้เห็นได้ (Performance classes) มาสร้างเป็นตารางวิเคราะห์แบบปุยซองค์ (The puissance analysis matrix)

กาเย่ (Gagne) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเรียนรู้และพฤติกรรมการณ์เรียนรู้ว่ามี 2 มิติ คือ (สูนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 276-278)

มิติที่ 1 ความรู้ที่ให้แก่ผู้เรียน มี 6 รูปด้วยกันแต่ละรูปแบบจะให้ค่าของความรู้แตกต่างกันตามลำดับ ดังนี้

1. ความรู้แบบลูกโซ่ ครูมุ่งสอนให้ผู้เรียนได้รับความรู้ โดยสอนให้ผู้เรียนสามารถทำอะไรให้เป็นลำดับขั้นต่อเนื่องไปได้เช่นท่องบรรยาย เป็นแล้วนี่ก็ออกมีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
2. ความรู้แบบเชื่อมโยงโดยใช้คำพูด ครูที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนรู้จักลำดับขั้นตอนอธิบายเชื่อมโยงด้วยคำพูด เช่น การท่องกลอนใช้คำพูดที่เกี่ยวข้องมีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
3. ความรู้แบบผสมผสาน ครูมุ่งสอนให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานสิ่งที่เรียนมาได้ ต้องการให้จำแนกแยกแยะ เปรียบเทียบความแตกต่าง เช่น สามารถแยกไม้ดอกไม้ประดับได้ แยกพืชใบเลี้ยงคู่ใบเลี้ยงเดี่ยวได้ เป็นต้น มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
4. ความรู้แบบความคิดรวบยอด ผู้เรียนที่ได้รับความรู้แบบนี้จะเข้าใจในสิ่งที่เรียนได้ถูกต้อง เช่น รู้ว่านกเป็นอย่างไร มีปีก 2 ปีก ขา 2 ขา สามารถบินได้ คือการรู้วิธีการเข้าใจ การเกิดความคิดรวบยอด และสรุปได้ มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
5. ความรู้แบบหลักการ ผู้เรียนที่ได้ความรู้ขั้นนี้สามารถจะผสมผสานแนวคิดหลาย ๆ แนวคิดเข้ากัน ทำให้เกิดหลักการใหม่ รู้กฎเกณฑ์ เกิดความสนใจ สรุปหลักการได้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
6. ความรู้แบบแก้ปัญหา ผู้เรียนได้รับความรู้ขั้นนี้จะสามารถใช้ความรู้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โลหะทุกชนิดเมื่อได้รับความร้อนจะขยายตัวการต่อวงจรไฟฟ้าจึงต้อง

เว้นระยะไว้เพื่อให้โลหะขยายตัวป้องกันการโค้งตัวของเหล็ก ความรู้ระดับนี้เป็นความรู้ที่สูงสุดมีค่าเท่ากับ 6 คะแนน

มิติที่ 2 มิติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ มีผลมาจากความรู้ที่ได้ทั้ง 6 ชั้น ระดับของพฤติกรรมนี้แบ่งได้เป็น 3 ระดับ 9 ขั้นตอน คือ

ระดับที่ 1 เป็นระดับพฤติกรรมที่ง่ายที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน มี 3 ชั้น

1. การบอกชื่อหรือชี้เพื่อแสดงถึงความสามารถที่จำสิ่งที่เรียนได้ การเรียกชื่อสิ่งของได้ ครูชี้แล้วเด็กสามารถบอกชื่อได้

2. การเลือก หรือการบอกลักษณะ บอกลักษณะของสิ่งของได้ บอกลักษณะของสัตว์ได้

3. การบอกกฎเกณฑ์ บอกกฎเกณฑ์ที่ท่องไว้ได้ เช่นการท่องสูตรคูณ โดยมากแล้วเป็นความรู้ขั้น Fact, concept และ Principle ซึ่งเป็น Cognitive domain เป็นส่วนใหญ่

ระดับที่ 2 เป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้มีค่าปานกลาง มี 2 ชั้น ชั้นแต่ละชั้นมีค่า

เท่ากับ 2 คะแนน

1. การลำดับ หมายถึง การเรียงลำดับได้ถูกต้อง เช่น การเรียงลำดับอักษรที่ทรงเป็นมหาราชของไทยได้ การเรียงลำดับอักษรไทยได้ เป็นต้น

2. การสาธิต แสดงเป็นตัวอย่าง เช่น การสาธิตการไหว้

ระดับที่ 3 เป็นระดับพฤติกรรมทางการเรียนรู้ที่มีค่ามากที่สุด มี 4 ขั้นตอนด้วยกันแต่ละขั้นตอนมีค่าเท่ากับ 3 คะแนน คือ

1. การสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การสร้างรูปแบบ (Model)

2. การอธิบายหรือบรรยาย สามารถบรรยายได้ถูกต้องตามกำหนด เช่น บรรยายคุณลักษณะผู้ที่มีลักษณะเป็นนักบริหาร นักประชาธิปไตย นักแนะแนว เป็นต้น

3. การจำแนกหรือแยกแยะ ให้จำแนกแยกแยะประเภทของสิ่งของได้ เช่น สัตว์น้ำ สัตว์บก สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ สัตว์มีกระดูกสันหลัง และสัตว์ที่ไม่มีกระดูกสันหลัง เป็นต้น

4. การประยุกต์ใช้กฎเกณฑ์ คือการเรียนรู้กฎเกณฑ์แล้วนำไปใช้ได้ เช่น

$$a^2-b^2 = (a-b)(a+b) \quad 102-252 = (10+5)(10-5)$$

ตามหลักการเรียนรู้ของกาเย่ (Gagne) ความรู้หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ยากหรืออยู่ในอันดับสูง ๆ มากเท่าใด ก็จะเป็นความรู้หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและสามารถนำสิ่งที่เรียนไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น หลักสูตรใดที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนมีความรู้และแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ขั้นสูงขึ้นไป หลักสูตรนั้นนับว่าเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพดี

อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ความเป็นมาของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร

ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารเป็นที่ได้รับการสนับสนุนมาตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2504 เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนน้อยใช้วัตถุดิบภายในประเทศมาแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าและสามารถหาเอาทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ของประเทศไปพัฒนาเพื่อประโยชน์ในทางอุตสาหกรรมได้มาก ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาเพื่อการลงทุน นอกจากนี้ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารยังก่อให้เกิดผลเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมการผลิตอื่น ๆ ที่เป็นอุตสาหกรรมสนับสนุนและนำไปสู่การจ้างงานและรายได้ประชาชาติที่สูงขึ้น และศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย มีศักยภาพสูงในการผลิตเพื่อบริโภคในประเทศและเพื่อการส่งออก เนื่องจากประเทศไทยมีพื้นฐานด้านการผลิตทางการเกษตรที่มั่นคงและมั่งคั่ง ทำให้มีผลผลิตที่สามารถนำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการแปรรูปได้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง มีแรงงานที่มีคุณภาพจำนวนมาก มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย มีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการแต่ละประเภทอุตสาหกรรมยังมีความชำนาญในการผลิตและการใช้เทคโนโลยีที่ดีกว่าประเทศคู่แข่งอื่น ๆ อีกหลายประเทศในภูมิภาคเดียวกัน สามารถผลิตสินค้าได้ตามความต้องการของผู้ซื้อได้รวดเร็วและสามารถ นำวัตถุดิบจากต่างประเทศมาแปรรูปให้เกิดมูลค่าเพิ่ม นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังมีความพร้อมในด้านการจัดการกระบวนการผลิตและการควบคุมคุณภาพ มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์นอกจากนั้นยังได้รับการยอมรับจากลูกค้าในต่างประเทศในเรื่องของการส่งมอบสินค้า และความรับผิดชอบต่อสินค้า รวมถึงชนิดของผลิตภัณฑ์ มีความหลากหลายและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในตลาดต่างประเทศการดำเนินการอุตสาหกรรมอาหาร จึงมีหน่วยงานของรัฐเข้ามากำกับดูแลหลายหน่วยงาน เช่น หน่วยงานจากกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกระทรวงสาธารณสุข ผู้ประกอบการจะต้องขออนุญาตตั้งโรงงานและขออนุญาตดำเนินการจากทั้งกรมโรงงานอุตสาหกรรมและสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา นอกจากนี้ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารบางชนิดยังต้องขอขึ้นทะเบียนกับคณะกรรมการอาหารและยารวมถึงแสดงฉลากอาหารซึ่งนับเป็นมาตรการในการคุ้มครอง (พิมพ์เพ็ญ พรเฉลิมพงศ์, 2553)

ความหมายของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไว้ ดังนี้

เกษมจิต เขาเขียว (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากภาคการเกษตรซึ่ง ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และ ประมงมาผ่านกระบวนการแปรรูปให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภค หรือสะดวกต่อการนำไปใช้ในขั้นต่อไปและเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาของสินค้าให้นานยิ่งขึ้น ที่มีคุณภาพปลอดภัยและเหมาะสมต่อการบริโภค อุปโภคของมนุษย์

เฉลิมชัย อุทการ (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ของการนำผลผลิตจากภาคการเกษตรมาใช้เป็นวัตถุดิบหลักโดยผ่านกระบวนการแปรสภาพ การดัดแปลง ให้กลายเป็นผลผลิตที่ออกมาในรูปแบบสินค้าที่สะดวกต่อการบริโภคหรือการนำไปใช้ในขั้นต่อไป

กระทรวงอุตสาหกรรม (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำวัตถุดิบจากการเกษตร เช่น ผัก ผลไม้ เมล็ดธัญพืช เนื้อสัตว์ซึ่งได้จากธรรมชาติมาผ่านการแปรรูป เพื่อให้ได้เป็นผลิตภัณฑ์เพื่อการถนอมอาหารยืดอายุการเก็บรักษา และสะดวกในการรับประทาน ซึ่งกระบวนการแปรรูปอาหารตั้งแต่การเตรียมวัตถุดิบจนถึงการแปรรูปอาหารด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เช่น การแปรรูปอาหาร ความร้อน การแช่เยือกแข็ง การทำแห้ง เป็นต้น

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2552) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรม ที่นำผลผลิตจากภาคเกษตร ซึ่งได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภค หรือการนำไปใช้ ในขั้นต่อไป เพื่อเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

จากความหมายธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร สรุปได้ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง การนำวัตถุดิบทางการเกษตรนำเข้ามาสู่กระบวนการ การแปรรูปโดยอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นการถนอมอาหาร ยืดอายุการเก็บรักษา สำหรับการบริโภคได้อย่างสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

ความสำคัญของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร

ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่เป็นปัจจัยหลักต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งโดยปกติทั่วไปค่าใช้จ่ายเพื่อการซื้ออาหารบริโภคของคนเราจะประมาณได้ครึ่งหนึ่งของรายจ่าย และจากแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค ซึ่งเกิดจากความเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมของผู้บริโภค และการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกส่งผลให้อาหารมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้บริโภคกลุ่มต่าง ๆ เป็นอย่างมากรวมทั้งจากประชากรที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และต้องการอาหารที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้อุตสาหกรรมอาหารยังสามารถขยายการเติบโตและสร้างตลาดใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอีกทั้งในมุมมองของอุตสาหกรรมที่เป็นห่วงโซ่ ในระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ พบว่า มีความเชื่อมโยงในภาคการเกษตร และการเพิ่มขึ้นของมูลค่าวัตถุดิบดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2555)

1. การเชื่อมโยงภาคการเกษตร ทั้งนี้เพราะพืชผัก ผลไม้ และเนื้อสัตว์เป็นผลิตภัณฑ์ขั้นปฐมภูมิ ซึ่งประเทศไทยได้เปรียบในด้านทางภูมิศาสตร์ กำลังคน ชีตความสามารถและอาชีพเกษตรกรยังเป็นอาชีพของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศอีกทั้งในห่วงโซ่ภาคการผลิตของทั้งสองอุตสาหกรรม นับตั้งแต่การเพาะปลูก การเก็บเกี่ยว การแปรรูปผลผลิตโดยใช้เทคโนโลยีก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างภาคการเกษตรและภาคการผลิต กระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค นอกจากนี้ยังสร้างและรักษาแรงงานให้อยู่ในพื้นที่ ลดการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองช่วยลดปัญหาความแออัดในสังคม และสิ่งแวดล้อมในทางหนึ่ง

2. เป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเกิดจากการแปรสภาพวัตถุดิบให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ มีคุณค่าเพิ่มขึ้นสะดวกต่อการอุปโภคบริโภครวมทั้งการคงรักษาสภาพสินค้าให้สามารถเก็บรักษาได้ยาวนานมากยิ่งขึ้นโดยการเกิดขึ้นของมูลค่าเพิ่มที่ค่อนข้างสูงนั้น จะพบในกระบวนการอุตสาหกรรมนม อุตสาหกรรมแช่แข็ง อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป เป็นต้น

ลักษณะของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร

ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารเป็นกิจการผลิตโดยเป็นการนำปัจจัยการผลิตต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนการผลิตหรือกระบวนการแปรรูปเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์อาหาร ซึ่งกลุ่มการแปรรูปอุตสาหกรรมอาหารมีลักษณะการผลิตของอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามกระบวนการผลิตที่สำคัญดังนี้ (สถาบันอาหาร กระทรวงอุตสาหกรรม, 2545)

1. การถนอมอาหารโดยใช้ความร้อน (Thermal process technology) เช่น Sterilization pasteurization และ Canning
2. กระบวนการแช่เยือกแข็งอาหาร (Frozen and freezing technology) ได้แก่ การแช่เยือกแข็งอาหารโดยใช้ความเย็นที่ต่ำกว่า -18 องศาเซลเซียส
3. กระบวนการทำแห้งอาหาร (Dehydration technology) ได้แก่ การอบแห้ง หรือ การทำอาหารแห้ง

4. การถนอมรักษาอาหารด้วยสารเคมี (Fermentation technology) ได้แก่ การหมักดอง เป็นต้น

5. กระบวนการสี (Milling technology) เป็นเทคโนโลยีที่ประเทศไทยใช้ในการสีข้าว ซึ่งปัจจุบันยังมีการสูญเสียจากการหักของเมล็ดข้าวถึงร้อยละ 15-18

6. การให้ความร้อนด้วยพลังงานไมโครเวฟและการฉายรังสีอาหารกระบวนการแปรรูปโดยใช้ความร้อนและแช่เยือกแข็ง ซึ่งเป็นที่นิยมมากสำหรับผลิตภัณฑ์กึ่ง ใก

ระบบมาตรฐาน GMP

GMP (Good manufacturing practice) เป็นที่คุ้นเคยในวงการอุตสาหกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นยา เครื่องสำอางและรวมถึงทางด้านอาหารด้วย นักวิชาการทางด้านอาหารให้ความหมายของ GMP (Good manufacturing practice) หมายถึง หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร เป็นเกณฑ์หรือข้อกำหนดขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุมเพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตาม และทำให้สามารถผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัย โดยเน้นการป้องกันและขจัดความเสี่ยงที่อาจจะทำให้อาหารเป็นพิษ เป็นอันตราย หรือเกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้บริโภค

แนวทางและขั้นตอนสู่ GMP กฎหมาย ข้อกำหนด GMP สุขลักษณะทั่วไป มีอยู่ 6 ข้อกำหนด ดังนี้

1. สถานที่ตั้งและอาคารผลิต
2. เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิต
3. การควบคุมกระบวนการผลิต
4. การสุขาภิบาล
5. การบำรุงรักษาและการทำความสะอาด
6. บุคลากรและสุขลักษณะ

ในแต่ละข้อกำหนดมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้ผลิตมีมาตรการป้องกันการปนเปื้อนอันตรายทั้งทางด้านจุลินทรีย์ เคมี และกายภาพลงสู่ผลิตภัณฑ์ ซึ่งอาจมาจากสิ่งแวดล้อม ตัวอาคาร เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้ การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนการผลิต รวมถึงการจัดการในด้านสุขอนามัยทั้งในส่วนของความสะอาด การบำรุงรักษา และผู้ปฏิบัติงาน

ทำไมสถานที่ผลิตอาหารต้องทำ GMP (Good manufacturing practice)

1. ลูกค้านำต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ
2. แรงกดดันถึงเรื่องคุณภาพ
3. การแข่งขัน

4. สร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกและผู้นำ

หัวใจ 3 ประการของการผลิตอาหารให้ปลอดภัย

1. ลดการปนเปื้อนเบื้องต้น
2. ลดหรือยับยั้งจุลินทรีย์ที่ทำให้เกิดโรค และที่ทำให้อาหารเน่าเสีย
3. ป้องกันการปนเปื้อนหลังการฆ่าเชื้อ

หลักเกณฑ์ GMP กฎหมาย มีกำหนดดังต่อไปนี้

1. สุขลักษณะของสถานที่ตั้งและอาคารผลิต
2. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต
3. การควบคุมกระบวนการผลิต
4. การสุขาภิบาล
5. การบำรุงรักษาและทำความสะอาด
6. บุคลากร

