

รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพ
กรุงเทพมหานคร

นางสาวอภิสราน้อยบุรี

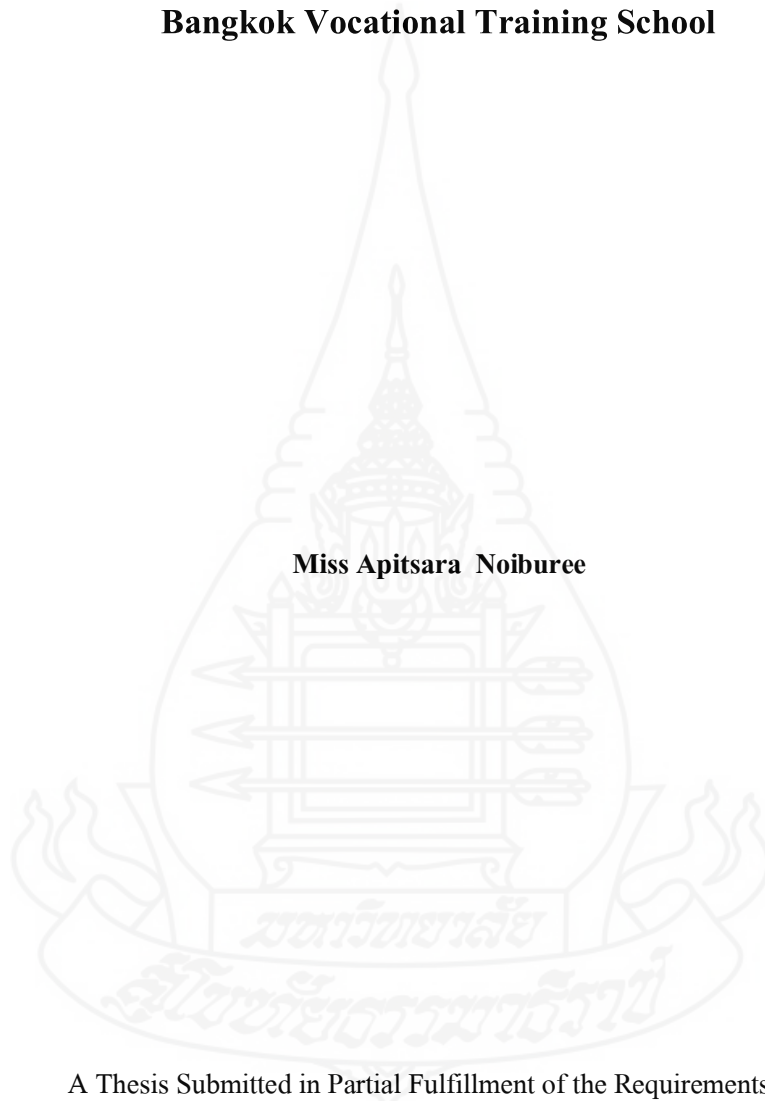


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการศึกษานอกระบบ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**A Model of Short Course Vocational Training Program of
Bangkok Vocational Training School**

Miss Apitsara Noiburee



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Nonformal Education

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ
กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวอาภิสรา น้อยบุรี
แขนงวิชา การศึกษานอกระบบ
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล
2. อาจารย์ ดร. ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเลิศ ส่องสว่าง)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย นางสาวอาภิสรา น้อยบุรี รหัสนักศึกษา 2522600010 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 (การศึกษานอกระบบ) **อาจารย์ที่ปรึกษา(1)** อาจารย์ ดร. ชนกันารถ บุญวัฒน์กุล
 (2) อาจารย์ ดร. ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร และ (3) เสนอรูปแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เข้ารับการศึกษา จำนวน 450 คน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยรวมพบว่ามีความเหมาะสมระดับมาก วัตถุประสงค์มีความชัดเจนเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถทางวิชาชีพ โดยภาพรวมความต้องการในการเข้าฝึกอบรมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเนื้อหาและหลักสูตร ด้านผู้สอนและวิธีการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจัดชั้นเรียนและอุปกรณ์การสอนอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านหลักสูตรควรมีการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม 3) รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้ คือ (ก) การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าอบรม บุคคลทั่วไปที่พักอาศัยในกรุงเทพ (ข) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมควรตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย (ค) การจัดวิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ใช้การบรรยายและลงมือปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ (ง) สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครและระยะเวลาในการฝึกควรใช้เวลาอย่างน้อย 150 ชั่วโมงในแต่ละหลักสูตร (จ) การประเมินผลและการติดตามผล ควรมีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม รวมทั้งมีการติดตามผลการฝึกอบรม

คำสำคัญ หลักสูตรอาชีพระยะสั้น รูปแบบ การฝึกอบรม โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

Thesis title: A Model of Short Course Vocational Training Program of Bangkok Vocational Training School

Researcher: Miss Apitsara Noiburee; **ID:** 2522600010;

Degree: Master of Education (Nonformal Education);

Thesis advisors: (1) Dr. Chanoknart Boonwatthanakul; (2) Dr. Piyapong Saisophon;

Academic year: 2011

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the condition of the Short Course Vocational Training Program of Bangkok Vocational Training School; (2) to study problems, obstacles, and suggestions concerning the management of the Short Course Vocational Training Program of Bangkok Vocational Training School; and (3) to propose a model for Short Course Vocational Training Program of Bangkok Vocational Training School.

The research sample consisted of 450 trainees of the Short Course Vocational Training Program, instructors and administrators of Bangkok Vocational Training School. The research instruments were a questionnaire, and an interview structure. Research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows: (1) Regarding the condition of the Short Course Vocational Training Program, it was found that the program objectives as a whole was appropriate at the high level. The objectives were clear with emphasis on enabling trainees to apply knowledge in their work performance and enhancing trainees' vocational ability. Trainees' needs for training as a whole were at the high level. When each aspect of the training program was considered, it was found that the contents and curriculum, the instructors, and the training methods were appropriate at the highest level, while the classroom organization and teaching aids were appropriate at the high level. (2) The problems and obstacles as a whole were found to be at the high level. The suggestion on curriculum was that the curriculum should be developed to be responsive to the needs of trainees. (3) Details of the proposed model for Short Course Vocational Training Program of Bangkok Vocational Training School were as follows: (a) regarding the determination of trainee qualifications, trainees should be people who reside in Bangkok; (b) regarding the training program to be offered, the training program should be oriented to solving problems of trainees and should include new and up-to-date technologies; (c) regarding the resource persons and training techniques, the resource persons should be experts in the field and the employed training methods should be the lecture and hands-on practice until trainees become skillful in the activity; (d) regarding the training location and training duration, the training should be organized in Bangkok Vocational Training School and the training session should take at least 150 hours; and (e) regarding the evaluation and follow up, there should be pre-test and post-test for the training, and there should also be follow up activities on the training outcomes.

Keywords: Short course vocational training program, Model, Training, Bangkok Vocational training school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่านซึ่งไม่อาจจะนำมา
กล่าวได้ทั้งหมด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแก่บุคคลต่างๆดังนี้ อาจารย์ ดร.ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล
อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา
และตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด พร้อมด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ วัฒนะ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาชี้แนะเสนอข้อคิดเห็นในการสร้างแบบสอบถามอย่างดีตลอดมา รวมทั้ง
ครอบครัวและคุณชัชชัย โสภามาลีนวงศ์ ที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยได้เขียนวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ
เป็นรูปเล่มออกมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้
กรุณาตอบแบบสอบถามจนทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย ประโยชน์ที่
พึงได้จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานวิจัย
ขออนุญญาตส่งผลให้ทุกท่านจงประสบแต่ความสุขความเจริญในชีวิตทุกๆ ด้านตลอดไป

อาภิสรา น้อยบุรี

ตุลาคม 2554

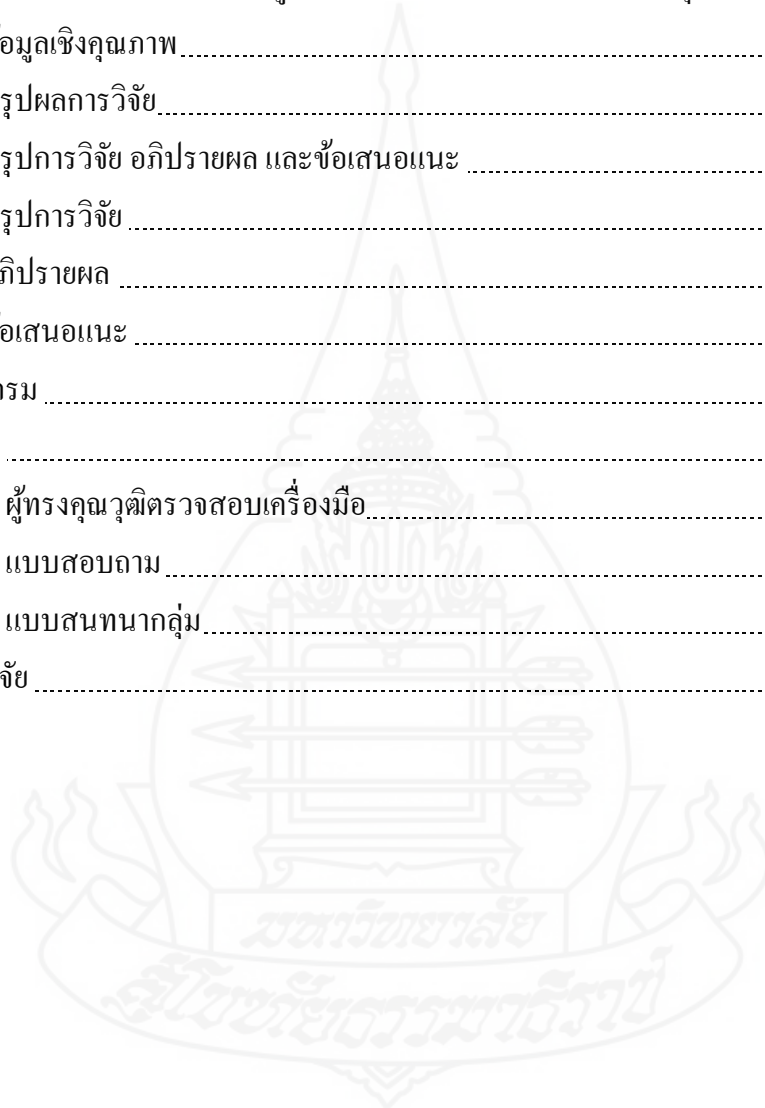


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
การศึกษานอกระบบ.....	9
การฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรม.....	21
หลักสูตรระยะสั้นของ โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร.....	48
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
วิธีการวิจัย.....	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร	86
ข้อมูลเชิงคุณภาพ	101
สรุปผลการวิจัย	104
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
สรุปการวิจัย	113
อภิปรายผล	122
ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	135
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	136
ข แบบสอบถาม	143
ค แบบสนทนากลุ่ม	151
ประวัติผู้วิจัย	163

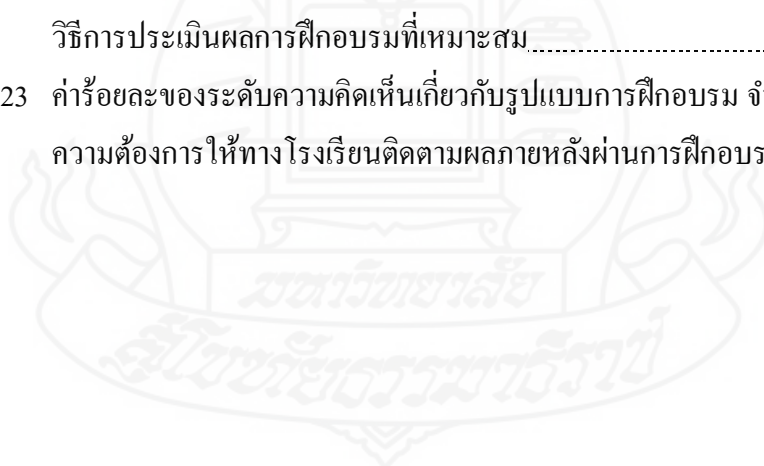


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปลักษณะของการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม..... 26
ตารางที่ 4.1	ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 84
ตารางที่ 4.2	ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 85
ตารางที่ 4.3	ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 85
ตารางที่ 4.4	ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกรายได้ต่อเดือน..... 86
ตารางที่ 4.5	ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการทำงาน..... 86
ตารางที่ 4.6	ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเข้ารับการฝึกอาชีพ หลักสูตร..... 87
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสภาพและ ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม จำแนกตามความต้องการในการเข้ารับ การฝึกอบรม..... 87
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหา อุปสรรคในการฝึกอบรม จำแนกตามสภาพการจัดฝึกอบรม 88
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหา อุปสรรคในการฝึกอบรม จำแนกตามปัญหาและอุปสรรค..... 90
ตารางที่ 4.10	ความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม โดยรวม..... 91
ตารางที่ 4.11	ค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนก ตามรูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม 91
ตารางที่ 4.12	ค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกตามความ พร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลา 92
ตารางที่ 4.13	ค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกตามความ พร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงระยะเวลา..... 93
ตารางที่ 4.14	ค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกตามความ พร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเดือน..... 93
ตารางที่ 4.15	ค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกคุณสมบัติ วิทยากรที่ต้องการ 94

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกการจัดทำเอกสาร.....	94
ตารางที่ 4.17 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม.....	95
ตารางที่ 4.18 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกการประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้รับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม.....	95
ตารางที่ 4.19 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ.....	96
ตารางที่ 4.20 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด.....	96
ตารางที่ 4.21 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกตามผู้ที่ประเมินผลการฝึกอบรม.....	97
ตารางที่ 4.22 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกตามวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมที่เหมาะสม.....	97
ตารางที่ 4.23 คำร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกตามความต้องการให้ทางโรงเรียนติดตามผลภายหลังผ่านการฝึกอบรมแล้ว.....	98



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักพัฒนาสังคม.....	51
ภาพที่ 2.2 แผนผังการบริหารงาน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร.....	53
ภาพที่ 4.1 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร.....	111



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยของเราต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในสังคมไทยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจส่งผลให้สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าสาธารณูปโภคขึ้นราคา ทำให้ประชาชนที่มีฐานะยากจนและบุคคลที่ว่างงานได้รับความเดือดร้อน เพราะมีภาระรับผิดชอบหลายทาง ทั้งทางด้านรายจ่ายของตนเอง ครอบครัว และค่าใช้จ่ายอื่นๆ นับเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ประกอบกับประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเดินทางมาแสวงหาโอกาสในกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้นทุกปีมาประกอบอาชีพโดยใช้แรงงาน อีกทั้งคุณภาพของแรงงานต่ำก่อให้เกิดปัญหาการขาดโอกาสที่เหมาะสมในการหางานทำ เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน รัฐบาลจึงกำหนดมาตรการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำขึ้น (<http://www.tonkla-archeep.com/why.html> 2553)

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงได้มีนโยบายด้านการศึกษา โดยสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นหลักสูตรการศึกษานอกระบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชน (หลักสูตรระยะสั้น ของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2548:2 กองส่งเสริมอาชีพสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร) กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาชุมชน มีการดำเนินงานด้านส่งเสริมอาชีพตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับ 4 (พ.ศ.2535-2539) (สำนักพัฒนาชุมชน, ม.ป.ป, หน้า 4) มีรายละเอียดดังนี้

จัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งเผยแพร่การศึกษาวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไปในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง ให้นักศึกษาค้นหาความรู้นำไปประกอบอาชีพหารายได้แก่ตนเองและครอบครัว เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และลดปัญหาการว่างงานของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้การศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นทุกๆสาขาวิชาชีพ ทั้งในเขตและนอกเขตภาคการเกษตรกรรม ตามความเหมาะสมแก่ประชาชนทั่วไป ผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส ผู้ว่างงาน ผู้ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ที่

อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือบริเวณใกล้เคียงในชุมชนแออัด หมู่บ้าน ชุมชนเกษตรชนเมือง จำนวนไม่น้อยกว่า 20,000 คนต่อปี สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ขึ้นในชุมชนแออัด หมู่บ้านและชุมชนเกษตรชนเมือง จำนวนไม่น้อยกว่า 38กลุ่มอาชีพต่อไป ประชาชนเข้าร่วมกลุ่ม 1,500 คน จัดตั้งกลุ่มประสานงานส่งเสริมอาชีพ ประจำสำนักเขต จำนวน 36 เขต 2 สาขาเพื่อประสานงานการส่งเสริมอาชีพการจัดหาแรงงานรองรับผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม สนับสนุนการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยการเผยแพร่ความรู้ด้วยเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต อันจะเป็นการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 38 กลุ่มอาชีพต่อไป และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมอาชีพต่างๆแก่ประชาชน ผู้อพยพเข้ามาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30,000 คนต่อปี

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2504 เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองส่งเสริมอาชีพ สังกัดสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร โดยคำสั่งที่ 262/2503 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2503 ด้วยเจตนารมณ์ที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย การจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นเป็นภารกิจของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาประชาชนทั่วไปให้มีโอกาสในการพัฒนาอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เป็นหลักสูตรที่สามารถจัดได้ตรงตามความต้องการของบุคคลและชุมชนได้อย่างแท้จริงเนื่องจากมีความยืดหยุ่น ทั้งสาระ ระยะเวลา และกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้เรียนมีความประสงค์จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ก็ยังสามารถนำผลการเรียนหลักสูตรระยะสั้นที่ผ่านการประเมินแล้วไปใช้เทียบโอนยกเว้นเข้าสู่หลักสูตรต่างๆ ได้ ดังเช่นหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(ฉบับปรับปรุง)พุทธศักราช2548:1 กองส่งเสริมอาชีพสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง มีอาคารเรียนเป็นของตนเอง มีหน้าที่หลักในการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในหลักสูตรต่างๆ แบ่งเป็น 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาอุตสาหกรรม หมวดวิชาพาณิชยกรรม หมวดวิชาคหกรรม หมวดวิชาศิลปกรรม มีทั้งภาคปกติและภาคค่ำ เวลาเรียนตั้งแต่ 30ชั่วโมง – 150ชั่วโมง

รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีการปรับปรุงกันตลอดมาซึ่งมีแนวโน้มตามความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้นทุกปี รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญของงานการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์สนองนโยบายแผนงานของสำนักพัฒนาชุมชนและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ต้องให้ความสำคัญในงานวิชาการเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ

กรุงเทพมหานครทุกแห่ง ให้เข้าสู่ระบบบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต และผลิตช่างกึ่งฝีมือเข้าสู่มาตรฐานแรงงานต่อไป

จากการติดตามการดำเนินงานการจัดรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น หลักสูตร ด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรได้พบปัญหาหลายประการในการดำเนินการ

โดย เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคณะ(2538:249) ได้กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ได้แก่

1. ขาดการปฏิบัติตามแผนเนื่องจากขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และขาดระบบการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพ
2. หลักสูตรขาดความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้เป็นผลจากการขาดข้อมูลกำลังคนและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
3. ผู้เรียนยังอ่านเขียนไม่คล่อง ทำให้มีความวิตกกังวล ประกอบกับการมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น
4. มีข้อจำกัดบางประการในการฝึกอบรม เช่น วิธีการสอน อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบในการสอนขวัญและกำลังใจของผู้สอน เป็นต้น
5. ค่านิยมของสังคมที่ไม่ยอมรับการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น
6. ผู้เรียนขาดความรู้และแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น การฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร มีความจำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการที่จะนำความรู้ ไปพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ จากสถิติที่ผ่านมาในรอบ 4 ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์) มีผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 793 คนแต่มีผู้จบหลักสูตรเพียง 532 คน พบว่ามีผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมออกกลางคันก่อนจบหลักสูตรเป็นจำนวนมาก ข้อมูลจากรายงานบัญชีการจัดชั้นเรียนโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์) รุ่นที่ 4ปีการศึกษา 2553:5

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษารูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ประกอบการในยุคปัจจุบัน จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน

สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

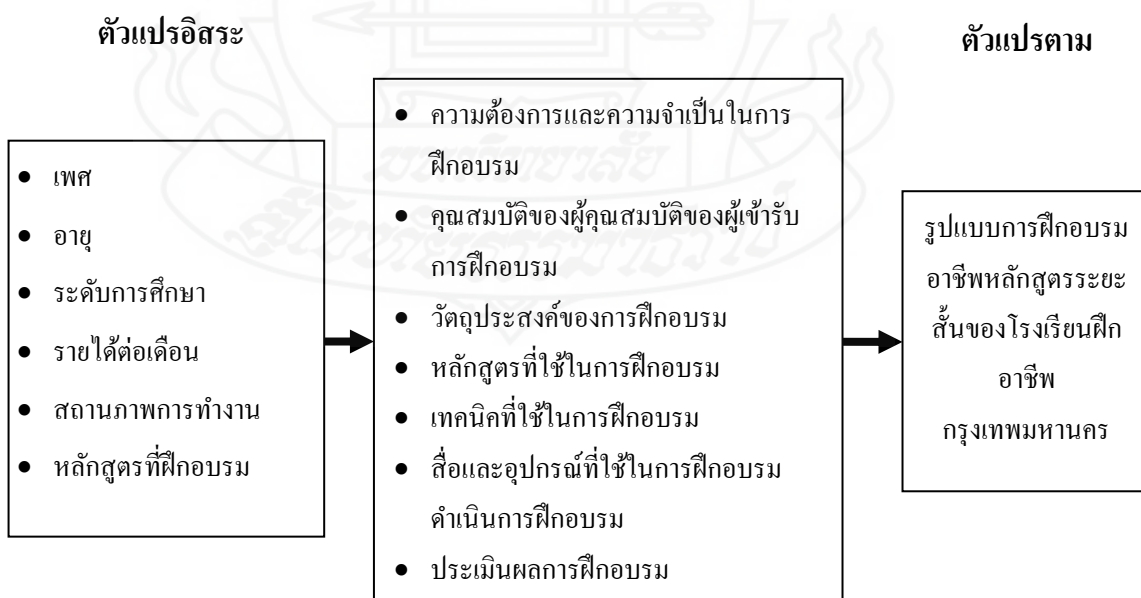
2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำเสนอเป็นแผนภูมิดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

สถานภาพของผู้เข้ารับการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน สถานภาพการทำงาน หลักสูตรที่ศึกษา ทัศนคติต่อการเข้ารับการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ด้านความต้องการและจำเป็นในการศึกษาต่อ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านเนื้อหาและวิธีการ ขั้นตอนการศึกษาระดับปริญญาตรี สื่อและวัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม แนวทางการจัดและการประเมินผลการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.2 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์ โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 4.2.1 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (ดินแดง1)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตดินแดง
- 4.2.2 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (ดินแดง2)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตดินแดง
- 4.2.3 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตปทุมวัน
- 4.2.4 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (คลองเตย)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตคลองเตย
- 4.2.5 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (บางรัก)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตบางรัก
- 4.2.6 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (ม้วนบำรุงศิลป์)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตลาดพร้าว
- 4.2.7 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตหนองจอก
- 4.2.8 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (อาทรสังข์วัฒนะ)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตบางมด
- 4.2.9 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตตลิ่งชัน
- 4.2.10 โรงเรียนศึกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร (หลวงพ่อกวีศักดิ์)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตหนองแขม