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของความปลอดภัย

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 286) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใด ๆ ชัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้ เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวม ๆ กันว่า “อุบัติเหตุ (Accident) ”

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2547, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ ความปลอดภัยว่า หมายถึง การปราศจากภัย ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่ขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึง การปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย ในความหมายเชิงวิศวกรรมความปลอดภัย นอกจากความหมายข้างต้นแล้วยังมีความหมายครอบคลุมถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบกระเทือนต่อกระบวนการผลิตตามปกติทำให้เกิด ความล่าช้า หยุดชะงัก หรือเสียเวลา แม้จะไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือพิการขึ้นก็ตาม

โชคชัย บุญเสมอ (2542, หน้า 3) กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการณ ปราศจากภัย หรือการพ้นภัย รวมไปถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสีงภัย หรือการสูญเสีย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการณปราศจากภัย อันตราย การบาดเจ็บ การเสีงภัย หรือการสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ความหมายของอุบัติเหตุ

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และชัยยะ พงษ์พานิช (2533, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุว่า หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น ไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และไม่สามารถควบคุมได้ เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นแล้วย่อมจะทำให้เกิดผลเสียหายหลายประการ

อารี เพชรมุต (2537, หน้า 186) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุว่า หมายถึง สิ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหวัง ไม่ถูกต้อง แต่ไม่จำเป็นว่าจะเกิดอันตรายหรือไม่ แต่จะเป็นสิ่งขัดขวางการทำงานหรือกิจกรรมไม่ให้เกิดตามกำหนดเช่น ตกลงงานตกบันไดจนบาดเจ็บมากหรือน้อยก็เป็นอุบัติเหตุ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2547, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุว่า หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งก่อให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ หรือตาย และทำให้ทรัพย์สินได้รับความเสียหาย

ดังนั้น อุบัติเหตุจึงเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิดมาก่อน และเมื่อเกิดอุบัติเหตุแล้วอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกาย และทรัพย์สิน ส่วนความปลอดภัย หมายถึง สภาพการณ์ที่ปราศจากภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสียดังภัย

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

สาเหตุของอุบัติเหตุ ที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่

1. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human causes) มีจำนวนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 88 ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น

2. สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical failure) มีจำนวนเพียงร้อยละ 10 ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขาดการบำรุงรักษา รวมถึงการวางผังโรงงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย เป็นต้น

3. สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา (Acts of god) มีจำนวนเพียง ร้อยละ 2 เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ฟ้าผ่า เป็นต้น

สาเหตุจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุคิดเป็นจำนวน ร้อยละ 85 ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด ได้แก่

1. การทำงานไม่ถูกวิธี หรือ ไม่ถูกขั้นตอน
2. การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม แก้ไขป้องกันไม่ได้

3. ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน
4. ความประมาท พลังเพลอ เหม่อลอย
5. การมีนิสัยชอบเสี่ยง
6. การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของความปลอดภัยในการทำงาน
7. การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
8. การแต่งกายไม่เหมาะสม
9. การถอดเครื่องกบังส่วนอันตรายของเครื่องจักรออกด้วยความรู้สึกรำคาญ ทำงานไม่สะดวก หรือถอดออกเพื่อซ่อมแซมแล้วไม่ใส่คืน
10. การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ไม่เหมาะกับงาน เช่น การใช้ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน
11. การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน
12. การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปกติ เช่น ไม่สบาย เมาค้าง มีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับแฟน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส

ความเป็นมาของกิจกรรม 5 ส เรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการทำความสะอาด ในสถานที่ทำงานถือเป็นความจำเป็น ในประเทศทางตะวันตกทั้งหลาย การจัดระเบียบเรียบร้อย และการทำความสะอาดสถานที่ทำงานนั้น ได้ปฏิบัติกันอย่างมีระบบมากกว่าในประเทศญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามการปฏิบัตินั้นมีการกำหนดมาตรฐานโดยผู้ชำนาญการด้านการทำความสะอาด โดยเฉพาะมิไซเป็นกิจกรรมที่แต่ละบุคคลคิดริเริ่มขึ้น

ในญี่ปุ่น การจัดระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงานนั้น ปฏิบัติกันเป็นกิจวัตร และถือเป็นเรื่องของสามัญสำนึก ไม่ได้มีวิธีการที่เป็นระบบแต่อย่างใด เป็นการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างนิสัยในตัวเอง มาเป็นเวลานาน ในตอนเริ่มแรกนั้นปฏิบัติการมากในกลุ่มช่างฝีมือ ในยุคของการพัฒนาอุตสาหกรรมการปฏิบัตินั้นมุ่งเน้นเพื่อความปลอดภัยโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมหนัก ต่อมาก็มุ่งประเด็นที่สิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และก็มาเน้นการจัดระเบียบเรียบร้อย และความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการเพิ่มผลผลิต

ความหมายของกิจกรรม 5 ส

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของ 5 ส แตกต่างกันไป ดังนี้

Seiri (สะสาง) การกำจัดสิ่งของไม่จำเป็น ที่อาจก่อให้เกิดปัญหา รวมทั้งงานระหว่างกระบวนการผลิต (Work in process) และชิ้นส่วน รวมทั้งต้องมีการกำหนดปริมาณที่เหมาะสมของสิ่งที่ต้องใช้งานด้วย

Seiton (สะตวก) จัดเก็บวัสดุสิ่งของให้เหมาะสมเพื่อป้องกัน หรือหลีกเลี่ยง การปะปน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพและความปลอดภัย

Seiso (สะอาด) การทำความสะอาด โดยมุ่งเน้นที่เครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และสถานที่ทำงาน

Seiketsu (สุขลักษณะ) การรักษามาตรฐานการปฏิบัติ 3 ส แรกที่ดีไว้และที่สำคัญในขั้นนี้คือ การป้องกันไม่ให้เกิดความสกปรกรวมทั้งรักษามาตรฐานสุขอนามัยที่ดี

Shitsuke (สร้างนิสัย) การสร้างนิสัย และมีวินัยในตนเองได้

พัคตร์พริ้ง เกษมพันธ์ (2548, หน้า 4) กล่าวว่า 5 ส เป็นกิจกรรมพื้นฐาน เพื่อช่วยให้นักงงานมีส่วนร่วม ในการจัดสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นลดต้นทุนรวมทั้งความล่าช้าอันส่งผลกระทบต่อการทำงานลง โดยกิจกรรมนี้ต้องการการมีส่วนร่วมของทุกคนทั้งจากผู้บริหารและพนักงาน

พุลพร แสงบางปลา (2548, หน้า 4) กล่าวว่า 5 ส คือ หลักพื้นฐานในการควบคุมสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้การนำระบบการเพิ่มประสิทธิภาพต่าง ๆ เข้ามาใช้ในสถานประกอบการผลิต หรือบริการให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่

มนัสวีร์ จินดาประเสริฐ (2547 อ้างถึงใน สิริกาญจน์ โชคสิทธิเกียรติ, 2553) 5 ส เป็นแนวคิดการจัดระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน หรือสถานประกอบการเพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีระเบียบเรียบร้อย นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต 5ส มาจากคำภาษาญี่ปุ่น 5 คำ คือ Seiri (เซริ) Seiton (เซตง) Seiso (เซโซ) Seiketsu (เซเค็ทสี่) และ Shitsuke (ชิซุเกะ)

ผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรม 5 ส

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม 5 ส มีดังนี้

1. พนักงานจะทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นบรรยากาศ และ สภาพแวดล้อมดีขึ้น
2. ความร่วมมือร่วมใจ จะถูกสร้างให้เกิดขึ้น พนักงานจะรักหน่วยงานมากขึ้น

3. พนักงานจะมีระเบียบวินัยมากขึ้น ตระหนักถึงผลเสียของความไม่มีระเบียบในสถานที่ทำงาน ต่อการเพิ่มผลผลิตและถูกกระตุ้นให้ปรับปรุงระดับความสะอาดของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น
 4. พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ คู่มือความปลอดภัย และคู่มือปฏิบัติงานทำให้อุบัติเหตุและความเสี่ยงต่าง ๆ ลดลง
 5. พนักงานจะมีจิตสำนึกของการปรับปรุงซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
 6. ปัญหาเครื่องจักรต่าง ๆ สามารถป้องกันได้ตั้งแต่เริ่มแรก ป้องกันการหยุดชะงักของเครื่องจักร เมื่อพนักงานที่ใช้เครื่องจักรนั้นหมั่นดูแลทำความสะอาดเครื่องจักรของตนเองเป็นประจำ
 7. อุปกรณ์เครื่องมือวัดต่าง ๆ จะมีความเที่ยงตรง แม่นยำเมื่อทำความสะอาดเป็นประจำ
 8. เป็นการยืดอายุของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เมื่อใช้อย่างระมัดระวัง มีการดูแลรักษาที่ดีและจัดเก็บอย่างถูกวิธีในที่ที่เหมาะสม
 9. การไหลเวียนของวัสดุ และงานระหว่างกระบวนการผลิตจะราบรื่น
 10. พื้นที่ในโรงงานมีระเบียบ โล่ง มีที่ว่าง สะอาด สามารถสังเกตเห็นสิ่งผิดปกติต่าง ๆ ได้ อย่างง่ายดาย เช่น น้ำมันรั่ว เห็นได้ชัดเจน
 11. การเก็บวัสดุคงคลัง เป็นระเบียบ หยิบใช้ง่าย ตรวจสอบเช็คสต็อกง่าย
 12. การใช้วัสดุคุ้มค่าขึ้น ต้นทุนจะลดต่ำลง
 13. ลดเวลาการเคลื่อนย้ายวัสดุ
 14. สถานที่ทำงานสะอาดเป็นหลักประกันว่าสินค้าที่ผลิตจะมีคุณภาพดี ปราศจากสิ่งสกปรก ฝุ่น
 15. สถานที่ทำงานสะอาด ช่วยให้อัตราของเสียลดลง และเห็นปัญหาเรื่องคุณภาพชัดเจน
 16. พนักงานชายมีความมั่นใจที่จะนำลูกค้าชมโรงงาน และถือเอาเป็นจุดขาย เป็นเครื่องมือทางการตลาดได้ ด้วยลูกค้าเกิดความมั่นใจในคุณภาพสินค้า และเชื่อถือบริษัท
- หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นขั้นตอนจนประสบความสำเร็จ สามารถที่จะนำเทคนิคการบริหารอื่น ๆ ที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาใช้ในหน่วยงานได้ เช่น TPM TQM JIT ฯลฯ ทั้งนี้ 5 ส เป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งโดยสร้างให้พนักงานมีวินัยในการทำงาน 5ส จึงเป็นพื้นฐานของการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันนา กลางหนองแสง (2550) ได้ศึกษาการรับรู้เทคนิคการสอนงานและประสิทธิภาพ การสอนงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) การรับรู้เทคนิคการสอนงานและการรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีการรับรู้เทคนิคการสอนงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการรับรู้เทคนิคการสอนงานและการรับรู้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีลักษณะ ปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า พนักงานแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการรับรู้เทคนิคการสอนงานและการรับรู้ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เทคนิคการสอนงานกับ การรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการรับรู้เทคนิคการสอนงานและระดับการรับรู้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ .739 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สิริภาภรณ์ ไชคสิทธิเกียรติ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรม โรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัย ส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยในการฝึกอบรม ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะ ของพนักงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 21-25 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 4-6 ปี เป็นพนักงานปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ปัจจัยใน การฝึกอบรม ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพ การจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ที่ใช้ใน การฝึกอบรม ด้านเอกสาร ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ใน การฝึกอบรม พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมเห็นด้วย อยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานมีสมรรถนะโดยรวม

อยู่ใน ระดับมาก ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร และด้านเอกสารการฝึกอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านวิทยากร แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งปัจจุบัน ในองค์กร ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มี สถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับสมรรถนะ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรต่างกัน มีระดับสมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ แตกต่างกัน ปัจจัยในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การจัดการฝึกอบรม และระดับสมรรถนะ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ส่วนประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

กรวุดมิ ยืนยง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แบล็คแคนยอน (ประเทศไทย) จำกัด จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แบล็คแคนยอน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมในภาพรวม ด้านปฏิภรียา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมในภาพรวม ด้านปฏิภรียา ด้านผลการเรียนรู้ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ด้านปฏิภรียา ด้านผลการเรียนรู้ และภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรม ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านปฏิภรียา และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 5) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการ ฝึกอบรม ด้านปฏิภรียา ด้านผลการเรียนรู้

ด้านพฤติกรรม และภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 6) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ฝึกอบรมในภาพรวม ด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัชฤทธิ์ เอกนิพิฐสุริ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการฝึกอบรม ความสามารถสำหรับพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทปั๊มขึ้นรูป ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมความสามารถสำหรับพนักงาน ฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทปั๊มขึ้นรูป โดยใช้เทคนิคการแปลง หน้าที่ทางคุณภาพ (Quality function deployment: QFD) การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน หลักดังนี้ 1) การสำรวจ ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งได้แก่ หัวหน้างานและผู้จัดการ ของฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2) การ แปลงความต้องการนั้นเข้าสู่ เฟสต่าง ๆ ของ QFD ทั้ง 4 เฟส ได้แก่ การวางแผนผลิตภัณฑ์ การ ออกแบบผลิตภัณฑ์ การวางแผนกระบวนการ และการวางแผนการผลิต 3) การดำเนินการ ปรับปรุงในบริษัทตัวอย่าง ผลที่ได้จาก QFD พบว่า มีวิธีการปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเป็น 4 วิธีด้วยกัน คือ การปรับปรุง ระเบียบมาตรฐาน การปรับปรุงขั้นตอนวิธีการ การปรับปรุง เอกสารการฝึกอบรม และการปรับปรุง ทรัพยากรอุปกรณ์ ทำให้ได้ระบบการฝึกอบรมหลัง ปรับปรุงแล้วในส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ หลักสูตรและเนื้อหาการฝึกอบรม เพิ่มขึ้น 5 เรื่อง ผู้สอน เพิ่มขึ้น 1 เรื่อง สภาพแวดล้อมและ ทรัพยากร เพิ่มขึ้น 1 เรื่อง และการ ประเมินผล เพิ่มขึ้น 4 เรื่อง ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาทำให้ ระดับความสามารถของพนักงาน ฝ่ายผลิตสูงขึ้น ซึ่งวัดได้จากระดับคะแนนหลังการฝึกอบรม เพิ่มขึ้นเฉลี่ย 16.61% จำนวน ความผิดพลาดของพนักงานฝ่ายผลิตลดลงเฉลี่ย 21.73% และ จำนวนชิ้นงานเสียลดลงเฉลี่ย 45.22%

ภาณุภณ พสุชัยสกุล (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาเว็บฝึกอบรมด้วยการเรียนรู้ เชิงวัตถุ เรื่องโปรแกรมประมวลผลคำแบบเปิดเผยแพร่ที่มีต่อผลการฝึกอบรมและการถ่ายโอน ความรู้ของพนักงาน สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเว็บฝึกอบรม ด้วยการเรียนรู้ เชิงวัตถุ เรื่อง โปรแกรมประมวลผลคำแบบเปิดเผยแพร่ และเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการฝึ กอบรมและ การถ่ายโอนความรู้ ระหว่างก่อนและหลังฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงาน พัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เว็บฝึกอบรมด้วย การเรียนรู้เชิงวัตถุ เรื่อง โปรแกรมประมวลผลคำแบบเปิดเผยแพร่ พร้อมแบบวัดความเชี่ยวชาญ

โปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด แบบทดสอบการฝึกอบรมโปรแกรมประมวลผลคำแบบเปิดเผยแพร่
และแบบวัดการถ่ายโอนความรู้โปรแกรมประมวลผลคำ ทำการทดลองโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบ
วัดความเชี่ยวชาญโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด แบบทดสอบการฝึกอบรมก่อนเรียน จากนั้น
ให้เรียน ผ่านเว็บ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ แล้วทำแบบทดสอบการฝึกอบรมหลังเรียน นำคะแนนที่ได้มา
วิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม
และการถ่ายโอน ความรู้ระหว่างก่อนและหลังฝึกอบรมด้วยการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า
ประสิทธิภาพของเว็บ ฝึกอบรมด้านเทคนิคและด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์
การฝึกอบรมและการ ถ่ายโอนความรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