4.3 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.3.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียน 10 คน และครูผู้สอน 10 โรงเรียนจำนวน 40 คน รวม 50 คน 2) กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาชีพ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร 10 โรงเรียน จำนวน 1,500 คน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 12 คน (โรงเรียนละ 4 คน) รวม 15 คน 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใน 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาอุตสาหกรรม หมวดวิชาพาณิชยกรรม หมวดวิชาคหกรรม หมวดวิชาศิลปกรรม จำนวน 450 คน

4.4 ขอบเขตระยะเวลา ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ระยะสั้นในรุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2554 เริ่มวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 – 15 กรกฎาคม 2554

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่ใช้เป็นหลักหรือเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมประกอบด้วย 1) การกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) หลักสูตรการฝึกอบรม 3) วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม 4) สถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรม 5) การประเมินผล และติดตามผล ในการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

5.2 การฝึกอบรมอาชีพ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นในช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร

5.3 หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง เนื้อหาวิชาของหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่เปิดสอน ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือ ประกอบอาชีพส่วนตัวได้โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น

5.4 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่เปิดฝึกอบรม ทำการเรียน การสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น สังกัดสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานครมี 10 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 5.4.1 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง1)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตดินแดง
- 5.4.2 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง2)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตดินแดง
- 5.4.3 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตปทุมวัน
- 5.4.4 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตคลองเตย
- 5.4.5 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตบางรัก
- 5.4.6 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วนบำรุงศิลป์)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตลาดพร้าว
- 5.4.7 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตหนองจอก
- 5.4.8 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทรสังข์วัฒนะ)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตบางมด
- 5.4.9 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตตลิ่งชัน
- 5.4.10 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หลวงพ่อทวีศักดิ์)
ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตหนองแขม

5.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ลงทะเบียนเป็นนักเรียนฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

5.6 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติ นักเรียนฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้น ใน 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาอุตสาหกรรม หมวดวิชาพาณิชยกรรม หมวดวิชาคหกรรม และหมวดวิชาศิลปกรรม

5.7 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

6.3 นำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษารูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

1. การศึกษานอกระบบ
2. การฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรม
3. หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การศึกษานอกระบบ

1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบ

ระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 3 มาตรา 15 ว่าด้วยระบบการศึกษาว่า การศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545: 9)

การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มซึ่งจัดบริการให้แก่ผู้ที่พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระบบโรงเรียน โดยไม่จำกัดวัย เพศ พื้นฐานการศึกษา ซึ่งมีความหลากหลาย การศึกษานอกระบบเกิดขึ้นมาจากความเชื่อพื้นฐานหรือปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิตที่ว่าบุคคลควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาไม่ได้จบลงเมื่อบุคคลจบจากโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเท่านั้น

ซูมาลี สังข์ศรี (2545: 116) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากของการศึกษาตลอดชีวิตสามารถจัดให้บุคคลทุกเพศทุกวัยตั้งแต่วัยเด็กแรกเกิดจนถึงผู้สูงอายุ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับกิจกรรมและเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายแต่ละวัยแต่ละพื้นที่ เพื่อนำความรู้ไปใช้ได้จริงในการพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรมการศึกษาไม่จำเป็นต้องเกิดเฉพาะในสถานศึกษา ผู้จัดการศึกษาหรือผู้ให้ความรู้ไม่ได้มีเฉพาะครูเท่านั้นแต่อาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน กุฎระเบียบต่างๆ ยืดหยุ่นเพื่อให้เป้าหมายเข้ารับการศึกษาได้ง่าย สิ่งที่ดีให้เรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพที่ต้องเผชิญในชีวิตจริง

ฟิลลิป เอช คูมส์ Phillip H. Coombs: 1974 (อ้างถึงใน มิถุนา อนุสน: 2545) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนหมายถึงกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาภาคปกติ ไม่ว่าจะจัดขึ้นเป็นกิจกรรมต่างหาก หรือจัดเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกิจกรรมใหญ่อื่นๆ เป็นกิจกรรมที่มุ่งบริการกลุ่มผู้เรียนที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าหมายและอย่างมีความมุ่งหมาย

David Kline and Thomas B. Keehn :2545 (อ้างถึงใน รัชดา คงคาหลวง 2550: 26) ได้ให้คำจำกัดความว่า การศึกษานอกโรงเรียนเหมือนกับการศึกษาที่เรียกว่าการศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาชั่วชีวิต การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อช่วยปิดช่องว่างของประชากรจำนวนมากซึ่งไม่สามารถรับบริการระบบการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เป็นการศึกษาที่ยืดหยุ่นได้ง่าย

อัญญา รัตนอุบล (2550) ได้สรุปความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาและประมวลประสบการณ์ความรู้ใดๆก็ตามที่ได้จัดขึ้น โดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม นอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยยึดหลักการที่เป็นการตอบสนองความต้องการ ความสนใจแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551:4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่จัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ หรือความสนใจ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ด้านพื้นฐาน ทักษะในการประกอบอาชีพ และทักษะที่จำเป็นสำหรับความรู้ด้านอื่นๆ เป็นฐานในการดำรงชีวิต การจัดการศึกษานอกระบบมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของผู้เรียน

กฤษติกา รัตนโกศล (2551: 7) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต มีภารกิจสำคัญที่มุ่งให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการศึกษาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนพึงได้รับ นอกจากนี้ยังจะต้องได้รับการศึกษาต่อเนื่องจากการศึกษาพื้นฐานเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาชุมชนและสังคม

ชัยฤทธิ์ โภธิสุวรรณ (2552: 29) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบมีความหมายครอบคลุมถึงคำว่า การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) แนวคิดการศึกษาผู้ใหญ่เป็นแนวคิดดั้งเดิมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก มีการศึกษาและค้นคิดอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งเพื่อสร้างองค์ความรู้ ปรัชญา แนวคิดและผลงานวิจัยเพื่อสนองความต้องการรู้ ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้การดำเนินกิจกรรม

จากความหมายของการศึกษานอกระบบสามารถสรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมการศึกษาทุกประเภทที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีรูปแบบวิธีสอน ระเบียบกฎเกณฑ์และหลักสูตร ระยะเวลาของการจัดที่ยืดหยุ่น เรียนแล้วสามารถนำไปใช้ได้ทันที เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดบริการให้แก่ผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษา ที่เกื้อหนุนให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ต่อเนื่องตลอดชีวิตในเรื่องที่ตนสนใจและเป็นประโยชน์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจและสังคมให้ดีขึ้นตลอดชีวิตโดยคำนึงถึงความพร้อมและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ

1.2 ประเภทของการศึกษานอกระบบ

อาชญญา รัตนอุบล (2542) ได้สรุปการจัดเนื้อหากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยแบ่งได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษานอกระบบโรงเรียน สายสามัญ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นต้น
2. การศึกษาด้านทักษะอาชีพ คือกิจกรรมฝึกอาชีพเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์เพื่อการประกอบอาชีพตามความต้องการในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งด้านเกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรมและหัตถกรรม
3. การให้บริการข่าวสารข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมการจัดห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือและแหล่งความรู้ประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดเคลื่อนที่ หน่วยโสตทัศนศึกษา วิทยุและโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ตลอดจนหนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ต่างๆ เป็นต้น

4. การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย การปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม คือความรู้ ทักษะและทัศนคติต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

5. การศึกษาเพื่อสันติภาพ และด้านการเมืองการปกครอง

6. การศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล

ฟิลลิปส์ คูมส์ และแมนซูร์ อาเหม็ด: 1971(อ้างถึงใน ทองอยู่ แก้วไทรชะ 2544:27)

ได้จำแนกการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาชนบทเป็น 4 ประเภทคือ

1. การศึกษาพื้นฐาน เป็นการจัดให้ประชาชนในชนบทอ่านออก เขียนได้ คิดเลข เป็นและยังมีความเข้าใจเบื้องต้นด้านวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

2. การศึกษาเพื่อปรับปรุงชีวิตครอบครัว เป็นการเสริมความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครอบครัว เช่น เรื่องสุขภาพอนามัย โภชนาการ การวางแผน ครอบครัว

3. การศึกษาเพื่อปรับปรุงชุมชน เป็นการพัฒนาประชาชนให้สามารถปรับปรุง ชุมชนของตน ประชาชนสามารถปกครองตนเองได้ ใ้รู้เรื่องสหกรณ์ การจัดทำโครงการของ ชุมชน

4. การศึกษาเพื่อการอาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ กิจกรรมที่ประชาชนมี รายได้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้กับ ประชาชนนอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ได้รับความรู้ตลอดชีวิตออกเป็น 4 แนวทาง ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2546: 7-8)

1. การศึกษาพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนอกระบบ วิทยาลัย ได้รับโอกาสในการศึกษาพื้นฐานตามความสนใจและตามความต้องการอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึง โดยจัดให้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาเข้ากับวิถีชีวิต เน้นการคิด ทำ จำ แก้ปัญหา และพัฒนา

2. กิจกรรมประเภทการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน มีการจัด 4 แนวทาง คือ

2.1 การฝึกทักษะเป็นการให้การศึกษาลักษณะระยะสั้นสายอาชีพ เพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ

2.2 การเข้าสู่อาชีพ เป็นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพ

2.3 กลุ่มพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์แก่กลุ่มผู้ที่มีอาชีพประเภทเดียวกันให้สามารถพัฒนาปริมาณและคุณภาพผลผลิตเข้าสู่การจำหน่าย มีรายได้ ยิ่งขึ้นเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม

2.4 การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีเป็นการให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพและศักยภาพแก่ตนเองและกลุ่ม

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคคลเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กำหนดให้สถานศึกษาควรมีหลักในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตโดยให้ ยึดกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก ยึดทักษะชีวิตพื้นฐานที่จำเป็น 4 ด้านเป็นหลัก ยึดประเด็นปัญหาในชุมชนท้องถิ่นเป็น หลักและยึดนโยบายรัฐหรือเอกลักษณ์ของชาติเป็นหลัก โดยรูปแบบการจัดกิจกรรมทักษะชีวิต สามารถจัดได้ในรูปแบบกลุ่มสนใจ เข้าค่าย การอบรมประชาชน และการจัดกิจกรรมชุมชน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถและศักยภาพของคนในชุมชน รวมทั้งทุกภาคส่วนในชุมชนให้ร่วมกันรับผิดชอบและ เห็นถึงความสำคัญในการฟื้นฟูพัฒนาสังคมและชุมชนของตนเอง โดยหน่วยงานสถานศึกษา การศึกษานอกโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อการใช้กระบวนการ กระบวนการศึกษาส่งเสริมให้ ประชาชน ชุมชน เกิดการเรียนรู้และบูรณาการความรู้ ประสบการณ์และทักษะอาชีพเข้ามาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและชุมชน โดยรวม และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตาม นโยบายดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรม พัฒนาสังคมและชุมชนใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 4.1 ด้านเศรษฐกิจ เน้นกิจกรรมเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- 4.2 ด้านการเมือง เน้นกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในวิถีชีวิต
- 4.3 ด้านสังคม เน้นกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 4.4 ด้านสิ่งแวดล้อม เน้นกิจกรรมรักษัพลังงานและสิ่งแวดล้อม
- 4.5 ด้านศิลปวัฒนธรรม เน้นกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

4.6 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้พยายามเชื่อมโยงหรือบูรณาการทั้ง 4 กิจกรรมด้วย โดยสอดคล้องกับสภาพเป็นจริงในชีวิตและสังคมของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ประเภทของการศึกษานอกระบบแบ่งได้หลายประเภทไม่จำกัดสามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการ และประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและพัฒนาสังคมเป็นสำคัญ หากต้องการศึกษาด้านทักษะอาชีพ ก็สามารถจัดการศึกษานอกระบบเพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมพัฒนาอาชีพได้

1.3 หลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบ

Caffarella: 1994 (อ้างถึงใน ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์: 2550) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบได้มีพื้นฐานจากการศึกษาความต้องการและปัญหาของบุคคลและชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการ โดยต้องมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและต้องช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนและชุมชนให้ดียิ่งขึ้นประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายหลักที่สำคัญ 4 ประการดังนี้คือ

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของปัจเจกบุคคล
2. เพื่อช่วยประชาชนให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆในชีวิตได้
3. เพื่อเตรียมตัวสำหรับโอกาสในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต
4. เพื่อช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ของสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(2551) กล่าวว่า การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลักการดังนี้

1. หลักการสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลและชุมชน

2. หลักความต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย เต็มศักยภาพและความสนใจ

3. หลักความเสมอภาค เป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงและรับการศึกษาอย่างกว้างขวางทั่วถึง เป็นธรรมและมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน

4. หลักการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและหลักการมีส่วนร่วมของสถาบันต่างๆ ของสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ภาคีเครือข่ายและสถาบันอื่นของสังคม มีสิทธิและส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

5. หลักการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนและสังคม เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและแข่งขันของประเทศ

สรุปได้ว่าหลักการสำคัญของการจัดการศึกษานอกระบบ เป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลาง และความเสมอภาคของบุคคลให้มีโอกาสในการศึกษาเท่าเทียมกัน มีความต่อเนื่องและยืดหยุ่น มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้อย่างชัดเจน

1.4 ผู้เรียนผู้ใหญ่

1.4.1 ช่วงวัยของผู้เรียน

การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับชาวปัญญาของแต่ละบุคคลและแต่ละวัย การเรียนรู้ของคนเรานั้นเกิดขึ้นตลอดชีวิต เมื่อพิจารณาความพร้อมที่จะเรียนรู้ของเด็กต้องมีความพร้อมทางด้านสรีระเป็นส่วนใหญ่ ในวัยต่อมาก็ยังต้องอาศัยความพร้อมทางสรีระและความพร้อมทางด้านจิตใจหรือทางวุฒิภาวะ สำหรับผู้ใหญ่ความพร้อมในการเรียนรู้เป็นผลส่วนใหญ่มาจากบทบาททางสังคม

Havighurst: 1961 (อ้างถึงใน ชัยฤทธิ โภธิสุวรรณ: 2552) กล่าวว่า ภารกิจพัฒนาการของผู้ใหญ่แบ่งออกเป็น 3 วัย คือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย บทบาททางสังคมของวัยผู้ใหญ่มี ดังนี้คือ การทำงาน คู่สมรส บิดามารดา แม่บ้าน ลูกของบิดามารดาที่สูงอายุ พลเมือง เพื่อน สมาชิกขององค์กรต่างๆ ผู้นำถือศาสนา และผู้ใช้เวลาว่าง ในการปฏิบัติตนตามบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บุคคลนั้นพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ทำให้ได้ขณะนั่นเองที่บุคคลเกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ทำให้มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะก้าวสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์จึงเป็นเรื่องยากและซับซ้อน การกำหนดช่วงวัยของมนุษย์เป็นความพยายามอย่างหนึ่งที่จะใช้ช่วงวัยเป็นเกณฑ์ในการอธิบายการเรียนรู้และพัฒนาการของมนุษย์

นฤมล ดันทรเศรษฐ์ (2544: 2-3) ได้จัดแบ่งช่วงวัยของผู้เรียนไว้ ดังนี้

1. การเรียนรู้ของผู้เรียนวัยเด็กและวัยรุ่น เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 18 ปี
2. การเรียนรู้ของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ เริ่มตั้งแต่อายุ 18-55 ปี
3. การเรียนรู้ของผู้เรียนวัยสูงอายุ เริ่มตั้งแต่อายุ 55 ปีขึ้นไป

กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีความหลากหลายทั้งในเรื่อง อายุ เพศ วัย และการศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นวัยที่ต้องรับภาระในการประกอบอาชีพ โดยอาจเป็นแรงงานในครอบครัว

หรือบางคนอาจมีครอบครัวเป็นของตนเองต้องรับภาระในการหาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่กลุ่มเป้าหมายนี้เป็นบุคคลที่ต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ เพื่อให้มีความมั่นคงและเพิ่มมูลค่าให้กับอาชีพในลักษณะหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การที่จะตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องใดๆ จึงต้องคิดใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบครอบและมองเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่ออาชีพของตนเอง ดังนั้นหน่วยงานที่จะจัดฝึกอบรมให้กลุ่มเป้าหมายลักษณะเช่นนี้ต้องมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและวางแผนในการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน

การเรียนรู้ของผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ซึ่งครอบคลุมช่วงอายุระหว่าง 18-55 ปี ในช่วงนี้ผู้เรียนมีพัฒนาการเต็มที่ในทุกด้าน มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมมากขึ้น บทบาทต่างๆ ที่สังคมคาดหวัง ทำให้การเรียนรู้ยังคงดำเนินต่อไปตามบทบาทในครอบครัว ในอาชีพการงานและในสังคมที่แต่ละคนเป็นสมาชิกอยู่ แต่การเรียนรู้จะแตกต่างไปจากวัยก่อนหน้านี้ ผู้ใหญ่จะมีอิสระในการเลือกเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ เหมาะสมกับบทบาทของตน การเรียนรู้จึงขึ้นอยู่กับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่

นฤมล ดันธสุเรศรัฐ (2544 : 31) ได้แบ่งผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ขึ้นเป็น 2 ช่วงอายุ คือ

1. ผู้เรียนผู้ใหญ่ตอนต้นอยู่ในช่วงอายุ 18-35 ปี ผู้ใหญ่ในวัยนี้มีพัฒนาการและการเรียนรู้เต็มที่ เน้นการเรียนรู้ตามศักยภาพ ทฤษฎีแอนดราโกจี การตอบสนองต่อสิ่งเร้า ความมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาตามปรัชญาคิดเป็น
2. ผู้เรียนผู้ใหญ่ตอนกลางอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35-55 ปี ผู้ใหญ่ในวัยนี้ต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม อาชีพและชีวิตครอบครัว เป็นช่วงที่ต้องมีการปรับตัวอยู่มาก เป็นช่วงที่จะประเมินผลการดำเนินชีวิตที่ผ่านมา การเรียนรู้ในวัยนี้จะเป็นการเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการพัฒนาตนเอง มีพื้นฐานจากปรัชญาพัฒนาการนิยมเนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนและประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีพื้นฐานจากปรัชญาพฤติกรรมนิยม เป็นแนวคิดของการเรียนรู้ที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตและความเชื่อในศักยภาพที่ไม่สิ้นสุดของมนุษย์

1.4.2 แนวคิดที่สำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Dirkx, Lavin and Pelavin (1995 อ้างถึงใน วิศนีย์ ศิลตระกุล 2545 : 29) ได้สรุปลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ (the adult learners) โดยอาศัยพื้นฐานจากการวิจัย ทฤษฎี

Andragogy และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ แล้วกำหนดเป็นสมมติฐานของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้

1. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีความหลากหลายในด้านประสบการณ์ชีวิต และนำประสบการณ์นั้นมาสู่สถานการณ์การเรียนรู้ การเรียนอย่างกระตือรือร้นเกิดขึ้นเพื่อเชื่อมโยงกับโครงสร้างที่มีความหมายของผู้เรียน โดย

1) การเรียนรู้แปรเปลี่ยนไปตามอายุ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน พื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมและเป้าหมายของผู้เรียน

2) ผู้เรียนมีพื้นฐานทางการศึกษาที่แตกต่างกัน บางคนไม่ได้เข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียน บางคนไม่ได้เข้าเรียนในโรงเรียนเป็นเวลาหลายปี

3) ผู้เรียนนำเอกลักษณ์เฉพาะตัวตลอดจนประสบการณ์ที่ตนเองสะสม และมีอยู่หลากหลายคิดค้นมาด้วย ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรของการเรียนรู้

2. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ต้องการเรียนสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของตน ซึ่งอาจเป็นสภาพปัญหาหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดย

1) มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้เรียนที่ลงมือปฏิบัติ

2) ศึกษาเพื่อที่จะปรับปรุงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับบทบาททางสังคมของตนเอง

ตนเอง

3) เมื่อเรียนแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานและในชีวิต

ครอบครัว

4) คาดหวังว่าเวลาเรียนของตนจะมีความสอดคล้องกับชีวิตการทำงาน

และครอบครัว

5) คาดหวังว่าวิชาที่เรียนจะช่วยแก้ปัญหาชีวิตประจำวันของเขาได้

3. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ตามระดับวุฒิภาวะ และความคุ้นเคยกับเนื้อหา นั้น โดย

1) มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้เรียนด้วยความสมัครใจ

2) เชื่อว่าการตัดสินใจในการกลับคืนสู่โรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ

3) เชื่อว่าการศึกษาคือสิ่งที่มีความหมายสามารถช่วยเขาได้

4. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองว่า มีความสำคัญมากและมีความหมายต่อสถานการณ์การเรียนรู้ นั้น ผู้เรียนต่างก็มีระดับความสามารถของตนเอง และมีความตระหนักในรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง โดย

- 1) รู้สึกอายเมื่อต้องกลับเข้าสู่โรงเรียนอีกครั้ง
- 2) รู้สึกอายเมื่อต้องเรียนร่วมกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า
- 3) รู้สึกในเชิงลบเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง
- 4) รู้สึกในเชิงลบเกี่ยวกับโรงเรียนและครู

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2552) กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มักมีเหตุผลหลายเหตุผลร่วมกัน เหตุผลนี้อาจไม่เด่นชัด แต่ที่จริงอาจมีพลังในการจูงใจแรงกล้า กว่าเหตุผลที่ระบุออกมา เหตุผลหลักที่ผู้เรียนผู้ใหญ่ระบุไว้ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ความสนใจในเนื้อหา 3) ตอบสนองความต้องการจากภายนอก 4) ความสนุกสนานที่ได้ใช้ความสามารถทางสติปัญญา 5) การได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมกิจกรรม การเรียนรู้เป็นผลระหว่างแรงสนับสนุนและอุปสรรค การศึกษาอุปสรรคหรือสิ่งกีดกั้น การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้สามารถสนับสนุนหรือเพิ่มการเข้าร่วมกิจกรรมได้