Naipaul and Parsa (2000) ได้ร่วมกันทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานบริการที่เป็น งาน
เสริม (Supplementary services) ของงานบริการหลัก (Core services) ในธุรกิจการ ท่องเที่ยว
และเดินทาง เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนที่เป็นงานบริการเสริม โดยพวกเขามีความเห็นว่า การที่
ธุรกิจการท่องเที่ยวนั้นมีการแข่งขันสูง เจ้าของธุรกิจที่ปรารถนาจะประสบความสำเร็จได้ต้อง สร้าง
ความแตกต่าง และความแตกต่างนั้นต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญคือการเพิ่ม คุณค่า
ของงานบริการหลักด้วยงานบริการเสริม ซึ่งได้ทำการศึกษาทดลองผู้เข้าร่วมงานเลี้ยงชุมนุม
2 กลุ่ม ที่จัดมีขึ้นประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ โดยให้ผู้จัดทำการศึกษาทำการทักทายต้อนรับเป็นอันดับกับ
ผู้เข้าร่วมชุมนุมกลุ่มแรก ในขณะที่เมื่อมีการจัดงานเลี้ยงชุมนุมอีกครั้ง ให้ผู้จัดงานไม่ทักทายต้อนรับ
ผู้เข้าร่วมชุมนุม แล้วให้ผู้ชุมนุมทั้งสองกลุ่มประเมินผลการจัดงานในภาพรวม ซึ่งในแบบสอบถาม
มีคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดงาน ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมงานกลุ่มแรกที่ได้รับ
การต้อนรับทักทายประเมินผลการจัดงานประเมินว่ามีความประทับใจ, มีความพึงพอใจต่อ
การบริการ ที่ได้รับ ในขณะที่กลุ่มที่ไม่ได้รับการต้อนรับประเมินให้คะแนนต่ำกว่าในทุก ๆ ด้าน
ผลการวิจัยนี้ได้ ข้อสรุปว่า แม้การต้อนรับจะเป็นเพียงการให้บริการเสริมในการจัดงาน แต่ก็
กลยุทธ์ในการสร้าง ความแตกต่างที่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดงานได้

บราวน์ (Brown, 2002) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใน Dalaware valley โดยใช้ Hackman และ
Oldham's job characteristic model เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยใช้การสำรวจและ
สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 21 คน ผลการวิจัย
พบว่า 1) สภาพการทำงานที่ดีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของ พนักงานให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ความมีอิสระในการทำงาน การทำงาน

ที่ท้าทาย การให้ข้อมูลย้อนกลับ โอกาสก้าวหน้าในงาน และโอกาสแสดงความสามารถ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยสรุปว่าองค์กรที่ให้บริการ คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องใช้ความเชี่ยวชาญของพนักงานให้คำปรึกษา (Consultant) ดังนั้น การเข้าใจปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Kennedy and Dresser (2005) ได้ทำวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน “Creating a competency-based workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์ จะทำได้เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกนำมาใช้ในการจัด งานทำให้ งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัย ความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขึ้นเพื่อบรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจ สำคัญสำหรับองค์กรจะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับ ความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึงวิธีการจัดการกับความสามารถ และการจัดรูปแบบความสามารถ เฉพาะได้อย่าง เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร การวิจัยเชิง คุณภาพ ควรมีโปรแกรมโดยใช้วิธีการแผนที่ความคิดรวบยอด ปัญหาในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนา รูปแบบของสมรรถนะขึ้นกับคุณสมบัติโปรแกรมของผู้จัดการซ่อมบำรุงในแผนกพลังงาน ใช้ วิธีการแผนที่ความคิดรวบยอดโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการซ่อมบำรุง 23 คน ที่มีผลงาน ดีเด่น ในอุตสาหกรรม ใช้แบบฝึกหัดแบบการคิดรวบยอด โดยมีผู้ตอบมา 14 คน ซึ่งแต่ละคน กำหนดพฤติกรรมในการสังเกต ผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุงที่ทำงานได้ยอดเยี่ยม โดยระบุทั้ง 140 พฤติกรรม ลดเหลือลงมา 109 พฤติกรรม แบ่งเป็น 11 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีสมรรถนะอยู่ใน 5 พื้นที่ คือ (1) สมรรถนะในการปฏิบัติการบริหาร (2) สมรรถนะในความสัมพันธ์ (3) สมรรถนะ ในการก่อสร้าง อนาคต (4) สมรรถนะในการทำธุรกิจ และ (5) สมรรถนะสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor et al. (1981, p. 181) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบเทคนิคปุยของค์ (Puissance) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามระเบียบและวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอวิธีวิจัยตามขั้นตอน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 จัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 2 ประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 3 ประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 1 จัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ศึกษาองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

2. จัดทำร่างเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ชื่อหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเอกสาร และข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรมมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อหลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

2.2 หลักการและเหตุผล เพื่อนำมาใช้เป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้องกัน โดยจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้หลักการและเหตุผลเชื่อมโยงไปถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

2.3 วัตถุประสงค์ โดยกำหนดคุณลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรฝึกอบรม และสอดคล้องกับองค์ประกอบของการ ส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีทักษะปฏิบัติงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์ขั้นพื้นฐาน มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วจะสามารถตอบสนองความจำเป็นของการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมได้

2.4 เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้การจัดลำดับเนื้อหา ความสำคัญของเนื้อหา ถูกต้องเหมาะสม ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลัก

2.5 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ในลักษณะของหน่วยการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาการฝึกอบรม จำนวนเวลาในการฝึกอบรม

2.6 แนวทางในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม จัดทำแผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ที่แสดงถึงรายละเอียดของการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และระยะเวลาที่ใช้ ประกอบด้วย ขอบข่ายเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดกิจกรรม 3 ชั้น คือ ขั้นนำ ชั้นกิจกรรมการเรียนรู้และขั้นสรุป โดยการใช้วิธีการดำเนินการฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การชมวีดิทัศน์ การศึกษานอกสถานที่และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.7 การวัดและการประเมินผล โดยใช้หลักการประเมินตามสภาพจริง เพื่อประเมินผลหลักสูตร ดังนี้

2.7.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วย โดยดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้ ก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการสังเกตพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในการฝึกอบรม ด้วยแบบสังเกต พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมของแต่ละหน่วย และหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมในแต่ละหน่วย ทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามใบงาน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามลำดับคุณภาพ

2.7.2 วัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนในการประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งในขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุชองค์ (Puissance) มาทำการวิเคราะห์หลักสูตรในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional

activity) และการวัดและประเมินผล (Assessment tank) ดำเนินการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 5 ท่าน

3. นำร่างหลักสูตรที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดูความเหมาะสมของ รายละเอียดของส่วนต่าง ๆ นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. นำร่างหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร เพื่อพิจารณา ความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบในหลักสูตรฝึกรวมกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตร ว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด

5. ผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม 3 ท่าน

6. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ หาความเหมาะสมของหลักสูตร เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการวัดและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating scale) ใช้การแปลความหมายโดยกำหนดช่วงเท่า (Interval equal) ดังนี้

4.20-5.00 หมายถึง เหมาะสมดีที่สุดใน

3.40-4.19 หมายถึง เหมาะสมดี

2.60-3.39 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

1.80-2.59 หมายถึง เหมาะสมน้อย

1.00-1.79 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุดใน

หากพบประเด็นหรือเนื้อหาไม่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอ คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

ระยะที่ 2 ประเมินร่างหลักสูตรฝึกรวมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ในการประเมินร่างหลักสูตรฝึกรวมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วยแผนฝึกรวมจำนวน 4 หน่วย ใช้เวลาในการฝึกรวมตลอดหลักสูตร 16 ชั่วโมง

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร และการสอนจำนวน 3 ท่าน ในการประเมินคุณภาพร่างหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร

2. ทำการปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ก่อนนำไปประเมินคุณภาพหลักสูตรในขั้นต่อไป

ระยะที่ 3 ประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วยแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ใช้เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 16 ชั่วโมง ดำเนินการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) โดยเป็นการคุณภาพหลักสูตรก่อนนำไปใช้งาน ประเมินในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional activity) และการวัดและประเมินผล (Assessment tank)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร คือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญในด้านการประเมินหลักสูตรและการสอน 5 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพ

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยแผนการฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย มีโครงสร้างดังนี้

ตารางที่ 1 โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร

เนื้อหาสาระ	กิจกรรมและการดำเนินการฝึกอบรม	การวัดและ การประเมินผล
1. วัฒนธรรมประเทศไทยและประเทศอาเซียน	<p>ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 2. วิทยากรถามคำถามเพื่อกระตุ้นผู้ฝึกอบรม 	1. ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในระหว่างการฝึกอบรม
2. ความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียน	<p>เกิดความอยากรู้และให้เกิดการมีส่วนร่วม</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. วิทยากรแจกใบความรู้เพื่อเป็นเอกสารประกอบกรฝึกอบรม 	2. การสังเกตผลงานในห้องอบรม
3. วัฒนธรรมองค์กร	<p>ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่องการใช้ภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร ประเทศอาเซียน วัฒนธรรมในองค์กร ภาษาในการสื่อสาร 2. วิทยากรนำเสนอกรณีศึกษาด้านวัฒนธรรมขององค์กรผ่าน VDO และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมภายในองค์กร 3. วิทยากรนำเสนอภาษาในการสื่อสารโดยกล่าวถึงคำศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน คำศัพท์ที่ใช้สื่อสารในการทำงาน เช่น คำว่าสวัสดีครับ สวัสดีค่ะ ประโยคของความช่วยเหลือ ของประเทศต่างในอาเซียนเพื่อเป็นการกระตุ้นความอยากรู้และเป็นการเรียนรู้คำศัพท์อย่างง่าย 4. วิทยากรเปิดสื่อทางเสียง เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ฟังฝีกออกเสียง เรียนรู้คำศัพท์ 5. วิทยากรให้ผู้ฝึกอบรมจับคู่เพื่อฝึกรสนทนาและสมมติเหตุการณ์ที่สอดคล้องกับบทเรียนเพื่อเป็นการฝึกรการใช้คำศัพท์และการสนทนา 	3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาสาระ	กิจกรรมและการดำเนินการฝึกอบรม	การวัดและ การประเมินผล
	ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม ผู้รับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบเพื่อทดสอบ ความเข้าใจ และความสามารถในการนำความรู้ ไปใช้	

ตารางที่ 2 โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร
อย่างปลอดภัย

เนื้อหาสาระ	กิจกรรมและการดำเนินการฝึกอบรม	การวัดและ การประเมินผล
1. ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับ GMP	ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม 1. วิทยากรถามคำถามเพื่อกระตุ้นผู้ฝึกอบรม	1. แบบทดสอบ
2. ข้อกำหนด GMP และสัญลักษณ์ทั่วไป	เกิดความอยากรู้และให้เกิดการมีส่วนร่วม 2. วิทยากรแจกเอกสารประกอบการฝึกอบรม	2. สังเกตการตอบ ข้อซักถาม
2.1 สถานที่ตั้งและ อาคารผลิต	3. วิทยากรแจ้งจุดประสงค์การฝึกอบรม ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม	
2.2 เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ในการผลิต	1. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่าง ปลอดภัย เนื้อหาดังนี้	
2.3 การควบคุม กระบวนการผลิต	1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ GMP 1.2 ข้อกำหนด GMP และสัญลักษณ์ทั่วไป	
2.4 การสุขาภิบาล	2. วิทยากรนำเสนอกรณีศึกษากระบวนการ ผลิตอาหารอย่างปลอดภัยผ่าน VDO และให้ผู้เข้า	
2.5 การบำรุงรักษา และการทำความสะอาด	รับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ	
2.6 บุคลากรและ สัญลักษณ์	การปฏิบัติงานของพนักงาน	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาสาระ	กิจกรรมและการดำเนินการฝึกอบรม	การวัดและ การประเมินผล
	<p>3. ให้นักงานแบ่งกลุ่มละ 7-8 คน เพื่อให้แต่ละกลุ่มสาธิตวิธีการแต่งตัวเข้าไลน์ผลิตอาหารที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขลักษณะส่วนบุคคล</p> <p>4. ให้นักงานแบ่งกลุ่มละ 7-8 คนทำการวิเคราะห์หลักและวิธีการปฏิบัติตนให้ถูกสุขลักษณะตามหลัก GMP ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม ผู้รับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบเพื่อทดสอบความเข้าใจหลังฝึกอบรม</p>	

ตารางที่ 3 โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณ
ผลผลิต

เนื้อหาสาระ	กิจกรรมและการดำเนินการฝึกอบรม	การวัดและการประเมินผล
1. พื้นฐานของแนวคิด ที่ถูกต้องของการทำ 5ส	<p>ชั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม</p> <p>1. วิทยากรถามคำถามเพื่อกระตุ้นผู้ฝึกอบรม เกิดความอยากรู้และให้เกิดการมีส่วนร่วม</p>	1. การนำเสนอ ผลงาน
1.1 ความหมาย ของ 5 ส	2. วิทยากรแจกใบความรู้เพื่อเป็นเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม	2. สังเกต การปฏิบัติ กิจกรรม
1.2 กรณีศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกใน การทำ 5 ส	3. วิทยากรแจ้งจุดประสงค์การฝึกอบรม ชั้นกิจกรรมการฝึกอบรม	
1.3 จิตสำนึก ความเป็นเจ้าของกับ กิจกรรม 5 ส	1. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต	
1.4 เป้าหมายของ การทำกิจกรรม 5 ส	2. วิทยากรนำเสนอกรณีศึกษากระบวนการ ผลิตอาหารอย่างปลอดภัยผ่าน VDO และให้ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของพนักงานว่าจุดใดควรทำการ ปรับปรุงเพื่อให้เกิด 5 ส	
2. 5 ส เพื่อการเพิ่ม ผลผลิต ปรับปรุงงาน และสร้าง ความปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน	3. ให้พนักงานแบ่งกลุ่มละ 7-8 คน เพื่อให้ แต่ละกลุ่มระดมความคิดกรณีศึกษาใน การจัดทำ 5 ส เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตในงาน ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม	
3. หลักการ 5 ส และ ขั้นตอนการดำเนิน โครงการ	ผู้รับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบเพื่อทดสอบ ความเข้าใจ และความสามารถในการนำความรู้ ไปใช้	
4. การทำ 5ส. อย่างมี ประสิทธิภาพ		

ตารางที่ 4 โครงสร้างแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เนื้อหาสาระ	กิจกรรมและการดำเนินการฝึกอบรม	การวัดและการประเมินผล
1. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม</p> <p>1. วิทยากรถามคำถามเพื่อกระตุ้นผู้ฝึกอบรมเกิดความอยากรู้และให้เกิดการมีส่วนร่วม</p> <p>2. วิทยากรแจกใบความรู้เพื่อเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรม</p> <p>3. วิทยากรแจ้งจุดประสงค์การฝึกอบรม</p>	<p>1. แบบทดสอบ</p> <p>2. สังเกตการตอบข้อซักถาม</p>
1.1 ความบาดเจ็บและอุบัติเหตุ	2. วิทยากรแจกใบความรู้เพื่อเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรม	
1.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ	3. วิทยากรแจ้งจุดประสงค์การฝึกอบรม	
2. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน	<p>ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม</p> <p>1. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>2. ให้พนักงานแบ่งกลุ่มละ 7-8 แต่ละกลุ่มระดมความคิดกรณีศึกษาวิเคราะห์สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน</p>	
2.1 กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม	
2.2 นายจ้างตามกฎหมายความปลอดภัย	ผู้รับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบเพื่อทดสอบความเข้าใจและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้	
2.3 ลูกจ้างตามกฎหมายความปลอดภัย		
3. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
พฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้อง		

2.2 การประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance)

การประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ที่เสนอโดยกาเย่ (Gagne) เป็นวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional activity) และการวัดและประเมินผล (Assessment tank) โดยพิจารณาว่าหลักสูตรนั้นกำหนดให้ผู้เรียน เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้แบบใด โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายและรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง คำหรือกลุ่มคำที่ปรากฏในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลแต่ละข้อเป็นการระบุให้ทราบว่า หลักสูตรต้องการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ในรูปแบบใด รูปแบบการเรียนรู้ทั้งหมดมี 8 ประเภท แต่ได้รับการดัดแปลงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมเพียง 6 ประเภท จะเป็นความรู้ที่เรียงจากง่ายไปหายาก ดังนี้

1. ความรู้แบบลูกโซ่ เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่องและระดับความยากสูงขึ้นตามลำดับ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1
2. ความรู้แบบเชื่อมโยงโดยใช้คำพูด เป็นความรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำลำดับขั้นตอนที่ ต่อเนื่องกัน มาอธิบายความเชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของความรู้ในแต่ละขั้นตอน ด้วยคำพูดได้ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2
3. ความรู้แบบผสมผสาน เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ที่เคยเรียนมา หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
4. ความรู้แบบแนวคิด เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนนำความรู้แบบผสมผสานมาทำให้เกิดแนวคิดหรือสามารถชี้ประเด็นหรือระบุสาระสำคัญของเรื่องที่เรียนได้ถูกต้อง หากปรากฏอยู่ใน วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4
5. ความรู้แบบหลักการ เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานแนวความคิด หลายแนวเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นหลักการใหม่ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

6. ความรู้แบบแก้ปัญหา เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้ มีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานแนวความคิด หลายแนวเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นหลักการใหม่ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 6