Patrica Cross :1981 (อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ :2552) กล่าวถึงอุปสรรคหรือสิ่งกีดกั้นการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มี 3 จำพวกคือ 1) สิ่งกีดกั้นด้านสถานการณ์ ที่เป็นสภาพแวดล้อมในชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น การไม่มีเวลาและเงิน ความรับผิดชอบในบ้านและงาน 2) สิ่งกีดกั้นด้านสถาบันที่เป็นการปฏิบัติ กระบวนการและนโยบายที่จำกัดหรือลดโอกาสของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ เช่น ตารางการทำงาน กฎระเบียบ การบังคับบัญชา 3) สิ่งกีดกั้นด้านจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองในฐานะเป็นผู้เรียน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองต่ำ มีประสบการณ์ทางลบ รู้สึกท้อแท้ กล่าวว่าจะแก่เกินเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สิ่งกีดกั้นด้านข่าวสาร ที่เป็นข่าวสารเกี่ยวกับการเรียนรู้ในด้านสถาบัน เช่น การด้อยประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์ แนะนำหรือข้อจำกัดด้านนโยบาย

วิศนี สิลตระกูล (2545 : 36) กล่าวว่าเนื่องจากผู้ใหญ่ต้องรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ มาก ดังนั้นจึงมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการเรียน ดังนี้

1. ต้องแบกรับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมาก
2. ไม่มีเวลามากนัก
3. ไม่มีคนดูแลลูกหากต้องมาเข้าชั้นเรียน
4. มีปัญหาในเรื่องตารางเวลาเรียน
5. ไม่มีเงิน
6. มีปัญหาในเรื่องยานพาหนะ
7. ไม่มีความมั่นใจพอ
8. จำเป็นต้องเรียน เช่น สถานการณ์บังคับโดยไม่มีความพร้อมที่จะเรียน

วิศนี ศิลตระกูล (2545 : 30) ได้สรุป หลักการสี่ประการซึ่งเป็นธรรมชาติของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ไว้ดังนี้ 1) ผู้ใหญ่มีความต้องการและมีแนวโน้มที่จะนำตนเองเนื่องจากวุฒิภาวะที่เขาถืออยู่ ถึงแม้ว่าบางครั้งเขาอาจติดขัดอยู่กับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง 2) ประสบการณ์ของผู้เรียนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคนิคบางอย่าง เช่น การอภิปราย และการแก้ปัญหา 3) ผู้ใหญ่ตระหนักในความจำเป็นของการเรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานชีวิตหรือปัญหาที่ตนเองพบ โปรแกรมการศึกษาจึงควรจัดโดยประยุกต์เรื่องราวของชีวิตและจัดตามความพร้อมในการเรียนรู้ของเขา 4) ผู้ใหญ่เรียนตามความสามารถ ตามความคิดในการที่จะประยุกต์ความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับไปใช้กับสภาพที่เขาเผชิญอยู่ในขณะนั้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2526 : 100-102) กล่าวว่า การสอนผู้ใหญ่โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นผู้นำตนเองอย่างอิสระยังมีอุปสรรคอย่างอื่นอีก เนื่องจาก ผู้ใหญ่มีความรับผิดชอบและมีหน้าที่ซึ่งสังคมถือว่าเป็นผู้ใหญ่ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้ใหญ่มิพบทบทที่ตนเกี่ยวข้องเมื่อผู้ใหญ่อายุสูงขึ้นบทบาททางสังคมจะเปลี่ยนไปด้วย และการศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการปรับตัวที่เห็นว่าจำเป็นนี้ได้ ฉะนั้นช่วงเวลาการสอนได้ของผู้ใหญ่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางร่างกาย แต่ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัญหาเฉพาะหน้าหรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ทางสังคม

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาในเรื่องของเหตุผลในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และสิ่งกีดกั้นในการเข้าร่วมกิจกรรม น่าจะให้นักการศึกษาผู้ใหญ่ได้เข้าใจการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และแนวทางการสอนผู้ใหญ่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4.3 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

วิศนี ศิลตระกูล (2545 : 35) กล่าวว่าทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามทฤษฎีของโนลส์ (Knowles' Theory of Andragogy) นั้นถือว่าพยายามที่จะทำให้เห็นว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีดังนี้

1. ผู้ใหญ่มีความเป็นอิสระและเรียนด้วยการนำตนเอง ต้องการเป็นอิสระในการนำตนเอง ผู้สอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องนำมุมมองหรือสาระของผู้เข้าร่วมว่ามีเรื่องอะไรบ้างที่จะครอบคลุมงาน หรือโครงการของเขา หรือที่สะท้อนความสนใจของเขา ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามารับผิดชอบในการนำเสนอ และแสดงภาวะผู้นำกลุ่ม ผู้สอนต้องมั่นใจที่จะแสดงบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ แนะนำทางผู้เรียนมากกว่าที่จะเพิ่มเติมข้อเท็จจริง ทำที่สุดผู้สอนต้องแสดงให้เห็นว่าชั้นเรียนจะสามารถช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างไร

2. ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ได้สั่งสมพื้นฐานที่เป็นประสบการณ์ชีวิตและความรู้ที่อาจรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบของครอบครัวและการศึกษาที่มีมาก่อน จึงจำเป็นต้องเชื่อมโยงการเรียนรู้เข้ากับความรู้ประสบการณ์พื้นฐานเหล่านั้น และเพื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนทำสิ่งนั้นได้ ผู้สอนก็จำเป็นต้องดึงความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนออกมา ผู้สอนต้องเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ กับผู้เรียนและยอมรับในคุณค่าของประสบการณ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ผู้ใหญ่เรียนอย่างมีเป้าหมาย เมื่อเริ่มลงทะเบียนเรียนผู้เรียนก็มักทราบแล้วว่าตนมีเป้าหมายอะไร ผู้สอนจึงต้องแสดงให้เห็นว่าชั้นเรียนนี้สามารถช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร การจำแนกเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในรายวิชาเช่นนี้จำเป็นต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มเรียน

4. ผู้ใหญ่เรียนในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เขาต้องทราบเหตุผลในการเรียนบางสิ่งบางอย่าง การเรียนรู้ต้องสามารถประยุกต์เข้ากับงานหรือความรับผิดชอบต่างๆ ของเขาและมีคุณค่าต่อเขา ดังนั้น ผู้สอนต้องพิสูจน์จุดมุ่งหมายให้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ก่อนที่การเรียนในวิชานั้นๆ จะเริ่มขึ้น ซึ่งก็หมายความว่า ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ผู้เรียนคุ้นเคยจึงจำเป็นต้องปล่อยให้ผู้เรียนเลือกโครงการที่สะท้อนความสนใจของเขา

5. ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติ จะสนใจบทเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองมากที่สุด ผู้เรียนอาจไม่สนใจที่จะเรียนเพียงเพื่อรู้เท่านั้น ผู้สอนต้องบอกผู้เรียนว่า บทเรียนเหล่านั้นจะมีประโยชน์ต่อการทำงานของเขาอย่างไรบ้าง

6. ผู้ใหญ่ทุกคนต้องการได้รับการแสดงถึงความนับถือผู้สอนต้องให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่แสดงออกถึงประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่พวกเขามีอยู่ ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เหล่านี้ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องของความรู้และประสบการณ์ และเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น หรือมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกัน

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการจะทำให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้นั้นเป็นทั้งศิลป์และศาสตร์ (Andragogy) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า

1. ผู้ใหญ่จำเป็นต้องรู้ว่าทำไมตนจึงต้องเรียนสิ่งนั้น
2. ผู้ใหญ่มีความจำเป็นอย่างมากในการเรียนโดยการนำตนเอง
3. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์หลากหลายและแตกต่างจากเด็ก
4. ผู้ใหญ่พร้อมจะเรียนรู้เมื่อตนเองเห็นว่าจำเป็นต้องทำ เพื่อที่จะให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ
5. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยคำนึงถึงงานเป็นสำคัญ (หรือคำนึงถึงปัญหาเป็นสำคัญ)

6. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยอาศัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก

7. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ตอบสนองการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเพิ่มค่าแรง การยกระดับการทำงาน การได้รับสวัสดิการการทำงานที่ดีขึ้น เป็นต้น โดยขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ

วิศนี สิลตระกูล (2545 : 35) กล่าวว่า ผู้ใหญ่ย่อมมีรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง วรรณกรรมทางการศึกษากล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning styles) ไว้ว่า ผู้เรียนที่เข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน และเมื่อเข้าร่วมในกระบวนการเรียนและมีการเรียนด้วยการนำตนเอง จะมีความรู้สึกว่ามีพลังในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และมีระดับความสำเร็จที่สูงขึ้น คุณแจทจะทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นนั้น ต้องเข้าใจลักษณะของการเรียนรู้ ซึ่งอาจมีอิทธิพลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อผู้เรียนก็ได้ การปรับสื่อการเรียนการสอนให้ตอบสนองลักษณะของการเรียนรู้ก็จะทำให้ผู้เรียนได้ประโยชน์ด้วย

แนวคิดในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง ของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้รับความสนใจและศึกษาอย่างกว้างขวาง คือ ผู้ใหญ่สามารถควบคุมการเรียนรู้ของตนเองได้ กล่าวคือ Knowles:1975 (อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ :2552) ให้ความหมายของการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลริเริ่มเข้ากระทำในทุกขั้นตอนของการวางรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ วิเคราะห์หาความต้องการในการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งด้านบุคคล ด้านวัสดุ เลือกหนทางและดำเนินการตามทางเลือกนั้น รวมทั้งการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้

จากแนวคิดและหลักการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่สรุปได้ว่า นักศึกษานอกกระบบต้องเข้าใจในศิลป์และศาสตร์ของการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ มีความรู้และความเข้าใจในผู้เรียนโดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าผู้เรียนจำเป็นต้องรู้ว่า ทำไมจึงต้องเรียนสิ่งนั้น การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองน่าจะเป็นแนวคิดที่สำคัญที่สามารถทำให้ผู้เรียนตอบสนองและกระตุ้นพัฒนาการของผู้เรียน โดยอาศัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกในการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่

2. การฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการศึกษานอกกระบบ เป็นการจัดการศึกษาให้กับบุคคลโดยไม่จำกัดอายุ เพศ หรือสถานภาพทางสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยปรับปรุง พัฒนาบุคคล ให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ มีแบบแผน เพื่อให้

บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติ ทักษะความชำนาญในประสบการณ์ที่เหมาะสมหรือเข้าทำงานได้เป็นอย่างดี ในสังคมยุคปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สภาพการทำงานในองค์กรต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป บุคคลจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มิเช่นนั้นความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อาจล้าสมัยหรือไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความต้องการด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีความมั่นใจในตนเองและสามารถออกไปประกอบอาชีพได้

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

จิตร อวาทะกุล (2540:15) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคคล 3 ด้านคือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) ด้านทัศนคติ (Attitude)

โกวิท ชีรวีโรจน์ (2542:9) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดเรียงเรียงความรู้ให้เป็นระบบและนำไปถ่ายทอดให้กับกลุ่มบุคคล กลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545:7-8) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในปัจจุบันและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วรนารถ แสงมณี (2547:7-11) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การเรียนรู้ประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในแต่ละบุคคลเพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นโดยมีกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ การฝึกอบรมเป็นการเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ ทักษะคติ หรือพฤติกรรม ซึ่งหมายความว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พนักงานรู้วิธีการทำงานของพวกเขา รวมทั้งทัศนคติของพวกเขา ที่มีต่องานหรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549:4-31) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การที่จะทำให้บุคคลากรเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานของ

บุคคลากร โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม(Behavior)การทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