พฤติกรรมการเรียนรู้ หมายถึง คำหรือกลุ่มคำที่ปรากฏในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ทำให้ทราบว่าหลักสูตรต้องการให้ผู้เรียน แสดงพฤติกรรมใดในการเรียนเรื่องนั้น ๆ โดยกำหนดไว้เป็น 9 ชนิด แบ่งเป็น 3 ระดับ เรียงลำดับ จากพฤติกรรมจากง่ายไปยาก ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ง่ายที่สุด ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ชนิด แต่ละชนิดจะมีน้ำหนักค่าเท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

1. การบอกชื่อหรือชี้ เพื่อแสดงถึงความสามารถที่จำสิ่งที่เรียกได้ เช่น การเรียกชื่อ สิ่งของ ครูชี้และบอกเด็กได้
2. การเลือกหรือบอกลักษณะ บอกลักษณะสิ่งของ เช่น บอกลักษณะของอาชีพได้
3. การบอกเกณฑ์ บอกกฎเกณฑ์ที่ท่องไว้ได้ เช่น การท่องสูตรคูณได้

ระดับที่ 2 เป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ยากกว่าระดับ 1 ประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ชนิด แต่ละชนิดจะมีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน ดังนี้

1. การจัดลำดับ เรียงลำดับสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น การเรียงลำดับขั้นตอนการหุงข้าวได้
2. การสาธิต แสดงวิธีการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้องตามหลักขั้นตอน เช่น การสาธิต การสานพัดพื้นบ้านได้

ระดับที่ 3 เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ยากกว่าทุกระดับ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ชนิด แต่ละชนิดจะมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน ดังนี้

1. การสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา สามารถสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น การสร้างหุ่นยนต์ ดับเพลิง
2. การอธิบายหรือบรรยาย สามารถอธิบายหรือบรรยายสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้องตาม กำหนด เช่น การอธิบายสามเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้
3. การจำแนกแยกแยะ สามารถจำแนกแยกแยะประเภทของสิ่งของได้ เช่น การแยก ผ้าสีและผ้าขาว

4. การประยุกต์ใช้เกณฑ์การเรียนรู้แล้วนำไปประยุกต์ใช้ได้ เช่น การนำหลักกรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

การใช้ตารางวิเคราะห์ปุยซองค์ (Puissance) เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของหลักสูตร จะทำได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำจุดมุ่งหมาย กิจกรรมการสอน และการวัดผลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดจากหลักสูตรมาวิเคราะห์ดู แต่ละหัวข้อเป็นความรู้ที่อยู่ในลักษณะหรือแบบใดและการพฤติกรรม การเรียนรู้ที่อยู่ในลำดับหรือชั้นไหน ตัวอย่างเช่น หลักสูตร ก มีจุดมุ่งหมาย 10 ข้อ กิจกรรม การเรียนการสอน 10 ข้อ และการวัดผลอยู่ 10 ข้อ เราต้องข้อต่าง ๆ ทั้ง 30 ข้อ มาลงในช่องตาราง วิเคราะห์ปุยซองค์ (Puissance) ให้หมดทุกข้อ เช่น จุดมุ่งหมายข้อ 1 ถ้าจัดว่าเป็นความรู้ที่อยู่ใน ประเภทที่ 2 และให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ในขั้นที่ 3 เราจะใส่ จ. 1 ลงในช่องที่ตารางนั้น มาพบกัน ทำอย่างนี้ต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งหมดทั้งหมด 30 ข้อ ดังในตารางที่ 5

ขั้นที่ 2 หลังจากลงรายการข้อมูลเรียบร้อยแล้วทำการคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนน ในแต่ละช่องของตารางการวิเคราะห์ ตัวอย่าง เช่น ในช่องที่ตรงกับแบบการเรียนรู้แบบที่ 2 และ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ 3 มีอยู่ในช่องนี้ คือ หัวข้อ จ.1, จ.2, จ.8, ก.1, ก.3, ก.7 และ ว.2 ซึ่งนับรวมได้ 8 ข้อ ดังนั้น

$$\begin{aligned} \text{น้ำหนักของช่องนี้} &= \text{น้ำหนักของแบบการเรียนรู้} \times \text{น้ำหนักของพฤติกรรมการเรียนรู้} \times \\ &\quad \text{จำนวนข้อในช่องนั้น} \\ &= 2 \times 1 \times 8 = 18 \end{aligned}$$

ขั้นที่ 3 ขึ้นหาค่าคุณภาพหลักสูตร (The puissance measure) ใช้ตัวย่อ P.M. หลังจาก คำนวณน้ำหนักแต่ละช่องเสร็จแล้ว ก็นำมาสูตรดังนี้

$$P.M. = \frac{\text{น้ำหนักของทุกช่องในตารางวิเคราะห์ปุยซองค์ (Puissance) รวมกัน}}{\text{จำนวนข้อที่นำมาวิเคราะห์}}$$

จากตัวอย่างหลักสูตร ในตารางวิเคราะห์ปุยซองค์ (Puissance) ที่เสนอจะคิดคำนวณ ค่าของหลักสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 P.M. &= \frac{1+2+4+16+6+6+6+16+2+24+12+15+18+15+24+30+30}{30} \\
 &= \frac{221}{30} = 7.4
 \end{aligned}$$

ขั้นที่ 4 ขั้นแปลผล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลที่คำนวณได้ มีดังนี้

ค่า P.M. ตั้งแต่ 1-3.99 หมายถึง หลักสูตรมีคุณภาพต่ำหรือควรแก้ไข

ค่า P.M. ตั้งแต่ 4-9.99 หมายถึง หลักสูตรมีคุณภาพปานกลางหรือใช้ได้

ค่า P.M. ตั้งแต่ 10-18 หมายถึง หลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมาก

จากตัวอย่างที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรมีค่า P.M. = 7.4 แสดงว่าหลักสูตรนี้มีคุณภาพในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางสูงเล็กน้อย

ตารางที่ 5 ตัวอย่างการวิเคราะห์หลักสูตรตามเทคนิคปุชองค์ (Puissance)

พฤติกรรมการเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบ ลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบ เชื่อมโยง (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ แนวคิด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
บอกชื่อ/ชื่อ (น.น. = 1)	ก.5	ก.4				
เลือกหรือบอกลักษณะ (น.น. = 1)				ก.2		
บอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)		จ.1, จ.2 จ.8, ก.1, ก.3, ก.7 ว.1, ว.2				จ.9
จัดลำดับ (น.น. = 2)			ว.3	จ.4, ว.6		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

พฤติกรรมการเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบ ลูกโซ่ (น.น = 1)	แบบ เชื่อมโยง (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ แนวคิด (น.น = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
สถิติ (น.น. = 2)	ก.6					จ.10, ว.10
สร้าง (น.น. = 3)		ก.8, ว.4			จ.5	
อธิบาย/ บรรยาย (น.น. = 3)					จ.6	
จำแนกแยกแยะ (น.น. = 3)				ก.10, ว.9	จ.7, ว.7	
ประยุกต์ใช้กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)					จ.3, ว.8	

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการจัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 2 ผลการประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 1 ผลการจัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและตรงกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรตามของ Saylor et al. (1981, p. 181) มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ซึ่งในระยะนี้จะประกอบไปด้วย

ที่มาและความสำคัญ

พนักงานระดับปฏิบัติการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาหารประกอบไปด้วยความหลากหลายของพื้นฐานความรู้ความสามารถ โดยประเภทของแรงงานแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ แรงงานทักษะ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ แรงงานเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานเมื่อได้เข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับสมรรถนะการทำงาน ความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

หลักการของหลักสูตร

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้ เพิ่มพูนทักษะในการทำงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน มุ่งมั่นในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร เข้าใจถึงวัฒนธรรม ขององค์กรเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตด้วยความปลอดภัยในองค์กร และ ส่งเสริมให้องค์กรมีภาพลักษณ์ไปในทางที่ดี

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความสามารถในการการคิดวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงาน ขั้นพื้นฐาน ที่จะสามารถส่งเสริมให้งานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงที่สุด

โครงสร้างของหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบไปด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวน 4 หน่วย ได้แก่

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน

ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมตลอดหลักสูตรจำนวน 16 ชั่วโมง และมีรายละเอียด ตามโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหาร ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

หน่วยที่	เรื่อง	เวลา (ชั่วโมง)	จุดประสงค์การเรียนรู้	เนื้อหา	กิจกรรม การฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
1	ภาษาและ วัฒนธรรมใน องค์กร	4	1. เพื่อให้พนักงานเข้าใจ วัฒนธรรมการทำงานใน องค์กร 2. เพื่อให้พนักงานเข้าใจ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร 3. เพื่อให้พนักงานเข้าใจ วัฒนธรรมและการสื่อสารที่ นำไปปรับใช้ในกาทำงาน	1.วัฒนธรรมประเทศ ไทยและประเทศ อาเซียน 2.วัฒนธรรมองค์กร 3. ความรู้เกี่ยวกับ ประเทศอาเซียน 3. ประโยค คำศัพท์ พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน	1. วิทยากรแจกใบ ความรู้เพื่อเป็น เอกสารประกอบ การฝึกอบรม 2. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่อง การใช้ภาษาและ วัฒนธรรมในองค์กร 3. ให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมนำเสนอ วัฒนธรรมขององค์กรที่ บริษัทที่สนใจ	1. บัตรคำ 2. สื่อทางเสียง 3. VDO 4. เอกสาร ประกอบ การฝึกอบรม	1. แบบทดสอบ 2. การสังเกตผลงานในห้อง อบรม 3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 4. ความสามารถในการนำ ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ใน ระหว่างการฝึกอบรม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หน่วยที่	เรื่อง	เวลา (ชั่วโมง)	จุดประสงค์การเรียนรู้	เนื้อหา	กิจกรรม การฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
2	หลักเกณฑ์และ วิธีการที่ดีใน การผลิตอาหาร อย่างปลอดภัย	4	1. เพื่อให้สามารถนำ ความรู้พื้นฐานด้าน สุขลักษณะไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ตระหนัก ถึงความสำคัญ ในการจัดทำระบบ GMP 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมได้ทราบและ ตระหนักถึงข้อกำหนด ของ GMP	1. ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับ GMP 2. ข้อกำหนด GMP และสุขลักษณะทั่วไป 2.1 สถานที่ตั้งและ อาคารผลิต 2.2 เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ในการผลิต 2.3 การควบคุม กระบวนการผลิต - การสุขาภิบาล - การบำรุงรักษาและ การทำความสะอาด - บุคลากรและ สุขลักษณะ	1. วิทยากรแจ้งจุดประสงค์ การฝึกอบรม 2. ทดสอบความรู้ก่อน การฝึกอบรม 3. วิทยากรแจกเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม 4. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่องความรู้พื้นฐานด้าน GMP 5. วิทยากรและผู้เข้ารับ การฝึกอบรมร่วมกันสรุป ความรู้เรื่องความรู้พื้นฐาน 6. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับ การฝึกอบรมกลุ่มละ 6-8 คน ให้ร่วมกันวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อร่วมกันหาสาเหตุและ ปัญหาด้าน GMP	1. กรณีศึกษา 2. VDO 3. ใบความรู้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ดีในการผลิตอาหาร อย่างปลอดภัย 4. Power Point เรื่อง ความรู้พื้นฐานด้าน GMP	1. แบบทดสอบ 2. สังเกตการตอบ ข้อซักถาม 3. การตรวจผลงาน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หน่วยที่	เรื่อง	เวลา (ชั่วโมง)	จุดประสงค์การเรียนรู้	เนื้อหา	กิจกรรม การฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
3	5 ส พื้นฐานของ คุณภาพและ การเพิ่มปริมาณ ผลผลิต	2	1. เพื่อสร้างจิตสำนึกใน การทำกิจกรรม 5ส ชั้น พื้นฐานในการทำงาน 2. เพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติ 5ส ในพื้นที่ทำงานของ ตนเอง นำไปสู่การสร้าง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อสร้างแนวคิดใน การประยุกต์ใช้ 5ส ในการสร้างคุณภาพต่องาน ที่ทำ	1. พื้นฐานของ แนวคิดที่ถูกต้องของ การทำ 5 ส - ความหมายของ 5 ส - กรณีศึกษาเพื่อสร้าง จิตสำนึกในการทำ 5 ส - จิตสำนึกความเป็น เจ้าของกับกิจกรรม 5 ส - เป้าหมายของการทำ กิจกรรม 5ส	1. ทดสอบความรู้ก่อน การฝึกอบรม 2. วิทยากรแจกเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม 3. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพ และการเพิ่มปริมาณ ผลผลิต 4. กรณีศึกษา และดู ภาพยนตร์ ฝึกปฏิบัติ Workshop และการ นำเสนอผลงานของกลุ่ม	1. กรณีศึกษา 2. VDO 3. ใบความรู้ เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและ การเพิ่มปริมาณผลผลิต 4. Power Point เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพ และการเพิ่มปริมาณ ผลผลิต	1. การนำเสนอ ผลงาน 2. สังเกตการ ปฏิบัติกิจกรรม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หน่วยที่	เรื่อง	เวลา (ชั่วโมง)	จุดประสงค์การเรียนรู้	เนื้อหา	กิจกรรมการ ฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
3	5 ส พื้นฐานของ คุณภาพและการ เพิ่มปริมาณ ผลผลิต	2	4. เพื่อสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับผู้เข้ารับ การอบรม 5. เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงและพัฒนา หน่วยงานและบริษัทอย่าง ต่อเนื่อง 6. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี ความมั่นใจในการเลือกใช้ เครื่องมือในการทำกิจกรรม 5 ส ได้อย่างถูกต้อง	2. 5 ส เพื่อการเพิ่ม ปริมาณผลผลิต ปรับปรุงงาน และสร้าง ความปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน 3. หลักการ 5 ส และ ขั้นตอนการดำเนิน โครงการ 4. การทำ 5ส. อย่างมี ประสิทธิภาพ			

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หน่วยที่	เรื่อง	เวลา (ชั่วโมง)	จุดประสงค์การเรียนรู้	เนื้อหา	กิจกรรมการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
4	ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	6	1. เพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้และเข้าใจตระหนัก ถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จากการทำงาน 2. เพื่อสร้างทัศนคติด้าน ความปลอดภัยที่ดีและ วัฒนธรรมความปลอดภัย 3. เพื่อเสริมสร้างทักษะ ในการปฏิบัติงานกับ อุปกรณ์ไฟฟ้าอย่าง ปลอดภัย	1. ความรู้เกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน - ความบาดเจ็บและ อุบัติเหตุ - สาเหตุของการเกิด อุบัติเหตุ - ความสูญเสียจาก อุบัติเหตุ - ความรุนแรงของ อันตราย	1. ทดสอบความรู้ก่อน การฝึกอบรม 2. วิทยากรเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม 3. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่องอาชีว อนามัยและความปลอดภัย ในการทำงาน 4. กรณีศึกษา และดู ภาพยนตร์ ฝึกปฏิบัติ Workshop	1. ใบความรู้ เรื่อง ความปลอดภัย และ สภาพแวด ล้อมในการทำงาน 2. Power Point เรื่องความ ปลอดภัยอาชีว อนามัยและ ความปลอดภัย ในการทำงาน	1. ทำแบบทดสอบ Pre-test และ Post- test 2. ใบประเมิน ความพึงพอใจ ในการฝึกอบรม 3. สังเกตการตอบ ข้อซักถาม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หน่วยที่	เรื่อง	เวลา (ชั่วโมง)	จุดประสงค์การเรียนรู้	เนื้อหา	กิจกรรมการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
4	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมใน การทำงาน	6	4. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มาตรฐานความ ปลอดภัยของ เครื่องจักร 5. เพื่อให้พนักงาน ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจใน กฎหมาย ความปลอดภัย ในการทำงาน	- เมื่อเกิดอุบัติเหตุพนักงาน ควรปฏิบัติอย่างไร - การสอบสวนอุบัติเหตุ มีขั้นตอนอย่างไร 2. กฎหมายความปลอดภัย ในการทำงาน - กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน - นายจ้างตามกฎหมาย ความปลอดภัย - ลูกจ้างตามกฎหมาย ความปลอดภัย		3.กรณีศึกษา	

การประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

นำหลักร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ
คุณภาพ ความถูกต้องและเหมาะสม ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ควบคุม
วิทยานิพนธ์ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของ
ร่างหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร
ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม
ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม ด้านการประเมินผล ด้านระยะเวลา
ในการฝึกอบรม ด้วยแบบประเมิน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำ
เสนอแนะต่อไป แสดงผลตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการประเมินความเหมาะสมร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

รายการประเมิน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร	5	4.00	.70	ดี
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	5	4.40	.50	ดีมาก
3. เนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม	5	4.07	.19	ดี
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	5	4.00	.00	ดี
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	5	4.50	.45	ดีมาก
6. การประเมินผล	5	4.50	.45	ดีมาก
7. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	5	4.50	.45	ดีมาก
รวม	5	4.92	.45	ดีมาก

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นว่า หลักสูตร
ฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารฉบับร่าง
โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของหลักสูตร
7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
ฝึกอบรม ด้านเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม

ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม ด้านการประเมินผล ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม พบว่า ทุกด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีและดีมาก

ระยะที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่ และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ผลการประเมินคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ทำการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางด้านการประเมินหลักสูตรและการสอนจำนวน 3 ท่าน รูปแบบการประเมินร่างหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) ในการประเมินคุณภาพแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย โดยแต่ละหน่วยเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผลการประเมินเป็นดังต่อไปนี้

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร

ตารางที่ 8 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร (ฉบับร่าง)

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้			ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน			ด้านการวัดและประเมินผล		
	น้ำหนักคะแนน	P.M.	แปรผลคุณภาพ	น้ำหนักคะแนน	P.M.	แปรผลคุณภาพ	น้ำหนักคะแนน	P.M.	แปรผลคุณภาพ
	1	81	10.12	สูง	39	13	สูง	66	13.2
2	78	9.75	ปานกลาง	41	13.66	สูง	69	13.8	สูง
3	80	10	สูง	38	12.66	สูง	62	12.4	สูง
4	79	9.87	ปานกลาง	30	10	สูง	65	13	สูง
5	72	9	สูง	36	12	สูง	60	12	สูง
ค่า P.M.เฉลี่ย		9.75	ปานกลาง		12.26	สูง		12.88	สูง

จากตารางที่ 8 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กรด้าน พบว่า จุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 9.75 ด้านกิจกรรมการเรียน

การสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 12.26 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 12.88 โดยจากผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ ทำการปรับปรุงด้านจุดประสงค์การเรียนรู้โดยเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องมีความละเอียดชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรเพื่อส่งผลให้แผนฝึกอบรมอยู่ในระดับที่สูงทั้ง 3 ด้านและสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย

ตารางที่ 9 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย (ฉบับร่าง)

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้			ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน			ด้านการวัดและประเมินผล		
	น้ำหนัก	P.M.	แปรผล	น้ำหนัก	P.M.	แปรผล	น้ำหนัก	P.M.	แปรผล
	คะแนน		คุณภาพ	คะแนน		คุณภาพ	คะแนน		คุณภาพ
1	138	11.5	สูง	40	13.33	สูง	58	11.6	สูง
2	140	11.66	สูง	31	10.33	สูง	70	14	สูง
3	135	11.24	สูง	36	12	สูง	60	13.84	สูง
4	120	10	สูง	34	11.33	สูง	51	10.4	สูง
5	135	11.25	สูง	36	12	สูง	56	11.2	สูง
ค่าP.M.เฉลี่ย	11.13		สูง	11.80		สูง	12.21		สูง

จากตารางที่ 9 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย พบว่า ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 11.13 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 11.80 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 12.21 ซึ่งหมายความว่า แผนฝึกอบรมประจำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของ
คุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต

ตารางที่ 10 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของ
คุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต (ฉบับร่าง)

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์			ด้านกิจกรรม			ด้านการวัด		
	การเรียนรู้			การเรียนการสอน			และประเมินผล		
	น้ำหนัก	P.M.	แปรผล	น้ำหนัก	P.M.	แปรผล	น้ำหนัก	P.M.	แปรผล
	คะแนน		คุณภาพ	คะแนน		คุณภาพ	คะแนน		คุณภาพ
1	45	11.7	สูง	56	14	สูง	36	12	สูง
2	43	11.4	สูง	49	12.25	สูง	39	11.14	สูง
3	47	11.75	สูง	51	12.75	สูง	38	12.66	สูง
4	43	10.75	สูง	60	13	สูง	35	11.66	สูง
5	44	11	สูง	55	13.75	สูง	37	12.33	สูง
ค่า P.M.เฉลี่ย	11.32		สูง	13.15		สูง	11.95		สูง

จากตารางที่ 10 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐาน
ของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต พบว่า ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 11.32
ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 13.15 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย
11.95 ซึ่งหมายความว่า แผนการฝึกอบรมประจำร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ
แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 11 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับร่าง)

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์			ด้านกิจกรรม			ด้านการวัดและประเมินผล		
	การเรียนรู้			การเรียนการสอน					
	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ
1	80	10	สูง	52	10.4	สูง	40	10	สูง
2	86	10.75	สูง	60	12	สูง	45	11.25	สูง
3	80	10.02	สูง	61	12.2	สูง	42	10.5	สูง
4	80	10	สูง	51	10	สูง	48	12	สูง
5	81	10.12	สูง	50	10	สูง	46	11.5	สูง
ค่า P.M.เฉลี่ย	10.17		สูง	10.92		สูง	11.05		สูง

จากตารางที่ 11 ผลการประเมินคุณภาพแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 10.17 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 10.92 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 11.05 ซึ่งหมายความว่า แผนฝึกอบรมประจำร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

จากการประเมินคุณภาพแผนฝึกอบรมทั้งหมดจำนวน 4 หน่วยแต่ละหน่วยเป็น โครงสร้างของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหารที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 10.59 ด้านกิจกรรมการเรียน การสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 12.03 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 12.02 ส่งผลให้ร่าง หลักสูตรฝึกอบรมนี้มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างตามข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญที่ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

1. ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ให้เป็นเชิงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้มีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารหลักสูตร ผู้วิจัยได้เขียนคำแนะนำสำหรับการใช้เอกสารหลักสูตรเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้มีความเข้าใจ ตลอดจนสามารถเตรียมการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

2.1 เพิ่มเติม สารบัญ คำแนะนำ การใช้เอกสารหลักสูตร

2.2 ปรับปรุงการใช้ภาษาให้มีความคงเส้นคงวา ชัดเจน และเป็นระบบ

2.3 ปรับชื่อกิจกรรมให้มีความคล้องจองเพื่อความน่าสนใจ

2.4 ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินในแต่ละแผนการจัดการจัดกิจกรรมให้มีความชัดเจนขึ้น

2.5 ปรับปรุงกิจกรรมให้ผู้ฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

และมีการแสดงออกในการร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น

ระยะที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยของค์ (Puissance) มาทำการวิเคราะห์โดยเน้นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional activity) และการวัดและประเมินผล (Assessment tank) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประเมินหลักสูตรและการสอน จำนวน 5 ท่าน ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมประจำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมอาหาร ได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรม
ในองค์กร

ตารางที่ 12 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรม
ในองค์กร

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์			ด้านกิจกรรม			ด้านการวัด		
	การเรียนรู้			การเรียนการสอน			และประเมินผล		
	น้ำหนัก คะแนน	P.M. คุณภาพ	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M. คุณภาพ	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M. คุณภาพ	แปรผล คุณภาพ
1	81	10.12	สูง	39	13	สูง	75	15	สูง
2	84	10.50	สูง	43	14.33	สูง	69	13.80	สูง
3	80	10	สูง	40	13.33	สูง	62	12.40	สูง
4	88	11	สูง	30	10	สูง	65	13	สูง
5	83	10.30	สูง	36	12	สูง	60	12	สูง
ค่า P.M.เฉลี่ย	10.38		สูง	12.53		สูง	13.24		สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่า P.M. เฉลี่ย 10.38 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 12.53 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 13.24 ซึ่งหมายความว่าแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่อง ภาษา และวัฒนธรรมในองค์กรโดยเป็นแผนฝึกอบรมประจำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย

ตารางที่ 13 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดี
ในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์			ด้านกิจกรรม			ด้านการวัด		
	การเรียนรู้			การเรียนการสอน			และประเมินผล		
	น้ำหนัก คะแนน	P.M. แปรผล คุณภาพ	สูง	น้ำหนัก คะแนน	P.M. แปรผล คุณภาพ	สูง	น้ำหนัก คะแนน	P.M. แปรผล คุณภาพ	สูง
1	138	11.50	สูง	45	15	สูง	60	12	สูง
2	153	12.75	สูง	33	11	สูง	75	15	สูง
3	145	12.08	สูง	39	13	สูง	65	15	สูง
4	120	10	สูง	36	12	สูง	55	11	สูง
5	135	11.25	สูง	36	12	สูง	60	12	สูง
ค่า P.M.เฉลี่ย	11.52		สูง	12.60		สูง	13.00		สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรด้านจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 11.52 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 12.60 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 13.00 ซึ่งหมายความว่าแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย โดยเป็นแผนฝึกอบรมประจำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของ
คุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต

ตารางที่ 14 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของ คุณภาพ
และการเพิ่มปริมาณผลผลิต

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์			ด้านกิจกรรม			ด้านการวัด		
	การเรียนรู้			การเรียนการสอน			และประเมินผล		
	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ
1	48	12	สูง	60	15	สูง	39	13	สูง
2	48	12	สูง	51	12.75	สูง	42	12	สูง
3	47	11.75	สูง	55	13.75	สูง	40	13.33	สูง
4	43	10.75	สูง	63	15.75	สูง	38	12.66	สูง
5	45	11.25	สูง	58	14.50	สูง	36	12	สูง
ค่า P.M.เฉลี่ย	11.55		สูง	14.35		สูง	12.59		สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรด้านจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 11.55 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 14.35 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 12.59 ซึ่งหมายความว่าแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต โดยเป็นแผนฝึกอบรมประจำหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 ความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 15 ผลการประเมินคุณภาพแผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านจุดประสงค์			ด้านกิจกรรม			ด้านการวัด		
	การเรียนรู้			การเรียนการสอน			และประเมินผล		
	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ	น้ำหนัก คะแนน	P.M.	แปรผล คุณภาพ
1	80	10	สูง	54	10.80	สูง	42	10.5	สูง
2	90	11.25	สูง	66	13.20	สูง	48	12	สูง
3	85	10.62	สูง	62	12.40	สูง	44	11	สูง
4	80	10	สูง	52	10.20	สูง	54	13.50	สูง
5	82	10.25	สูง	50	10	สูง	48	12	สูง
ค่า P.M.เฉลี่ย	10.42		สูง	11.32		สูง	11.80		สูง

จากตารางที่15 พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรด้านจุดประสงค์การเรียนรู้มีค่า P.M. เฉลี่ย 10.42 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่า P.M. เฉลี่ย 11.32 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่า P.M. เฉลี่ย 11.80 ซึ่งหมายความว่าแผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นแผนฝึกอบรมประจำหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

บทที่ 5

ผลการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน
อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน
อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร
2. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน
อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ผลการจัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ
แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 2 ผลการประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ระยะที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน
อุตสาหกรรมการผลิตอาหารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้พัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดกระบวนการพัฒนา
หลักสูตรของ เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974) หลักสูตรฝึกอบรม
สำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ที่มี 7 องค์ประกอบ
คือ ที่มาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร
กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล
ผลการประเมิน พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเนื้อหาสอดคล้องกับ
แผนการจัดการจัดกิจกรรมมีการเรียงลำดับตามหัวข้อได้เหมาะสมตามความยากง่ายและเป็น
ขั้นตอน มีความเหมาะสมในการนำไปจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อเสริมสร้างทักษะ

ในการทำงาน การคิดวิเคราะห์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานได้อยู่ในระดับดี ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างหลักสูตรให้มีลักษณะเป็นหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร หน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย หน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต หน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ละหน่วยประกอบด้วย สาระสำคัญ จุดประสงค์การฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมตลอดหลักสูตรรวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง

2. ผลการประเมินคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านทำการประเมินแผนการฝึกอบรม จำนวน 4 หน่วย พบว่า ทุกหน่วยมีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ยกเว้นแผนฝึกอบรม หน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร พบว่า ค่าคุณภาพด้านจุดประสงค์การเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางที่ P.M. = 9.75 ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาการฝึกอบรมให้ตรงจุดประสงค์การเรียนรู้ ควรเพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นและเชื่อมโยงเนื้อหาให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างนี้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญที่ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ให้เป็นเชิงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้มีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านเอกสารประกอบหลักสูตร ผู้วิจัยได้เขียนคำแนะนำสำหรับการใช้เอกสารหลักสูตรเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้มีความเข้าใจ ตลอดจนสามารถเตรียมการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เพิ่มเติม สารบัญ คำแนะนำ การใช้เอกสารหลักสูตร ทำการปรับปรุงการใช้ภาษาให้มีความคงเส้นคงวา ชัดเจน และเป็นระบบ ปรับปรุงชื่อกิจกรรมให้มีความคล้องจองเพื่อความน่าสนใจ ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินในแต่ละแผนการจัดกิจกรรมให้มีความชัดเจนขึ้น ปรับปรุงกิจกรรมให้ผู้ฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการแสดงออกในการร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรฉบับร่างให้มีคุณภาพก่อนนำไปประเมินคุณภาพในขั้นต่อไป

3. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน การประเมินหลักสูตรและ

การสอน เพื่อทำการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารที่ได้ทำการแก้ไขและปรับปรุงด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยผลประเมินคุณภาพแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย พบว่าแผนฝึกอบรมทุกหน่วยมีค่าคุณภาพอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้หลักสูตรนี้มีค่าคุณภาพเฉลี่ยตลอดหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) มีค่า P.M. 10.96 ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional activity) มีค่า P.M. 12.70 และการวัดและประเมินผล (Assessment tank) มีค่า P.M. 12.65 ซึ่งค่าที่ได้เป็นไปตามเกณฑ์กำหนดที่ค่า P.M.10-18 หมายถึง หลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมาก ดังนั้น หลักสูตรนี้สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตร

การที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ให้มีความรู้ขั้นพื้นฐาน มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ และดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974) ที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต 2) การออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย การสร้างหลักสูตร และการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินหลักสูตร จึงทำให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากมีองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรครบถ้วน เหมาะสม สอดคล้องกัน ทั้งองค์ประกอบภายใน และแผนการจัดกิจกรรม อีกทั้งยังมีการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องซึ่งทำให้ได้แนวคิดพื้นฐาน หลักการของหลักสูตรที่ชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีรักษ์ มีแจ้ง และสิริพร ปาณาวงษ์ (2553) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการและเหตุผล

จุดมุ่งหมายโครงสร้างของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรพัชร เตชาจันนาสิริ (2553) ที่กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิติตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีองค์ประกอบ 6 ส่วน คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีป อภิสัท (2551) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จัดว่าเป็นการพัฒนาคนเพื่อให้เกิด การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมिति ไกร (2558) ที่ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะความสามารถและทัศนคติของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยของค์ (Puissance) เนื่องจากวิธีนี้เหมาะสมกับหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาใหม่และมีการประเมินครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ (Instructional activity) ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment tank) ในการหาค่าคุณภาพว่า หลักสูตรที่ได้พัฒนามานั้นมีความเหมาะสมและความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของโครงสร้าง ด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากเพียงใด โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วเห็นว่า หลักสูตรมีคุณภาพ อยู่ในระดับสูงหรือดีมากโดยหลักสูตรมีค่า P.M. ที่ 12.10 สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้อย่าง มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ เจตคติในการปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554) ที่กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณาคัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อะไรที่ต้องแก้ไข เพื่อนำผลที่ได้มาให้เป็น ประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย สังขสิทธิ์ (2550) ได้ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน การประเมินโครงสร้างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตร

มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตรโดยรวมเฉลี่ย 0.98 ส่วนการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและความสามารถในการพัฒนา มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วารุณี อิศวโรภิน (2554) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ที่กำหนดไว้สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ได้ถูกออกแบบมาเพื่อใช้สำหรับฝึกอบรมพนักงานคนไทยและ ชาวต่างชาติ ทั้งนี้คนทั้ง 2 กลุ่มเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายด้านการเรียนรู้ ด้านการศึกษา ด้านภาษา และด้านวัฒนธรรมประเพณี ดังนั้น หากนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้จะต้องพิจารณาถึง ความเหมาะสมและความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้ได้รับการฝึกอบรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรมีการแยกหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม กับพนักงานแต่ละเชื้อชาติ เนื่องจากการที่พนักงานมีหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรม ความแตกต่างกันเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลต่อเนื่อง ให้การฝึกอบรมไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปหากมีการนำหลักสูตรไปประเมินคุณภาพโดยใช้เทคนิค ปุยซองค์ (Puissance) ในขั้นตอนการประเมินหลักสูตรควรเลือกใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ เชี่ยวชาญ มีความหลากหลาย และเหมาะสมกับหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ภาคอุตสาหกรรม ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำไปใช้งาน

3. ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมกับกลุ่มพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหาร เพื่อเป็นการประเมินคุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นว่าสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมแก่พนักงานให้เกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2562). ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. เข้าถึงได้จาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/khmuulsamkhay_daanaerngngaan_rb_12_eduuen.pdf
- กรวุฒิ ยืนยง. (2553). การประเมินโครงการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แบล็คแคนยอน (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2553). อุตสาหกรรมอาหาร. เข้าถึงได้จาก http://www.industry.go.th/center_mng/index.php.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). แนวทางหลักของการจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กฤตสุดา เขียวอุบล. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กิริยา กุลกลการ. (2553). ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- เกษมจิต เขาเขียว. (2558). ผลกระทบของความได้เปรียบทางการตลาดแบบยั่งยืนที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการวิชาการจัดการการตลาด, คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2537). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา แนวทางการวางแผนและเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตรหลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลิ้นเพลส.

- เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และชัยยะ พงษ์พานิช. (2533). ความปลอดภัยในการทำงาน. ใน *เอกสารการสอนชุดชีวิตอนามัย หน่วยที่ 1-7* (หน้า 41) (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมชัย อุทการ. (2557). ผลกระทบของการบริหารการผลิตเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วีพรินท์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร Personnel training in organizations* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการประเมินหลักสูตรการประยุกต์ใช้การประเมินอภิมาถน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชคชัย บุเสมอ. (2542). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ทวีป อภิสัทธ์. (2551). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). *Training roadmap ตาม Competency...เขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อัคร บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนัช.
- นพรัตน์ มีศรี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิด สร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2546). *จิตวิทยาการประชุมอบรมสัมมนา*. สงขลา: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยทักษิณ.

- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. เชียงใหม่: เดอะโนว์โลจเซ็นเตอร์การพิมพ์.
- บรยองค์ ไตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล Personnel management* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). *การพัฒนาหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2553). *หลักสูตรการศึกษา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประเวศน์ นหารัตน์สกุล. (2554). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2552). *เทคนิคกรรณีกอบรม*. ชลบุรี: เทพเพ็ญวานิชย์การพิมพ์.
- พลวัต วุฒิประจักษ์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาพิเศษสำหรับนักศึกษาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัคตร์พริ้ง เกษมพันธ์. (2548). *แนวคิดเบื้องต้นในการทำกิจกรรม 5 ส*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม.
- พัฒนะ มรกตสินธุ์. (2552). *ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาองค์การ*. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 5(1), 88-102.
- พิมพ์เพ็ญ พรเฉลิมพงศ์ และนิธิยา รัตนปนนท์. (2553). *อุตสาหกรรมอาหาร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.foodnetworksolution.com/wiki/expert/002/ผศ.ดร.พิมพ์เพ็ญพรเฉลิมพงศ์>
- พูลพร แสงบางปลา. (2548). *5 ส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (Training and meeting techniques)*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิง.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). *การจัดการหลักสูตรและการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภาณุภณ พสุชัยสกุล. (2554). การพัฒนาเว็บไซต์ฝึกอบรมด้วยการเรียนรู้เชิงวัตถุ เรื่องโปรแกรมประมวลผลคำแบบเปิดเผยแพร่ที่มีต่อผลการฝึกอบรมและการถ่ายโอนความรู้ของพนักงาน สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2543). หลักสูตรและการสอน. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุจิรั ภู่อาระ. (2546). การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บ็ูค พอยท์.
- วรวรรณ ศรียาภัย. (2554). การจัดประชุมและฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เดอะ บ็ูคพลัส พับลิชซิง.
- วัชฎุทธิ์ เอกนิพัทธ์ศิริ. (2553). การพัฒนาระบบการฝึกอบรมความสามารถสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทปั๊มขึ้นรูป. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 21(2), 304-312.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2538). กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตรในชุดวิชาการพัฒนาระบบการสอน. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ปริ้นท์.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์ดีสคัฟเวอรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ศศิภาณูจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 7-10*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, นิรมล ศตวุฒิ และระวีวรรณ ศรีครามครัน. (2556). *หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้: Curriculum and learning management* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2558). *บทวิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก <https://kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/33507.aspx>
- สังัด อุทรานันท์. (2532). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร*. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันอาหาร กระทรวงอุตสาหกรรม. (2545). *ลักษณะธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร*. เข้าถึงได้จาก http://www.industry.go.th/center_mng/index.php
- สมคิด บางโม. (2553). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: วิจัยพัฒนา.
- สมชาย สังข์สี. (2550). *หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2552). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2552 และแนวโน้มปี 2553*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายยุทธศาสตร์ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2555). *แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สิริกัญจน์ โชคสิทธิเกียรติ. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วุฒิปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สุคนธ์ ภูริเวทย์. (2546). *หลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน Curriculum for human resource and community development*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้: แนวคิดรวบยอด หลักการ ทฤษฎี แนวปฏิบัติและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตรยุคปฏิรูปการศึกษาไทย*. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2557). *การฝึกอบรมและพัฒนาเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชฤทธิ์ เอกนิพิฐศิริ. (2553). *การพัฒนาระบบการฝึกอบรมความสามารถสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทปั๊มขึ้นรูป*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม, คณะวิศวกรรมศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันนา กลางหนองแสง. (2550). *การรับรู้เทคนิคการสอนงานและประสิทธิภาพการสอนงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ม.ป.ท.
- วารุณี อัครโกติน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโท การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคู่มือใหญ่, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2547). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 17)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2554). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นสานต่อที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์ ดิสคัฟเวอรี.

- วิโรจน์ ลักษณะอดิศร. (2550). *การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานกับการสร้างเด็กเก่ง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- ศูนย์วิจัยกสิกร. (2559). *มูลค่าการส่งออกอาหารแปรรูปไทย อัตราการขยายตัวของมูลค่าส่งออก และส่วนแบ่งมูลค่าส่งออกอาหารของไทยในตลาดโลก ปี 2554-2558*. เข้าถึงได้จาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/ExportProcessedFood.pdf>
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตรา ธานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เอกสารประกอบการสอน เทคนิคการฝึกอบรมทางเทคโนโลยีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อารีรักษ์ มีแจ้ง และ สิริพร ปาณวงษ์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 12(2), 17-31.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2007). *Effective training: Systems, strategies, and practices* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Brown, M. M. (2002). *An exploratory study of job satisfaction and work motivation of a select group of information technology consultant in the Delaware Valley*. Retrieved from <http://wwwlib.umi.co/dissertation/fullcil/3041882>.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Goldstein, I. L. (1993). *Cypress series in work and science training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (3rd ed.). Belmont, CA: Thomson Brooks/ Cole.
- Good V. C. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, S. E. (1994). *Systematic training program design: Maximizing effectiveness and minimizing liability*. New Jersey: PTR Prentice-Hall.

- Kennedy, P. W., & Dress, S. G. (2005). *Creating a competency-based workplace, benefits and compensation digest*. Brookfield. 20-23.
- Murray, P. M. (1993). *Curriculum development and design* (2nd ed.). Sydney: Docupro.
- Naipaul, S., & Parsa, H. G. (2000). Price endings as communication cues, and consumer response behavior: A study of the restaurant industry. *Cornell Hotel and Restaurant Quarterly*, 42(1), 26-37.
- Oliva, F. P. (2005). *Developing the curriculum* (6th ed.). Boston: Pearson Education.
- Philip, D. (1993). *Training for profit: A guide to the integration of training in an organization's success*. London: McGraw-Hill.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for schools*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models and applications*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development theory and practice*. New York: Harcourt, Brace & World
- Tyler, R. W. (1969). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resources in organization* (2nd ed.). New York: Harper Collins.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวรรณ จรัสวีวัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้อ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.สิริยุพิน ศุภรัตน์ภักคณา อาจารย์โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.สมศิริ สิงห์ลพ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้อ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พิณพาทย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้อ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร.พรธนาทิพา ตันตินัย อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้อ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑ ๕๑๔ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สิราวรรณ จรัสรวีวัฒน์

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์




บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑๕๑๔ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สิริยุพิน ศุภรัตน์ชัชคณา

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์




บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑๕๑๔ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมศิริ สิงห์ลพ

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐุ์ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



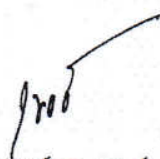
บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑๕๑๔ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พิณพาทย์

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พิณพาทย์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์




บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๗๕๑๔ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พรรณทิพา ตันตินัย

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---|--|
| 1. ดร.พาวา พงษ์พันธ์ | อาจารย์โรงเรียนสาธิต พิบูลบำเพ็ญ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.ภาสกร ภัคดีศรีแพง | อาจารย์โรงเรียนสาธิต พิบูลบำเพ็ญ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ดร.ศานิตา ต่ายเมือง | อาจารย์โรงเรียนสาธิต พิบูลบำเพ็ญ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง | อาจารย์ประจำภาควิชาการอาชีวศึกษา
และพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ดร.เมธี ธรรมวัฒนา | อาจารย์ประจำภาควิชาการอาชีวศึกษา
และพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิมล เพ็งพันธ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการอาชีวศึกษา
และพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 7. ดร.คมสัน ตรีไพโรบลย์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อธิติเดช น้อยไม้ | อาจารย์โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ
มหาวิทยาลัยบูรพา |



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑๗/๕๕ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ผู้มีความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน ๓ คน ได้แก่ ดร.พาวา พงษ์พันธ์ุ, ดร.ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง และ ดร.ศานิตา ต่ายเมือง ในวันที่ ๒ - ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ โครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑๑๗/๕๖๓ วันที่ ๗๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขออนุญาตออกรายการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ จึงขออนุญาตออกรายการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรุฒิ เพ็งพันธ์ และ ดร.เมธี ธรรมวัฒนา ในวันที่ ๑๐ - ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ โครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
ที่ อว ๘๑๑๘/๑๑๗/๕๖๓ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าภาควิชาการจัดการเรียนรู้

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ดร.คมสัน ตรีไพบูลย์ ในวันที่ ๑๐ - ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ โครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑๑๗๕๖ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

ด้วย นางสาวกาญจนา ลากุลเพลิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้ניתได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิทธิเดช น้อยไม้ ในวันที่ ๑๐ - ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ค

หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร



โดย
กาญจนา ลากุลเพลิน

คำนำ

คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารซึ่งจะช่วยเป็นการส่งเสริมความรู้ให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีทักษะปฏิบัติงาน มีความสามารถในการการคิดวิเคราะห์ข้อมูลได้ในเบื้องต้นและเจตคติที่ดีในการทำงาน คู่มือสำหรับวิทยากรฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คำแนะนำในการใช้หลักสูตร และแผนฝึกอบรม จำนวน 4 หน่วยพร้อมเอกสารประกอบการฝึกอบรม ในงาน Power point ประกอบการบรรยาย และแบบทดสอบ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะใช้เป็นแนวทางสำหรับวิทยากรในการดำเนินการฝึกอบรมฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

กาญจนา ลากุลเพลิน

สารบัญ

	หน้า
ตอนที่ 1 แนวทางในการดำเนินการฝึกอบรม: สำหรับวิทยากร	1
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	1
คำแนะนำในการใช้หลักสูตร: สำหรับวิทยากร	1
กิจกรรมการฝึกอบรม	3
ตารางการฝึกอบรม	11
ตอนที่ 2 แผนการฝึกอบรม 15 แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1	
เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร	13
แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร อย่างปลอดภัย	43
แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่ม ปริมาณผลผลิต	82
แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	99

ตอนที่ 1

แนวทางในการดำเนินการฝึกอบรม: สำหรับวิทยากร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะปฏิบัติงานที่ดี มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลได้ในเบื้องต้น และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

คำแนะนำในการใช้หลักสูตร: สำหรับวิทยากร

เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ วิทยากรควรดำเนินการดังนี้

การเตรียมตัวก่อนการฝึกอบรม

1. ประชุมคณะทำงานเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม เอกสารประกอบหลักสูตร และสื่อประกอบการฝึกอบรมให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน
2. วางแผนการดำเนินงานระหว่างการฝึกอบรมให้เกิดความเหมาะสมและครอบคลุมได้แก่

- 2.1 กำกับเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอน
- 2.2 กำหนดบทบาทของวิทยากร และวิทยากรศึกษาเอกสารประกอบการอบรม
- 2.3 การเตรียมสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม
- 2.4 การประเมินการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ ทดลองใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกอบรม

ระหว่างการฝึกอบรม

1. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและกระบวนการที่ใช้ในการฝึกอบรม
2. อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วางแผน ปฏิบัติการ สังเกต และประเมินผลการเรียนรู้ ให้คำแนะนำกรณี que ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการความช่วยเหลือ
3. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน

4. สร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกไม่เครียด มีความสุข
 5. ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน
 6. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 7. ประเมินผลสรุปผลการปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผนการฝึกอบรม
- หลังการฝึกอบรม**
1. ร่วมกันสรุปผลการฝึกอบรมเพื่อหาข้อดีและข้อจำกัดของการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลการปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมและวางแผนในการฝึกอบรมครั้งต่อไป
 2. วางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 3. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

**ตัวอย่างแผนการฝึกอบรมประจำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงาน
ใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร**

	แผนการฝึกอบรม	หน่วยที่ 4
	ชื่อหลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ชื่อหน่วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	จำนวน 6 ชั่วโมง
เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หัวข้อเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สาระสำคัญ ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมี อันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้น ด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่อง การคุ้มครองแรงงานทั่วไป และมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงาน ความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่าง เหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควรมี กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จุดประสงค์การฝึกอบรม จุดประสงค์ทั่วไป เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ กฎหมายความปลอดภัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ในข้อบังคับ ว่าด้วยความปลอดภัยฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยเพื่อให้เกิด การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ		

แผนการฝึกอบรมประจำหน่วย

ชื่อหลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิต

อาหาร

หน่วยที่ 4 ชื่อหน่วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวน 6 ชั่วโมง

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายความหมายของความปลอดภัยได้ถูกต้อง
2. บอกสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ถูกต้อง
3. บอกวิธีการป้องกันอุบัติเหตุได้ถูกต้อง
4. บอกถึงอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุได้
5. ความรุนแรงของการประสบอันตราย
6. อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติตนเมื่อเกิดอุบัติเหตุพนักงานควรปฏิบัติอย่างไร
7. ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
8. อธิบายการสอบสวนอุบัติเหตุมีขั้นตอนอย่างไร
9. อธิบายความหมายของนายจ้างตามกฎหมายความปลอดภัยได้
10. อธิบายความหมายของลูกจ้างตามกฎหมายความปลอดภัยได้

	<p style="text-align: center;">แผนการฝึกอบรม</p> <p>ชื่อหลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร</p> <p>ชื่อหน่วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน</p>	หน่วยที่ 4
เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 6 ชั่วโมง	
<p>เนื้อหาสาระ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - ความบาดเจ็บและอุบัติเหตุ - สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ - ความสูญเสียจากอุบัติเหตุ - ความรุนแรงของการประสบอันตราย - เมื่อเกิดอุบัติเหตุพนักงานควรปฏิบัติอย่างไร - การสอบสวนอุบัติเหตุมีขั้นตอนอย่างไร 2. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - นายจ้างตามกฎหมายความปลอดภัย - ลูกจ้างตามกฎหมายความปลอดภัย 3. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - พฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้อง 		

แผนการฝึกอบรม		หน่วยที่ 4
ชื่อหลักสูตร	การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร	
ชื่อหน่วย	ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	
เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน		จำนวน 6 ชั่วโมง
กิจกรรมการฝึกอบรม		
ลำดับชั้นการฝึกอบรม	กิจกรรม	
ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรถามคำถามเพื่อกระตุ้นผู้ฝึกอบรมเกิดความอยากรู้และให้เกิดการมีส่วนร่วม 2. วิทยากรแจกใบความรู้เพื่อเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรม 3. วิทยากรแจ้งจุดประสงค์การฝึกอบรม 	
ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรนำเสนอ Power Point เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ให้พนักงานแบ่งกลุ่มละ 7-8 คน เพื่อให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดกรณีศึกษาวิเคราะห์สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน 	
ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม	ผู้รับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบเพื่อทดสอบความเข้าใจ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้	

	<p style="text-align: center;">แผนการฝึกอบรม</p> <p>ชื่อหลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร</p> <p>ชื่อหน่วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ใน การทำงาน</p>	หน่วยที่ 4
เรื่อง	ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 6 ชั่วโมง
<p style="text-align: center;">ให้พนักงานแบ่งกลุ่มละ 7-8 คน เพื่อให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดกรณีศึกษาวิเคราะห์สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน และร่วมกันอภิปรายเพื่อวิเคราะห์แนวทางการแก้ไข</p>		

	<p style="text-align: center;">แผนการฝึกอบรม</p> <p>ชื่อหลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร</p> <p>ชื่อหน่วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน</p>	หน่วยที่ 4
เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 6 ชั่วโมง	
<p>สื่อการเรียนรู้</p> <p>สื่อสิ่งพิมพ์ Power Point เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>สื่อโสตทัศน วิดีโอทัศน์</p>		

	<p style="text-align: center;">แผนการฝึกอบรม</p> <p>ชื่อหลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร</p> <p>ชื่อหน่วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ใน การทำงาน</p>	หน่วยที่ 4
เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน		จำนวน 6 ชั่วโมง
<p>การวัดและประเมินผล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบทดสอบ 2. สังเกตการตอบข้อซักถาม 		

เอกสารประกอบแผนการฝึกอบรม
เรื่อง **ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

**ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน**

สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่
ตามพ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ.
2554



สาระสำคัญของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
3. ข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



**ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

อุบัติเหตุ (Incident) เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ เกิดแล้วมีผลให้เกิดอุบัติเหตุ
หรืออาจหมายถึงเกือบเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