กูด Good (อ้างในพรทิพย์ วรกุลและคณะ: 2549:5) ได้ให้ความหมายของการอบรมไว้ว่า หมายถึงกระบวนการให้ความรู้และทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการแต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนการศึกษาทั่วไป

สรุปได้ว่าความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะพัฒนาบุคคลให้เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะหรือความชำนาญและเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคล การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งเทคนิคการจัดการฝึกอบรมที่ถูกต้องโดยนำหลักวิชาการมาประยุกต์ให้เหมาะสมทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการมากที่สุด

2.2 เทคนิคการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จำเป็นต้องมีเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ประเภทและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอันจะช่วยส่งเสริมให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจำแนกได้หลายประเภท โดยอาศัยเกณฑ์ที่แตกต่างกัน(ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ 2545:46) ได้สรุปภาพรวมของเทคนิคและวิธีการฝึกอบรมไว้คือ

2.2.1 วิธีการหรือเครื่องมือ หรือกิจกรรมที่วิทยากรหรือผู้เกี่ยวข้องใช้ในการติดต่อสื่อสาร หรือถ่ายทอดข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ทักษะและประสบการณ์ไปยังผู้รับการอบรมหรือใช้ระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกัน

2.2.2 ตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะความสามารถและเจตคติที่พึงประสงค์ต่อผู้รับการอบรมตามวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอบรมและเพื่อนำความรู้ ทักษะและเจตคติดังกล่าวไปใช้กับการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 เกณฑ์การจำแนกเทคนิควิธีการฝึกอบรม

เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันนี้มีอยู่หลายประเภท หลายรูปแบบและชื่อเทคนิคที่ใช้เรียกก็อาจต่างกันบ้าง ในการจำแนกประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้หลักเกณฑ์ใดในการจำแนกประเภท เกณฑ์และตัวอย่างการจำแนกประเภท เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ใช้กัน โดยทั่วไป ได้แก่

2.3.1 **เกณฑ์ลักษณะกิจกรรมตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสหรัฐอเมริกา (U.S. Civil Service Commission) กุลชน ธนาพงศธร: 2532(อ้างถึงในศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ 2545:47) ได้จำแนกประเภทไว้ดังนี้**

1. วิธีการบอกกล่าว (Telling Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติและประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการอบรม ซึ่งวิธีการบอกกล่าวนี้ประกอบด้วยเทคนิควิธีการย่อยอีกหลายวิธี เช่น การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา เป็นต้น

2. วิธีการกระทำ (Doing Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทมากโดยต้องเป็นผู้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ภายใต้การแนะนำดูแลของวิทยากร ซึ่งได้แก่ วิธีการระดมสมอง การสอบเนาะงาน การประชุมกลุ่มชนิดิเคท

3. วิธีการแสดง (Showing Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่แสดงให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เห็นถึงสภาพการณ์ที่เป็นจริงหรือสภาพการณ์ที่คล้ายของจริง โดยวิทยากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือบุคคลอื่นเป็นผู้แสดง และวิทยากรจะเป็นผู้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ สรุปกิจกรรม เทคนิควิธีการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การสร้างสถานการณ์จำลอง

2.3.2 เกณฑ์แบ่งตามบทบาทของวิทยากรผู้ให้การอบรมและสื่อ

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ:2531 (อ้างถึงในศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ 2545:48) แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. วิธีการที่ให้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น เทคนิคการบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การบรรยายเป็นคณะ

2. วิธีการที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เช่น เทคนิคการระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. วิธีการที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การสอนเนาะงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้แบบเรียนสำเร็จรูป

4. วิธีการที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ วิดิทัศน์ สไลด์และเทป

2.3.3 เกณฑ์ด้านจำนวนหรือปริมาณของผู้เข้ารับการอบรม กุลธน ธนาพงศธร 2532 (อ้างถึงใน ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ 2545:48) ซึ่งได้จำแนกเทคนิควิธีการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้บุคคลคนเดียวหรือรายบุคคล

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้กับกลุ่มขนาดเล็ก

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้กับกลุ่มขนาดใหญ่

2.3.4 เกณฑ์ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ และใช้เกณฑ์ลักษณะของการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือรายบุคคลประกอบเพื่อกำหนดเทคนิค วิธีการฝึกอบรมของโครงการที่จัด ซึ่งเทคนิควิธีการฝึกอบรมจึงจำแนกเป็น 3 ประเภทตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในด้านต่างๆ และตามลักษณะการเรียนรู้ดังนี้ (ศศิกานุจน์ ทวิสุวรรณ 2545:48-49)

1. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ (knowledge) เป็นเทคนิค/วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป เทคนิควิธีการฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของการเรียนรู้ คือ

1.1 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้แบบกลุ่ม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง การสัมมนา เป็นต้น

1.2 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้แบบรายบุคคลเป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ วัสดุทัศน หรือเครื่องมือเครื่องจักรในโรงงาน เป็นต้น วิธีการฝึกอบรมในกลุ่มนี้ ได้แก่ แบบเรียนสำเร็จรูปการสอนแผนงานการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์

2. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความชำนาญ (skill) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทักษะมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพเทคนิควิธีการฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของการเรียนรู้ คือ

2.1 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้แบบกลุ่ม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะกลุ่ม เช่น การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การจำลองสถานการณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีประสบเหตุการณ์ เป็นต้น

2.2 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความชำนาญแบบรายบุคคล เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เช่น การฝึกอบรมในงานการสอนแผนงาน ควรฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

3. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติ (attitude) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่พึงประสงค์ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ด้านเจตคติในทางที่เหมาะสม ต่อตนเอง ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ฯลฯ เทคนิควิธีการฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของการเรียนรู้ คือ

3.1 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติแบบกลุ่ม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การทำงานให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม เช่น การอภิปรายกลุ่ม เกมการบริหาร การประชุมกลุ่มซินดิเคต (syndicate) การแสดงบทบาทสมมติ วิธีประสบเหตุการณ์ เป็นต้น

3.2 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมเจตคติแบบรายบุคคล เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้การทำงานให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เช่น กรณีศึกษา การฝึกอบรมในงาน เป็นต้น

จากเกณฑ์วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและเกณฑ์ลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมได้ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 สรุปลักษณะของการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม	ลักษณะของการเรียนรู้	
	แบบกลุ่ม	แบบรายบุคคล
เสริมสร้างเพิ่มพูน ความรู้	การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง ทักษะศึกษา การสัมมนา การบรรยายเป็นคณะ	แบบเรียนสำเร็จรูปการสอนโดยคอมพิวเตอร์
เสริมสร้างเพิ่มพูน ทักษะความชำนาญ	การสาธิต การจำลองสถานการณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เกมการบริหาร วิธีประสบเหตุการณ์ การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	การสอนแผนงานการฝึกปฏิบัติ อบรมในงาน ฝึกใช้อุปกรณ์จำลอง
เสริมสร้างเจตคติ	การอภิปรายกลุ่ม ทักษะศึกษา บทบาทสมมติ ประชุมกลุ่มซินดิเคต สังเกตพฤติกรรมเกมการบริหาร สถานการณ์จำลอง	กรณีศึกษา

ที่มา : ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545)

สรุปได้ว่า เทคนิควิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ในการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบจะ ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเลือกใช้ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมให้ เหมาะสมและจะต้องพิจารณาปัจจัยอื่นด้วยเช่น วัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เนื้อหา วิทยากรและผู้เข้าอบรม เป็นต้น

2.4 บทบาทของวิทยากรการฝึกอบรม

ศุรพล จันทราปัดย์ และชูเกียรติ รักซ้อน 2534:1(อ้างถึงในชาญณรงค์ วงศ์สุวรรณ 2549:21-22) กล่าวว่า วิทยากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการ เรียนรู้ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลนั้น วิทยากรจะต้องสามารถวิเคราะห์ผู้เข้ารับการ อบรม วัตถุประสงค์ หลักสูตร วิธีการและเทคนิค รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ แล้วจึงจัดเนื้อหาวิชาที่ต้องการ ถ่ายทอดให้อยู่ในระบบ เป็นขั้นตอนต่อเนื่องเพื่อที่จะดำเนินการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ บทบาทของวิทยากรฝึกอบรม มิใช่แต่เพียงเป็นผู้สอนหรือผู้ถ่ายทอดความรู้แต่เพียง เท่านั้น วิทยากรฝึกอบรมยังมีบทบาทที่สำคัญอีกหลายประการด้วยกัน อาทิเช่น เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้วางแผนและประเมินผล เป็นผู้ประสานงาน ฯลฯ ซึ่งบทบาทที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้

2.4.1 เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยการใช้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการ อบรมเกิดการเรียนรู้ตรงตามที่วิทยากรตั้งใจ การถ่ายทอดนี้มีไม่จำกัดเพียงให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้ว่าอะไรเป็นอะไรเท่านั้น แต่รวมถึงให้เข้าใจในเหตุผลและผลของสิ่งที่ได้รู้นั้นด้วยว่าเพราะเหตุใด จึงเป็นเช่นนั้น และที่เป็นเช่นนั้นจะก่อให้เกิดผลอย่างไร กรณีเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้ อย่างกว้างขวางแตกฉานขึ้น สามารถอธิบายได้ มิใช่การรู้แบบท่องจำ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์ในทาง ปฏิบัติแต่อย่างใดเลยในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรจะต้องสร้างบรรยากาศในการอบรมให้เกื้อกูล แก่การเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้รับการอบรม ตลอดระยะเวลาของการเรียนการสอนด้วย

2.4.2 เป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร ด้วยการชี้แจงเผยแพร่ข่าวสารอันได้เลือกสรรแล้ว ว่าเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการอบรมในการนำไปใช้ได้ ในสภาพความเป็นจริงของเขาเองและของ ท้องถิ่น

2.4.3 เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้วยการอธิบายให้เหตุผล ชี้แนะเพื่อให้ผู้เข้า รับการอบรมเห็นทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน หรือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

2.4.4 เป็นผู้วิเคราะห์ ด้วยการแจกแจงส่วนต่างๆ ให้เห็นชัดว่าส่วนนั้นๆ คืออะไร มีความสัมพันธ์กับส่วนอื่นๆ อย่างไร ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้กระจ่าง

ขึ้น และเห็นแนวทางที่จะปฏิบัติว่าส่วนนี้ควรทำอย่างไร ส่วนนั้นควรทำอย่างไร ถ้าทำส่วนนี้แล้วจะเกิดผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ อย่างไร จะได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ล่าช้าและเกิดความเสียหาย

2.4.5 เป็นผู้ประสานงาน ด้วยการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบการกระทำของ แต่ละฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสานสอดคล้องไปด้วยกัน มิใช่ต่างฝ่ายต่างทำโดยไม่รู้เรื่องกับการประสานงานที่ดีจะช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดผลได้อย่างคุ้มค่า

2.4.6 เป็นผู้อำนวยความสะดวก ด้วยการบอกกล่าว ชี้แจง บริการหรือกระทำสิ่งใดๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตามความต้องการ ในขอบข่ายที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ไม่มีเพียงแต่ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเท่านั้น แต่หมายรวมถึงเรื่องอื่นๆ ที่อยู่ในวิสัยและความสามารถของผู้เป็นวิทยากรจะช่วยได้ด้วย