“Near Miss” “Near Accident”

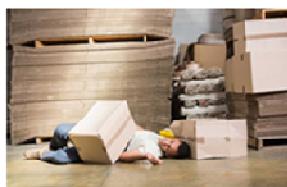
เหตุการณ์มีติดปกติเมื่อเกิดขึ้นแล้วมีแนวโน้มจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

อุบัติเหตุจากการทำงาน ⇒ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญไม่ได้คาดคิดและไม่ได้
ควบคุมไว้ก่อนทำให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ เสียชีวิต หรืออาจทำให้ทรัพย์สินเสียหาย

โรคจากการทำงานหรือโรคจากการประกอบอาชีพ ⇒ การเจ็บป่วยของพนักงาน
ข้าราชการลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ทำงาน

อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน



อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน



ภาพแสดงเซลล์ชนปกติ

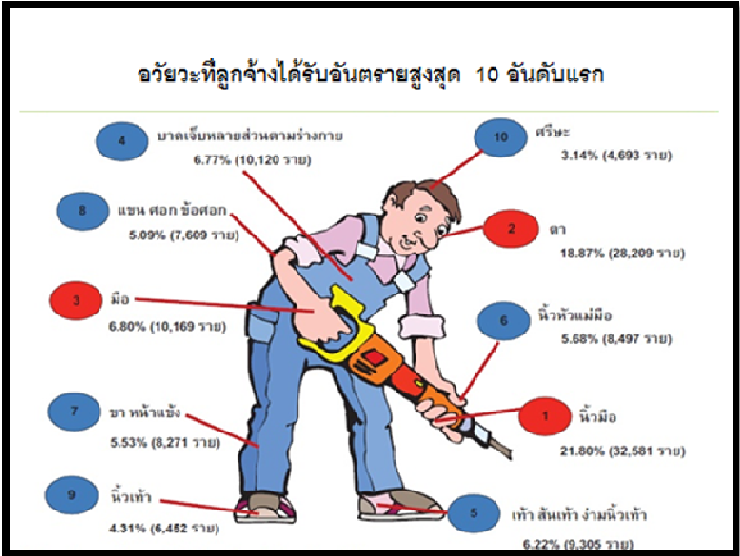


ภาพแสดงเซลล์ชนถูกทำลาย

อุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ที่อาจเกิดจากการไม่ได้คาดคิดให้ล่วงหน้าหรือไม่ทราบล่วงหน้า และขาดการควบคุม แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้ว มีผลให้เกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานหรือการเสียชีวิต หรือความสูญเสียต่อทรัพย์สิน หรือความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือต่อสาธารณชน



โศกนาฏกรรมซ้ำซ้อน ไม่เคยตายศพเดียว! เปิด 5 ข้อช่วยชีวิตเมื่อ ตกน้อบ้าน



อุบัติเหตุจากการทำงาน



ทำให้อัมพาตจากโรคเข็บเข็บ
ทำร้ายพยาบาล
ทำทดแทน
ทำประกัน



สูญเสีย
ทางตรง

ความสูญเสียที่ไม่
สามารถวัดได้

เจ็บช้ำเมื่อย
ความตั้งใจที่
เกิดขึ้นทุกคน
น้ำตา

สูญเสียทางอ้อม

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> อาคารชำรุด อุปกรณ์เครื่องจักรชำรุด ผลิตภัณฑ์และวัสดุคุณภาพต่ำ การฝึกซ้อมหรือขาดระเบียบ ค่าใช้จ่ายทางกฎหมาย ค่าใช้จ่ายในการส่งของฉุกเฉิน ค่าเช่าเครื่องจักร เวลาในการสอบสวน | <ul style="list-style-type: none"> เงินค่าจ้างสูญเสียไป ค่าฝึกอบรมพนักงานทดแทน ค่าชดเชย ค่ามีเวลาว่างงาน ค่าจัดทำเอกสาร/ธุรการ ผลผลิตที่ลดลงจากการเกิดเหตุ |
|---|--|

อุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุ เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (**Unsafe Actions**) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ คิดเป็นจำนวน 85% ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด
2. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (**Unsafe Conditions**) เป็นสาเหตุรองคิดเป็นจำนวน 15% เท่านั้น

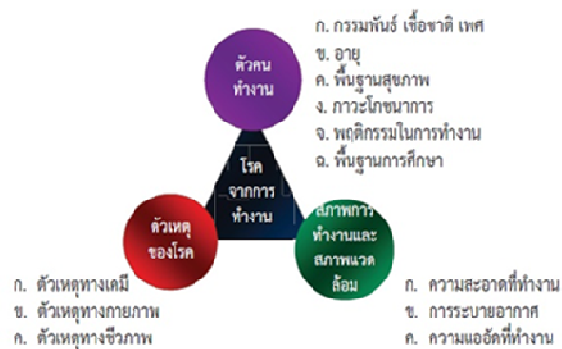


หลักการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

หลัก 3E

- **1. ENGINEERING** ป้องกันทางด้านวิศวกรรม
- **2. EDUCATION** การให้ความรู้ด้านความปลอดภัย
- **3. ENFORCEMENT** การใช้กฎข้อบังคับ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดโรคจากการทำงาน



หลักการป้องกันโรคจากการทำงาน



แหล่งต้นเหตุ



ทางผ่านสิ่งแวดล้อม



ตัวคน

<ul style="list-style-type: none"> ▶ เปลี่ยนวัสดุ/สารเคมี ▶ ปรับปรุงกระบวนการผลิต ▶ แยกกระบวนการผลิต ▶ ลดฝุ่นขบวนการผลิตที่มีฝุ่น ▶ จัดระบบระบาย/ดูดอากาศ ▶ ป่ารุงรักษาเครื่องมือ/เครื่องจักร 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ความสะอาด/5ส ■ การถ่ายเท/พัดลมดูดอากาศ ■ ระยะห่างต้นตอ-คน ■ รั้วกัน ■ เฝ้ารอตรวจสอบบรรยากาศ ■ ระบบเตือนภัยอัตโนมัติ 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบรมงาน/อบรม/สุชา ● เปลี่ยนหมวกเวียนคน/งาน ● ห้องพิเศษแก่งานอันตราย ● ติดอุปกรณ์ตรวจวัดที่คน ● อุปกรณ์ PPE ● ตรวจสอบสุขภาพ
---	--	---

กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎหมายด้านความปลอดภัยของกระทรวงแรงงาน

1. พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ.2554
2. กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับ รังสีชนิดก่อกัมมันตภาพ พ.ศ.2547
3. กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547
4. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงาน ตรวจแรงงาน พ.ศ.2547

**พ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยฯ
ที่ลูกจ้างควรรู้**

มาตรา 8 ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น

ไม่ปฏิบัติตาม จำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนหรือทั้งจำทั้งปรับ

5. กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประต้าม้ำ พ.ศ.2548
6. กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ.2549
7. กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549
8. กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ.2551
9. กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร บันจันและหม้อน้ำ พ.ศ.2552
10. กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547

**พ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยฯ
ที่ลูกจ้างควรรู้**

มาตรา 6 ลูกจ้างมีหน้าที่ความร่วมมือในการดำเนินงานและส่งเสริมด้านความปลอดภัยฯ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและโรงงาน

- ผู้ใดฝ่าฝืนคำสั่งไม่ปฏิบัติตาม ลงโทษตามมาตรา 65 จำคุกไม่
- เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยฯ ที่ลูกจ้างควรรู้

- มาตรา 16 ลูกจ้างทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างทุกคนก่อนการเริ่มทำงาน

พ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยฯ ที่ลูกจ้างควรรู้

มาตรา 21 ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมตามมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของงานและพื้นที่รับผิดชอบ

มาตรา 22 ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่และดูแลรักษา PPE ที่นายจ้างกำหนดให้ใส่ตามสภาพและลักษณะงานตลอดเวลาทำงาน หากลูกจ้างไม่สวมใส่ PPE ตามกฎให้นายจ้างสั่งลูกจ้างหยุดการทำงานจนกว่าลูกจ้างจะใส่ PPE

ผู้ไม่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม จำคุกไม่เกิน 6 เดือนปรับไม่เกิน 2 แสน หรือทั้งจำทั้งปรับ

กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และ เสียง พ.ศ. 2549
ให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

ความร้อน

ให้นายจ้างควบคุมและรักษาระดับความร้อนภายในสถานประกอบกิจการมิให้เกินมาตรฐาน ดังนี้

- (1) งานเบา มีระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ย 34 WBGT
- (2) งานปานกลาง มีระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ย 32 WBGT
- (3) งานหนัก มีระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ย 30 WBGT

**กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และ เสียง พ.ศ. 2549**

แสงสว่าง

ให้นายจ้างจัดให้สถานประกอบกิจการที่มีความเข้มของแสงไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่
กำหนดโดยจำแนกลักษณะงานดังนี้

- (1) พื้นที่ทั่วไปเช่น ทางเดิน ห้องน้ำ 50 Lux
- (2) พื้นที่กระบวนการผลิต 200 Lux
- (3) สายตามองเฉพาะจุดหรือใช้สายตารู้อยู่กับที่ 400 Lux

**กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และ เสียง พ.ศ. 2549**

เสียง

- (1) ให้นายจ้างควบคุมระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดเวลาการทำงานในแต่ละวันมิให้เกินมาตรฐานที่กำหนด
- (2) ให้นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานในบริเวณ ระดับเสียงกระทบหรือเสียงกระทบเกิน 140 dB(A)
- (3) ระดับเสียงเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงตั้งแต่ 85 dB(A) ขึ้นไป ให้นายจ้างจัดทำโครงการอนุรักษ์การได้ยิน
- (4) จัดให้มีเครื่องหมายเตือนให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล

**ข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**



ความหมาย

- **ข้อบังคับ** หมายถึง ข้อกำหนดที่ตั้งขึ้นสำหรับบังคับให้พนักงานปฏิบัติตาม
- **กฎ** คือ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น
- **ระเบียบ** คือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อพึงปฏิบัติ

สัญลักษณ์ความปลอดภัย SAFETY SIGN



เครื่องหมายบังคับ MANDATORY SIGNS



เครื่องหมายแสดงสภาวะความปลอดภัย
SAFETY CONDITION SIGNS

		
<p>ล้างตาฉุกเฉิน Eye wash</p>	<p>เตียงพยาบาล Stretcher</p>	<p>ฝักบัวชำระล้างฉุกเฉิน Safety shower</p>

เครื่องหมายเตือน WARNING SIGNS

			
<p>ระวังอันตราย ไฟฟ้า 240 โวลต์ Danger 240 Volts</p>	<p>ระวังอันตราย จากกรด Danger acid</p>	<p>ระวังอันตราย จากเชื้อโรค Danger Biological hazard</p>	<p>ระวังอันตราย จากวัตถุระเบิด Danger explosive material</p>

เครื่องหมายห้าม PROHIBITION SIGNS

			
<p>ห้ามใช้ไฟ Do not extinguish with water</p>	<p>ห้ามใส่ของที่เป็น หรือเป็นเครื่องจักร Do not oil</p>	<p>ห้ามใช้เครื่องมือ ช่าง Do not service machines</p>	<p>ห้ามใช้รถยก No fork lift trucks</p>

เครื่องหมายป้องกันอัคคีภัย
FIRE EQUIPMENT SIGNS



อุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคล
PPE (Personal Protective Equipment)

หมายถึง สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่สวมใส่ลงบนอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือหลายๆส่วนรวมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอันตรายแก่อวัยวะของร่างกายอื่นจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน

อุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคล
PPE (Personal Protective Equipment)

แบ่งออกตามลักษณะของการป้องกันดังนี้

- อุปกรณ์ป้องกันศีรษะ (Head Protection)
- อุปกรณ์ป้องกันเสียง (Hearing Protection)
- อุปกรณ์ป้องกันใบหน้าและดวงตา (Face & Eyes Protection)
- อุปกรณ์ป้องกันระบบหายใจ (Respiratory Protection)
- อุปกรณ์ป้องกันร่างกาย (Protective Wear)
- อุปกรณ์ป้องกันมือ (Hand Protection)
- อุปกรณ์ป้องกันเท้า (Foot Protection)
- อุปกรณ์ป้องกันการตกจากที่สูง (Fall Protection)
- อุปกรณ์ป้องกันเฉพาะงาน (Special Protection)

อุปกรณ์ป้องกันเสียง HEARING PROTECTION

แบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท

1. ที่อุดหูลดเสียง (EAR PLUG)
2. ที่ครอบหูลดเสียง (EAR MUFF)



ที่อุดหู ลดเสียง Ear Plug เป็นอุปกรณ์ป้องกันหูราคาถูกที่สุดคนนิยมใช้มาก
ที่สุด เหมาะสมกับการใช้งานในบริเวณที่ความดังของเสียงไม่เกิน 100 dB สามารถ
แบ่งออกตามรูปลักษณะได้เป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ

- 1 ที่อุดหูชนิดโฟม
- 2 ที่อุดหูชนิดพลาสติก ยางสังเคราะห์ยางซิลิโคน

อุปกรณ์ป้องกันศีรษะ HEAD PROTECTION



หมวกนิรภัย (Safety Helmet)

มีหน้าที่หลักสำคัญ 2 ประการคือ

- ทำให้แรงกระแทกลดน้อยลงและลดแรงกดดันที่ศีรษะ
- กระจายแรงกระแทกให้เป็นบริเวณกว้างขึ้นเพื่อลดความรุนแรงของแรงกระแทก

อุปกรณ์ป้องกันใบหน้าและดวงตา FACE & EYE PROTECTION

แว่นตานิรภัย

ลักษณะของแว่นตานิรภัย จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับแว่นสายตา หรือแว่นตาแฟชั่นโดยทั่วไป ต่างกันเพียงเลนส์ที่ใช้และมีกระบังข้างตรงกรอบแว่นตาเพิ่มขึ้นเท่านั้น คุณสมบัติของเลนส์แว่นตานิรภัยทนทานต่อแรงกระแทก แรงเจาะ ทนทานต่อความร้อน ทนทานต่อสารเคมีกรองปริมาณแสงที่ส่องผ่านเลนส์



หน้ากากป้องกันฝุ่น ไอสารเคมี DUST RESPIRATOR & MASK



หน้ากากป้องกันฝุ่น ไอสารเคมี DUST RESPIRATOR & MASK

- หน้ากากกรองอากาศ
 หน้ากากกรองอากาศ ใช้สำหรับป้องกันเศษผงในบรรยากาศเท่านั้นไม่สามารถป้องกันไอหรือแก๊สของสารเคมีได้ปกติหน้ากากกรองอากาศถูกออกแบบ
หน้ากากป้องกันแบบไส้กรองเคมี
 - หน้ากากกันแก๊สพิษแบบใช้กระป๋องหรือกรอง ภายในกระป๋องหรือกรองจะบรรจุสารเคมีสำหรับกรองแก๊สพิษชนิดหนึ่งตามที่เราระบุไว้ที่ตัวกระป๋องให้เป็นอากาศบริสุทธิ์
 - หน้ากากกันฝุ่นพิษแบบใช้แผ่นกรองเป็นหน้ากากกรองฝุ่นพิษแทบทุกชนิด

ใบงาน

กรณีศึกษาจวิเคราะห์สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน และร่วมกันอภิปรายเพื่อ
วิเคราะห์แนวทางการป้องกันและแก้ไข



ศูนย์วิทยุหน่วยกู้ภัย มูลนิธิการกุศลสมุทรสาคร ได้รับแจ้งจากรถกู้ชีพฉุกเฉิน โรงพยาบาลสมทหาย
จากสนับเตนมุขกุ โภชน์ตัดต่างเพื่อช่วยเหลือคนงานมีกษัตริย์ในแม่พิมพ์เครื่องจักร บริเวณโรงงานผลิต
จากปลั๊กไฟ มือข้างขวาติดอยู่บริเวณแม่พิมพ์สำหรับปั๊มปลั๊กไฟ เจ้าหน้าที่กู้ภัยใช้อุปกรณ์ต่างบริเวณ
แม่พิมพ์เครื่องจักร โดยใช้เวลาประมาณ 15 นาที จึงสามารถช่วยเหลือนำมือออกมาได้ขวาง เจ้าหน้าที่
มูลนิธิการกุศลสมุทรสาครฯ ไปตรวจจุดบอบ แม่พิมพ์ปั๊มปลั๊กไฟกับมือติดเครื่องจักร นิ้วและเห็นกระดูก
จากการตรวจสอบ พบว่าบริเวณนิ้ว ปลาย และนิ้วชี้ มีบาดแผลฉกรรจ์ เจ้าหน้าที่จึงรีบให้การช่วยเหลือ
จากการสอบถามเพื่อนร่วมงานของผู้บาดเจ็บ ทราบว่าขณะเกิดเหตุ ใกล้เคียงช่วงพักกลางวัน นายเกรียง
ศักดิ์กำลังทำความสะอาดแม่พิมพ์ของเครื่องจักร โดยใช้สายลมเป่าบริเวณแม่พิมพ์ และมืออาจจะพลาด
ไปโดนปุ่มควบคุมของเครื่องจักร จนแม่พิมพ์เครื่องจักรทำงาน แล้วมาดทับมือจนได้รับบาดเจ็บ แต่
ยังโชคดีที่สายลมค้างอยู่ในแม่พิมพ์ จึงทำให้เครื่องจักรจึงหยุดทำงานเอง ไม่เช่นนั้นนิ้วมือของนาย
เกรียงศักดิ์อาจจะขาดทั้งหมดได้

แบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรม

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

เพศ หญิง ชาย

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ/ ความรู้ ความเข้าใจ/ การนำความรู้ไปใช้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจด้านวิทยากร					
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน					
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา					
3. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม					
4. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม					
5. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้					
ความพึงพอใจด้านสถานที่/ ระยะเวลา					
1. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม					
2. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์					
3. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					
4. ภาพรวมความพึงพอใจ					
ด้านความรู้ความเข้าใจ					
1. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <i>ก่อน</i> การอบรม					
2. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <i>หลัง</i> การอบรม					
3. ภาพรวมความรู้ความเข้าใจ					
ด้านการนำความรู้ไปใช้					
1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2. ภาพรวมการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์					

แบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรม (ต่อ)

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการอบรมครั้งนี้ ได้แก่

.....

.....

.....

.....

หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดอบรมครั้งต่อไป ได้แก่

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมการ
ผลิตอาหาร

แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

คำชี้แจง

1. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในระบบอุตสาหกรรม
การผลิตอาหารพัฒนาขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมอาหาร
2. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้ในการประเมิน
หลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง
3. ในการประเมินหลักสูตรอาศัยแนวคิดการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์
(Puissance)
4. การประเมินหลักสูตร เป็นการประเมิน จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และ
การวัดผลและประเมินผล
5. ความมุ่งหมายในการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ในการปรับปรุงคุณภาพ
หลักสูตรก่อนนำไปใช้งาน
6. โปรดศึกษารายละเอียดจากตัวอย่างการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์
(Puissance) ก่อนลงความคิดเห็นในการประเมิน
7. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาประเมินหลักสูตรในครั้งนี้

กาญจนา ลากุลเพลิน

นิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance)

การประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) เป็นวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรในองค์ประกอบของหลักสูตร โดยพิจารณาว่าหลักสูตรนั้นกำหนดให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้แบบใด โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายและรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง คำหรือกลุ่มคำที่ปรากฏในวัตถุประสงค์เชิงประสงค์

เชิงพฤติกรรมกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการวัดประเมินผลแต่ละข้อ เป็นการระบุให้ทราบว่าหลักสูตรต้องการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ในรูปแบบใด รูปแบบการเรียนรู้ทั้งหมดมี 8 ประเภท แต่ได้รับการดัดแปลงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมเพียง 6 ประเภท จะเป็นความรู้ที่เรียงจากง่ายไปหายาก ดังนี้

1. **ความรู้แบบลูกโซ่** เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องและระดับความยากสูงขึ้นตามลำดับ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการวัดผลประเมินข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1
2. **ความรู้แบบเชื่อมโยงโดยใช้คำพูด** เป็นความรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน มาอธิบายความเชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของความรู้ในแต่ละขั้นตอนด้วยคำพูดได้ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2
3. **ความรู้แบบผสมผสาน** เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ที่เคยเรียนมา หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนรู้การสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
4. **ความรู้แบบแนวคิด** เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนนำความรู้แบบผสมผสานมาทำให้เกิดแนวคิดหรือสามารถชี้ประเด็นหรือระบุสาระสำคัญของเรื่องที่เรียนได้ถูกต้อง หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนรู้การสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4
5. **ความรู้แบบหลักการ** เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานแนวความคิดหลายแนวเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นหลักการใหม่ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด กิจกรรมการเรียนรู้การสอนและการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5
6. **ความรู้แบบแก้ปัญหา** เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มีการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ เป็นความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานแนวความคิดหลายแนวเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นหลักการใหม่ หากปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใด

กิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผลข้อใด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 6

พฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ หมายถึง คำหรือกลุ่มคำที่ปรากฏในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล ทำให้ทราบว่าหลักสูตรต้องการให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมใดในการเรียนเรื่องนั้น ๆ โดยกำหนดไว้เป็น 9 ชนิด แบ่งเป็น 3 ระดับ เรียงลำดับจากพฤติกรรมจากง่ายไปยาก ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นระดับพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่ง่ายที่สุด ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ชนิด แต่ละชนิดจะมีน้ำหนักค่าเท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

1. การบอกชื่อหรือชื่อ เพื่อแสดงถึงความสามารถที่จำสิ่งที่เรียกได้ เช่น การเรียกชื่อสิ่งของ ครูชื่อและบอกเด็กได้
2. การเลือกหรือบอกลักษณะ บอกลักษณะสิ่งของ เช่น บอกลักษณะของอาชีพได้
3. การบอกเกณฑ์ บอกกฎเกณฑ์ที่ท่องไว้ได้ เช่น การท่องสูตรคูณได้

ระดับที่ 2 เป็นระดับพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่ยากกว่าระดับ 1 ประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ชนิด แต่ละชนิดจะมีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน ดังนี้

1. การจัดลำดับ เรียงลำดับสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น การเรียงลำดับขั้นตอนการหุงข้าวได้
2. การสาธิต แสดงวิธีการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้องตามหลักขั้นตอน เช่น การสาธิตการสานพัดพื้นบ้านได้

ระดับที่ 3 เป็นพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่ยากกว่าทุกระดับ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ชนิด แต่ละชนิดจะมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน ดังนี้

1. การสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา สามารถสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น การสร้างหุ่นยนต์ดับเพลิง
2. การอธิบายหรือบรรยาย สามารถอธิบายหรือบรรยายสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้องตามกำหนด เช่น การอธิบายสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้
3. การจำแนกแยกแยะ สามารถจำแนกแยกแยะประเภทของสิ่งของได้ เช่น การแยกผ้าสีและผ้าขาว
4. การประยุกต์ใช้เกณฑ์การเรียนรู้แล้วนำไปประยุกต์ใช้ได้ เช่น การนำหลักกรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ตัวอย่างการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายลักษณะประเพณี วัฒนธรรมของประเทศอาเซียนได้
2. วิเคราะห์และเปรียบเทียบคำศัพท์ที่ใช้ในประเทศอาเซียนได้ในขั้นต้น
3. อธิบายความหมายของวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างถูกต้อง
4. อธิบายวิธีการแต่งตัวเข้าภายในไลน์ผลิตอาหารได้อย่างถูกต้อง
5. ปฏิบัติตามสุขลักษณะตามข้อปฏิบัติของ GMP ได้อย่างถูกต้องตามหลักปฏิบัติ
6. สามารถใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานได้อย่างถูกวิธี
7. สามารถสร้างชิ้นงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่ตามหลักการ 5 ส
8. สามารถใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะงาน
9. อธิบายความสำคัญของหลัก GMP ได้ถูกต้อง
10. สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารภายในองค์กรและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จุดประสงค์การเรียนรู้ข้อที่ 1

พฤติกรรมการเรียนรู้ คือ การอธิบาย มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
รูปแบบของความรู้ คือ แบบผสมผสาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3

จุดประสงค์การเรียนรู้ข้อที่ 2

พฤติกรรมการเรียนรู้ คือ การวิเคราะห์และเปรียบเทียบ มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
รูปแบบของความรู้ คือ แบบผสมผสาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3

จุดประสงค์การเรียนรู้ข้อที่ 3

พฤติกรรมการเรียนรู้ คือ การอธิบาย มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
รูปแบบของความรู้ คือ แบบผสมผสาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3

ตัวอย่าง ตารางประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงาน
ชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบ ลูกโซ่ น.น. = 1	แบบ เชื่อมโยง น.น. = 2	แบบ ผสมผสาน น.น. = 3	แบบ แนวคิด น.น. = 4	แบบ หลักการ น.น. = 5	แบบ แก้ปัญหา น.น. = 6
บอกชื่อ/ชื่อ น.น. = 1						
เลือกหรือบอก ลักษณะ น.น. = 1						
บอกกฎเกณฑ์ น.น. = 1						
จัดลำดับ น.น. = 2						
สาธิต น.น. = 2						
สร้าง น.น. = 3						
บรรยาย/อธิบาย น.น. = 3			ข้อ 1 ข้อ 3			
จำแนกหรือ แยกแยะ น.น. = 3			ข้อ 2			
ประยุกต์ใช้ กฎเกณฑ์ น.น. = 3						

ให้ท่านพิจารณาหลักสูตร ในด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วนำมาเขียนลงในตารางนี้

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร
แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 ภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร**

ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายประเพณี วัฒนธรรม เอกลักษณ์ประจำชาติของกลุ่มประเทศอาเซียนได้
2. อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างถูกต้อง
3. แปลและอธิบายคำศัพท์ที่ใช้ในการสื่อสารในการปฏิบัติงานและการสื่อสารภายในองค์กรได้อย่าง ถูกต้องและชัดเจน
4. อธิบายและยกตัวอย่างของวัฒนธรรมขององค์กรด้านต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง
5. วิเคราะห์และเปรียบเทียบประเภทของวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรได้อย่างเหมาะสมได้
6. สรุปและหาแนวทางในการกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน
7. สามารถพูดสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจได้ง่ายและเป็นภาษาทางการสื่อสารได้อย่างชัดเจน
8. ปฏิบัติตนตามข้อกำหนด แบบแผน และวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านการจัดการเรียนรู้

9. ให้ผู้เข้าอบรมศึกษาประวัติความเป็นมาของบริษัทที่ชอบ และเล่าถึงวัฒนธรรมที่โดดเด่นขององค์กรนั้น ๆ สาเหตุที่เลือก ความประทับใจในองค์กรและจะนำมาปรับใช้ในองค์กรเราได้อย่างไร
10. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ และร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงวัฒนธรรมในองค์กร จุดเด่น จุดด้อย
11. ร่วมกันวิเคราะห์และเปรียบเทียบวัฒนธรรมของบริษัทต่างที่กลุ่มนำเสนอเพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมที่ดีที่ควรนำมาปรับใช้ และวัฒนธรรมที่ควรปรับปรุง

การวัดผลและประเมินผล

12. สังเกตการณ์ทำกิจกรรมและการนำเสนอการสนทนาในเรื่อง การใช้ภาษา
ในการสื่อสาร การสื่อสารด้วยภาพ
13. สังเกตการณ์อภิปรายและแสดงความคิดเห็นในเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรของ
บริษัทที่ชอบ
14. ตรวจสอบผลงานการเขียนแผนผังสรุปและวิเคราะห์ วัฒนธรรมในองค์กร ที่ได้รับ
มอบหมาย
15. สังเกตการณ์รายงาน การแสดงความคิดเห็น
16. สังเกตการณ์ปฏิบัติกิจกรรมการจับคู่สนทนาเพื่อการสื่อสาร

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร
แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย**

ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายความสำคัญของระบบ GMP ได้อย่างถูกต้อง
2. ปฏิบัติตนตามสัญลักษณ์และการปฏิบัติตามหลัก GMP ได้อย่างเหมาะสม
3. อธิบายหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหารเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิต
4. สามารถเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ในการผลิตได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องกับลักษณะงาน
5. อธิบายหลักวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
6. สรุปแนวทางการทำความสะอาดพื้นที่ในการทำการผลิตและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต
7. อธิบายประโยชน์ของการปฏิบัติงานตามหลัก GMP ได้อย่างถูกต้อง
8. สรุปผลดีและผลเสียหากไม่ปฏิบัติงานตามหลัก GMP ได้อย่างถูกต้อง
9. สามารถอธิบายสาเหตุของการเสื่อมเสียของอาหารและแนวทางการป้องกันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
10. แบ่งแยกประเภทของลักษณะอันตรายทางอาหารได้อย่างถูกต้อง
11. สรุปแหล่งที่มาของเชื้อโรคที่ส่งผลให้อาหารเน่าเสีย และแนวทางการป้องกันได้อย่างถูกต้อง
12. อธิบายขั้นตอนในการผลิตอาหารให้ปลอดภัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ด้านการจัดการเรียนรู้

13. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดู VDO ขั้นตอนการผลิตสินค้าและทำการวิเคราะห์การปฏิบัติของพนักงานเป็นอย่างไร มีเหมาะสมและปฏิบัติตามหลัก GMP หรือไม่อย่างไร และควรดำเนินการอย่างไร
14. ร่วมกันนำเสนอและอภิปราย วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

15. สรุปการผลที่ได้รับจากอบรมประจำหน่วยที่ 4 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัยร่วมกันและบันทึกข้อมูลลงในใบความรู้

การวัดผลและประเมินผล

16. ตรวจสอบงานวิเคราะห์กิจกรรมกลุ่ม เรื่องการวิเคราะห์หลักและวิธีปฏิบัติให้ถูก
สัญลักษณ์ GMP
17. สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็นสรุปความสำคัญของหลักการ GMP
18. สังเกตการณ์นำเสนอกิจกรรมกลุ่มการนำเสนอวิธีการแต่งตัวเข้าไลน์ผลิตสินค้าให้
ถูกต้องตามหลักปฏิบัติ
19. ตรวจสอบงานกิจกรรมกลุ่ม
20. สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็น และการแสดงออกในห้องอบรม และการนำเสนอ
ผลงาน

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร
แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต**

ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายหลักความเป็นมาของ 5 ส พื้นฐานได้อย่างถูกต้อง
2. สามารถสร้างชิ้นงานหรือวิธีการในการปรับปรุงงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการผลิตสินค้าหรือการทำงานได้อย่างเหมาะสม
3. สามารถแยกประเภทของอันตรายที่เกิดจากการทำงานได้
4. สรุปประโยชน์ของการทำ 5 ส ภายในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ

ด้านการจัดการเรียนรู้

5. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดูภาพพื้นที่ปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม และให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นในสภาพพื้นที่การปฏิบัติงานและควรจัดเก็บพื้นที่อย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่การทำงาน
6. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดู VDO พื้นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของวิศวกรรมและให้แต่ละคนออกแบบอุปกรณ์หรือการจัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับการทำงาน
7. ผู้ฝึกอบรมนำเสนอผลงาน แสดงความคิดเห็น และวิจารณ์ผลงาน
8. สรุปการผลที่ได้จากการฝึกอบรมประจำหน่วยและร่วมกันและบันทึกข้อมูลลงในใบความรู้

การวัดผลและประเมินผล

9. สังเกตการณ์นำเสนอผลงาน
10. สังเกตการณ์ตอบข้อซักถาม การเสนอแนวความคิด การวิเคราะห์การแก้ปัญหา การนำเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ในผลงาน
11. ตรวจใบงานสรุปการทำกิจกรรมกลุ่มและตัวอย่างผลงานที่ออกแบบ

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร**
แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายความหมายของความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างถูกต้อง
2. อธิบายสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้อย่างถูกต้อง
3. ปฏิบัติตนได้ตามวิธีปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
4. สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรืออุบัติเหตุได้อย่างถูกต้อง
5. อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติตนเมื่อเกิดอุบัติเหตุพนักงานควรปฏิบัติอย่างไร
6. อธิบายขั้นตอนการสอบสวนอุบัติเหตุได้ตามขั้นตอน
7. อธิบายความหมายของนายจ้างตามกฎหมายความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง
8. อธิบายความหมายของลูกจ้างตามกฎหมายความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง

ด้านการจัดการเรียนรู้

9. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดู VDO รูปแบบการเกิดอุบัติเหตุในรูปแบบต่าง ๆ และทำการระดมความคิดหาสาเหตุของอุบัติเหตุและหาวิธีการแก้ไขและป้องกันได้อย่างเหมาะสม
10. ให้ผู้อบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอความคิดในวิธีการลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
11. ให้ผู้ฝึกอบรมศึกษาค้นคว้ากรณีตัวอย่างของอุบัติเหตุในงานที่สนใจทำการวิเคราะห์ สาเหตุและแนวทางแก้ไขและป้องกัน
12. นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า และอภิปรายร่วมกัน

การวัดผลและประเมินผล

14. สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็น วิธีการวิเคราะห์หาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
15. สังเกตการอภิปราย การตอบข้อซักถาม และแนวความคิดในการป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
16. ตรวจสอบแผนผังความคิดในการวิเคราะห์อุบัติเหตุในงาน

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ
ในระบบอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร**

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบ ลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบ เชื่อมโยง (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ แนวคิด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
บอกชื่อ/ ชื่อ (น.น. = 1)						
เลือกหรือบอกลักษณะ (น.น. = 1)						
บอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)						
จัดลำดับ (น.น. = 2)						
สาธิต (น.น. = 2)						
สร้าง (น.น. = 3)						
อธิบาย/ บรรยาย (น.น. = 3)						
จำแนกแยกแยะ (น.น. = 3)						
ประยุกต์ใช้กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)						

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แผนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.