2.4.7 เป็นผู้วางแผนและประเมินผล ด้วยการศึกษาลักษณะและวัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาที่ตนได้รับการทาบทามให้เป็นวิทยากรรวมไปถึงวิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรม สถานที่อุปกรณ์ ฯลฯ เพื่อการผสมผสานความต้องการและประโยชน์ของทุกฝ่ายให้ก้าวหน้า มุ่งสู่วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม จากนั้นก็ประเมินเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบผลการทำงานหรือผลการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือไม่ หากมีข้อควรแก้ไขปรับปรุงก็จะได้นำดำเนินการให้เกิดผลดีต่อไป

2.4.8 เป็นผู้นำนันทนาการ(ถ้าจำเป็น)ด้วยการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบแล้วว่าจะช่วยให้พวกเขาคลายความเครียด มีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส เกิดความเข้าใจดีต่อกัน เป็นการพัฒนาทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทั้งใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ได้ทั้งสาระและความบันเทิงไปพร้อมกัน

2.5 คุณสมบัติของวิทยากรฝึกอบรม

วิทยากรฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่เชิญมาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้เรื่องหนึ่งเรื่องใดตามตารางฝึกอบรม คณะทำงานจะต้องคัดเลือกและสรรหาผู้ที่จะมาให้ความรู้แก่สมาชิกฝึกอบรมได้เหมาะสม(จันทร์ ชุ่มเมืองปัก 2545:129) ดังนี้

2.5.1 คุณวุฒิเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะต้องมีความรู้ตรงกับเรื่องที่เชิญมาบรรยาย

2.5.2 ชื่อเสียง เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในทางดีเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เป็นผู้มีความประพฤติและจริยธรรมที่สังคมมีความนิยมนับถือและศรัทธา

2.5.3 วิทยุติ ควรเป็นผู้มีอายุพอสมควร ไม่แก่เกินไป ไม่เด็กเกินไป

2.5.4 บุคลิกภาพ ควรมีบุคลิกภาพที่น่าศรัทธา น่านับถือ เช่นแต่งกายดี ูู้จักกาลเทศะ มีความสง่างาม เป็นคนมีเสน่ห์ดึงดูดใจ สนใจผู้ฟัง และให้ผู้ฟังประทับใจ

2.5.5 เจตคติในเชิงบวก มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรประชุม ต่อสมาชิกประชุม ต่อสถานที่ ไม่นำหรือแสดงตนเป็นคนละชั้นกับผู้เข้ารับการอบรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่ามี ความตั้งใจจริง ที่จะให้ความรู้โดยแท้จริง

2.5.6 มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่แสดงความคิดความอ่านว่ามีวิสัยทัศน์ คิดกว้าง มองไกล ใฝ่ดี ริเริ่มและสร้างสรรค์ สามารถยกตัวอย่างให้มองเห็นภาพจนได้ชัดเจน เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูง

2.5.7 บารมี เป็นผู้ที่มีความดีต่างๆเป็นที่ยอมรับเคารพศรัทธาของคนทั่วไป

2.6 หลักปฏิบัติและหน้าที่ของวิทยากรฝึกอบรม

การเป็นวิทยากรฝึกอบรมวิทยากรจะมีหน้าที่ต่างๆ ในแต่ละช่วงเวลามีหลักในการปฏิบัติเพื่อยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อที่จะเป็นวิทยากรที่มีประสิทธิผลดังนี้ สุรพล จันทรบัตย์ และชูเกียรติ รัชชอน 2534:5-15(อ้างถึงในชาตยณรงค์ วงศ์สุวรรณ2549:22-26) กล่าวว่า

2.6.1 ในช่วงก่อนการฝึกอบรม เมื่อท่านได้รับการติดต่อทาบทามให้เป็นวิทยากรในโครงการฝึกอบรมท่านจะต้องพิจารณาและดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาโครงการฝึกอบรมทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจหลักการและวัตถุประสงค์ ของโครงการนั้นๆ อันจะทำให้เราสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาที่ได้รับมอบหมายให้สนับสนุนหรือสนองต่อวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรม นอกจากนี้จะต้องเสนอเนื้อหาให้เกื้อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการอบรมในการนำไปผสมผสานกับวิชาชีพให้เกิดประโยชน์แก่การนำไปใช้ได้ยิ่งขึ้นต่อไป

2) ศึกษากลุ่มผู้เข้ารับการอบรม เพื่อที่จะได้ทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และประสบการณ์ในด้านใด เพียงใด ทำงานอะไร นอกจากนี้ขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม เพศ อายุ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น เราจะต้องศึกษาไว้ล่วงหน้า จะได้ถ่ายทอดให้สอดคล้องกับความรู้ ประสบการณ์ และลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม อันจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลจากการเรียนรู้ในการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในงานได้จริงๆ

3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา เมื่อได้รับการติดต่อเชิญเป็นวิทยากรในวิชาใดถึงแม้ว่าจะมีวัตถุประสงค์ของวิชานั้นระบุมานำแล้ว ก็ขอให้ตรวจสอบกับผู้เชิญอีกครั้งว่า วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ครอบคลุมพฤติกรรมที่ทางโครงการต้องการแล้วหรือยัง ถ้ายังครอบคลุมไม่ครบถ้วน วิทยากรอาจปรึกษาหารือกับผู้เชิญ แล้วเขียนวัตถุประสงค์ขึ้นมาใหม่ให้กะทัดรัดชัดเจน การมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดจะทำให้วิทยากรสามารถเตรียมตัวได้ง่ายและสะดวก สามารถให้เนื้อหาสาระได้อย่างตรงจุด ไม่ใช่ไปพูดในสิ่งที่วิทยากรต้องการจะพูด แต่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องการฟัง การอบรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ในสิ่งที่ผู้เข้ารับการ

อบรมไม่ต้องการ หรือไม่อาจนำไปใช้ได้แล้ว วิทยากรผู้นั้น ย่อมประสบความสำเร็จในการสอนไปโดยปริยาย

4) กำหนดแนวการอบรม เมื่อวัตถุประสงค์ของวิชาพร้อมด้วย ขึ้นต่อไปก็พิจารณาแนวการอบรมซึ่งหมายถึง การกำหนดว่าภายในวิชานั้นจะประกอบด้วยทฤษฎีแนวความคิดและหลักการอะไรบ้าง จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของวิชาแนวการอบรม จะช่วยให้วิทยากรสอนได้เป็นลำดับที่สัมพันธ์กันและที่สำคัญคือ วิทยากรจะไม่สอนบางเรื่องซ้ำกับผู้อื่นที่สอนใน โครงการฝึกอบรมในโครงการเดียวกันเนื่องจากวิทยากรได้มีโอกาสศึกษาวัตถุประสงค์และแนวการอบรมของวิชาอื่นๆ ในหลักสูตรก่อนแล้วนั่นเอง

5) กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการอบรม เมื่อได้กำหนดแนวการอบรมแล้ว วิทยากรต้องพิจารณาว่ามีวิธีการใดที่ควรนำมาใช้ในการอบรมจึงจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามที่ต้องการ เช่น ถ้าวัตถุประสงค์ระบุพฤติกรรมถึงขั้นลงมือทำด้วยตนเองได้ ก็ไม่ควรเลือกใช้การบรรยาย แต่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกหัดทำจริงๆ เป็นสำคัญ และมีเวลาให้ทำมากพอจนเขาเชื่อมั่นว่าทำได้ ท่านอาจใช้การสาธิตวิธีก่อนแล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหัดทำภายหลังการสาธิตก็ได้

6) การกำหนดเวลาที่จะใช้ โดยปกติทางผู้จัดการอบรมมักกำหนดเวลาที่จะให้การอบรมมาล่วงหน้าเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในกรณีเช่นนี้วิทยากรควรพิจารณาวัตถุประสงค์ของวิชาแล้วจัดแนวการอบรมให้พอเหมาะกับเวลาที่กำหนดให้ โดยต้องปรึกษารายละเอียดกับผู้มาเชิญด้วย แต่ถ้าทางผู้เชิญยังมิได้กำหนดเวลามาให้ ก็ควรตกลงกับผู้เชิญว่า ต้องการเวลามากน้อยเพียงใดสำหรับการอบรมในหัวข้อวิชานั้น ทั้งนี้ต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ หลักของโครงการอบรมแล้วพิจารณาวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาที่ได้รับการทาบทามให้ไปสอน จากนั้นจึงคิดถึงแนวการอบรมและวิธีการที่จะใช้ในการอบรม เช่นนี้ก็จะสามารถกำหนดเวลาที่เหมาะสมได้ ในขั้นแรกหากเวลาที่ต้องการมากไปจนถึงส่งผลกระทบต่อระยะเวลาของโครงการอบรมทั้งหมดก็ปรับเวลาให้พอเหมาะและจำกัดเนื้อหารวมทั้งขอบเขตให้สอดคล้องกับเวลา โดยไม่ให้วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ต้องเสียไป

7) การกำหนดแนวทางและวิธีการประเมินผลการประเมินผล หมายถึงกระบวนการในการพิจารณา ตัดสิน หรือลงสรุปว่า สิ่งที่พิจารณาอยู่นั้นมีคุณค่าเหมาะสม เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการวัดผล (measurement) ซึ่งพิจารณาว่าจะวัดอะไร และในการวัดเรื่องนั้นๆ ก็จะต้องพิจารณาว่าจะวัดอย่างไร และจะใช้เครื่องมืออะไรมาวัดจึงจะได้ผลมากที่สุด

2.6.2 ในระหว่างการฝึกอบรม ช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมเป็นช่วงระยะเวลาที่สำคัญของวิทยากรที่จะถ่ายทอดความรู้ตามที่ได้เตรียมการมาแล้ว ซึ่งจะเป็นผลมาจากช่วงก่อนการฝึกอบรม วิทยากรมีการเตรียมการที่ดี ช่วงระยะเวลานี้ก็ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการสอนที่ได้เตรียมเอาไว้ หลักสำคัญในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้มีดังนี้

- 1) การสอนจะต้องเริ่มต้นจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนมีอยู่เดิมก่อนเข้าเรียน
- 2) ผู้สอนจะต้องเริ่มสอนสืบจากสิ่งที่ผู้เรียนรู้ แล้วไปสู่สิ่งที่เขายังไม่รู้
- 3) สิ่งใหม่ที่นำไปสอนต้องสัมพันธ์กับสิ่งเก่า
- 4) การสอนจะต้องมีความหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ
- 5) ให้ผู้เรียนเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มาก ให้เขามีโอกาสลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เขาว่าเขาสามารถทำได้

- 6) การเรียนการสอนจะได้ผลดีต่อเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน
- 7) จัดสภาพการเรียนการสอนให้เหมือนกับสภาพความเป็นจริงที่ผู้เรียนจะไปประสบหรือถ้าเป็นไปได้ก็จัดการเรียนการสอนในพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมจริงเลย เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผล (transfer of learning)

- 8) จงให้การสอนอย่างถูกกาลเทศะคือให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนในเวลานั้น

- 9) ระลึกว่าผู้เรียนมีความแตกต่างกันฉะนั้นต้องเลือกใช้วิธีการหรือเทคนิครวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม เนื่องจากความแตกต่างสะท้อนให้เห็นความสามารถที่ต่างกันของผู้เรียนนั่นเอง เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน วิทยากรต้องถามตนเองเป็นเบื้องต้นว่า

- (1) กำลังจะไปไหน (นั่นคือมีวัตถุประสงค์อย่างไร)
- (2) ทำอย่างไรจึงจะไปถึงจุดหมายที่ต้องการได้ (นั่นคือต้องทราบว่าจะทำอะไรอย่างไร จะวางแผนและจัดรูปแบบงานต่างๆ อย่างไร จะเลือกใช้วิธีการและเทคนิคอะไร เป็นต้น)

- (3) จะทราบได้อย่างไรว่าได้ไปถึงจุดหมายที่ต้องการแล้ว (นั่นคือต้องวัดและประเมินผลให้ทราบผลการดำเนินงานว่า ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่)

นอกเหนือไปจากหลักสำคัญในการสอนแล้วในระหว่างการฝึกอบรม วิทยากรควรดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

- 1) จัดสภาพการเรียนการสอนให้เหมาะแก่การเรียนรู้
- 2) ถ่ายทอดความรู้ตามขั้นตอนเนื้อหาที่ได้เตรียมไว้
- 3) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้เข้ารับการอบรม

4) สรุปเนื้อหาเป็นระยะๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเป็นเรื่องๆ ตามลำดับ

5) ตอบคำถามให้ตรงประเด็นและกระชับ

6) ประเมินสภาพการเรียนการสอนเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าบรรยากาศการเรียนการสอนยังเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถติดตามเรื่องที่ถ่ายทอดได้ทัน และเข้าใจ ทั้งยังสนใจและพอใจที่จะติดตามเรื่องต่อไปอีกด้วย

7) อำนวยความสะดวกในสิ่งที่จะช่วยได้ เช่น ให้กระดาษ ดินสอ ปากกา ที่ผู้เข้ารับการอบรมเกิดขาดอย่างกะทันหัน เป็นต้น

8) สรุปเนื้อหาหรือขมวดเมื่อจบเป็นการเน้นย้ำประเด็นสำคัญต่างๆ ที่ได้เสนอ และขมวดประเด็นเหล่านั้นให้กระชับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแจ่มชัดและจดจำได้นานขึ้น

9) เน้นแนวทางปฏิบัติที่ได้ตกลงร่วมกัน (ถ้ามี) เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจ และยอมรับตามนั้น ในบางกรณีก็เป็นเรื่องที่ต้องเห็นพ้องต้องกัน จึงยกมาย้ำอีกครั้งหนึ่งให้กระชับในตอนท้ายสุดของการถ่ายทอด

2.6.3 ในช่วงหลังการฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นในการฝึกอบรมตามหัวข้อวิชาที่วิทยากรได้รับผิดชอบแล้ว มิได้หมายความว่า การกิจและหน้าที่ของวิทยากรสิ้นสุดลงแล้ว การประเมินผลและติดตามผลเป็นภารกิจที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่วิทยากรและละเลยมิได้ เพราะจะเป็นข้อมูลในการชี้วัดว่า ผลของการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรเป็นอย่างไรบ้าง บรรลุวัตถุประสงค์ที่โครงการตั้งไว้หรือไม่ ถึงแม้ว่าภารกิจด้านการประเมินผลและติดตามผลส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยผู้จัดการฝึกอบรมเป็นผู้กระทำแต่วิทยากรก็ควรที่จะขอผลการประเมินจากผู้จัดการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบผลการถ่ายทอดว่าเป็นเช่นไร ผู้เข้ารับการอบรมพอใจเพียงใด จะนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะอะไรที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขบ้าง รวมทั้งผลการติดตามผลว่าภายหลังจากการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมได้นำสิ่งที่เขาได้เรียนรู้จากการอบรมไปใช้หรือไม่ ได้ผลเพียงใด มีปัญหาในทางปฏิบัติอย่างไร ต้องการความช่วยเหลือในด้านใด จากข้อมูลที่ได้นี้ วิทยากรจึงนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงการเป็นวิทยากรให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

2.7 กระบวนการจัดฝึกอบรม

ศศิกัญจน์ ทิวสุวรรณ (2545: 19-21) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น มีความคล่องแคล่ว มีความเชื่อมั่นในการทำงาน รู้จักเลือกใช้และใช้เครื่องมือถูกต้องเหมาะสม รู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคในการแก้ไขปัญหา มีเจตคติที่ดีในการทำงานตลอดจนรู้จักนำความรู้แนวคิด วิธีการจากการอบรมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างมีระบบ ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยจะดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่บุคคล งาน และองค์กร/หน่วยงาน มีผู้เชี่ยวชาญและนักฝึกอบรมกล่าวถึงกิจกรรมสำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการฝึกอบรมที่คล้ายคลึงกันและครอบคลุมกิจกรรมดังต่อไปนี้

2.7.1 การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment)

ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการ ปัญหา อุปสรรคหรือข้อขัดข้องเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการทำงานของบุคคล กลุ่มบุคคล (กลุ่มเป้าหมายทางการศึกษานอกระบบ) ในชุมชน หน่วยงานหรือองค์กร เช่น ความต้องการทักษะ ความรู้ในงานอาชีพ ความรู้ไม่พอ ขาดความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจ เจตคติ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการทำงาน และสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

ฉะนั้นในขั้นแรกของกระบวนการฝึกอบรมจึงเป็นการสำรวจความต้องการของบุคคล และหรือหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรว่ามีความจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมในเรื่องใดมากน้อยเพียงใด เมื่อไหร่ และขณะนี้มีปัญหาอุปสรรคอะไร ด้านใด และในอนาคตจะต้องปรับปรุง พัฒนาอะไรบ้าง โดยสรุปแล้ว ขั้นตอนหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม(อาชญาวิทยา 2545:91) ประกอบด้วย

1. ศึกษาปัญหาขององค์กรที่ควรจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยด่วน ร่วมกับการประชุมหารือกับคณะผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบายขององค์กรในการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว
2. เก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นต่างๆที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแจกแบบสอบถาม บุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์จากเอกสาร ลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติการ ระเบียบกฎข้อบังคับต่างๆ การสังเกตพฤติกรรม การทำงานของบุคลากร การสัมภาษณ์บุคลากร และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้รับบริการหรือผู้ใช้บริการจากองค์กรนั้นๆด้วย
3. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นจากแหล่งข้อมูลต่างๆที่เก็บรวบรวมมาได้ ตลอดจนเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้
4. สรุปความต้องการจำเป็น ในการฝึกอบรมที่จะดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นดังกล่าว

2.7.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Training Objectives)

เมื่อมีการตัดสินใจอนุมัติให้มีการฝึกอบรม ขึ้นต่อไปคือการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยใช้ความต้องการจำเป็นเป็นกรอบในการพิจารณาประกอบกับ

กรอบการกำหนดวัตถุประสงค์ของทั่วไปของการฝึกอบรม 4 ประการ วิน เชื้อโพธิ์หัก2537:30-31 (อ้างถึงใน สศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ 2545:22-23) ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ วัตถุประสงค์ลักษณะนี้จะกำหนดใช้ในการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เนื้อหา หลักการ แนวคิด และ ทฤษฎีใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาตนเอง

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน วัตถุประสงค์ลักษณะตามข้อนี้จะปรากฏในการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน การใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ตลอดจนทักษะในการทำงาน ทักษะในงานอาชีพของตน (ทักษะในการขึ้นรูปการปั้นเครื่องปั้นดินเผาและเซรามิก การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในงานต่างๆ)

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม วัตถุประสงค์ลักษณะนี้จะถูกกำหนดไว้ในการฝึกอบรมที่มุ่งหวังให้ผู้เข้าฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้นในการปฏิบัติงานหรือในการดำรงชีวิต เช่น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการเลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องเหมาะสม หรือพฤติกรรมการปรุงอาหารให้สุก (ในการฝึกอบรมการป้องกันโรคพยาธิใบไม้ในตับ) หรือเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักและปฏิบัติตามข้อบังคับเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในขณะทำงาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าขององค์การมีความสัมพันธ์กับการมีบุคลากรที่มีความตั้งใจตรงกัน ในการจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย องค์การจึงมีหน้าที่ที่จะต้องปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรให้มีเจตคติที่ตรงกับองค์การ การเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนเจตคติจึงเป็นการฝึกอบรมที่เน้นทางด้านจิตใจโดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์

แนวทางการเขียนวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมทั้ง 4 ประการ เป็น วัตถุประสงค์หลักในการฝึกอบรม อาจกำหนดวัตถุประสงค์เพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ การตั้งวัตถุประสงค์ที่ระบุเฉพาะเรื่องที่ชัดเจนจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการฝึกอบรมเรื่องนั้นๆ ซึ่งหมายความว่า การเขียนวัตถุประสงค์จะต้องระบุความรู้ ทักษะความสามารถ หรือเจตคติที่ดีที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากบุคลากร/กลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว

ลักษณะการเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่ดี มีดังนี้

1. สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ระบุพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะให้เกิดกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
3. ใช้คำที่บ่งบอกพฤติกรรมที่ชัดเจน ประเมินได้ เช่น บอก จำแนก อธิบาย ซึ่งชัดเจนกว่าเพื่อให้ทราบถึงหรือเพื่อให้เข้าใจ
4. มีความชัดเจน สามารถเป็นที่เข้าใจตรงกันได้ทุกฝ่าย ทั้งวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรมและผู้ประเมินการอบรม
5. อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้
6. สามารถวัดและประเมินได้ โดยมีเกณฑ์ของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรม มีความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

2.7.3 การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม (Program Content)

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545: 23-24) กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเสมือนหัวใจของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมคือสาระความรู้ต่างๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร คือ การเตรียมโครงสร้างของหลักสูตร ซึ่งหมายถึง คำบรรยายเกี่ยวกับโครงสร้างและลำดับขั้นตอนการเสนอเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมนอกจากต้องคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมแล้ว ควรจะต้องยึดถือแนวทางดังนี้

1. เนื้อหานั้นจะต้องสอดคล้อง ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งได้กำหนดไว้แล้ว
2. เนื้อหานั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง ก่อนกำหนดหลักสูตรควรวิเคราะห์งานของกลุ่มเป้าหมายว่างานนั้นมีความจำเป็นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถใดบ้าง ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และตัวผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความสามารถในเรื่องใด ระดับใด
3. เนื้อหานั้นจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย นอกจากนั้นการนำเสนอเนื้อหาควรเรียงลำดับจากง่ายไปยากหรือลำดับเนื้อหาจากความจำเป็นในการเรียนรู้ตามลำดับก่อนหลังต่อเนื่องกัน

2.7.4 การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม (Training Techniques)

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545:24) กล่าวว่า การฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การกำหนดแนวทางวิธีการฝึกอบรมจึงจะต้องคำนึงถึง

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย โดยจะต้องพิจารณาว่าจะใช้วิธีการใดในการฝึกอบรม จะใช้เทคนิคอะไรบ้างจึงจะเหมาะกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเนื้อหาวิชา จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ได้รับประโยชน์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์มากที่สุด เช่น การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติการฝึกหัดทักษะ การเลือกวิธีการฝึกอบรมก็จะต้องจัดเน้นไปทางสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือการแบ่งกลุ่ม การอภิปรายแทนการให้นั่งฟังการบรรยาย เป็นต้น นอกจากนี้ระยะเวลาของการฝึกอบรมจะต้องเหมาะสม สอดคล้องกับเทคนิคที่เลือกใช้ไม่ยาวเกินไป

เทคนิคการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธี ซึ่งขอสรุปหลักเกณฑ์การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ชูชัย สมितिไกร 2540:148 (อ้างถึงในศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ 2545:24) ไว้เป็นแนวทางดังนี้

1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ในการเลือกเทคนิคการฝึกอบรมนั้นจะต้องพิจารณาว่าการฝึกอบรมต้องการให้ผู้เข้าอบรมมีพฤติกรรมอย่างไร มีความรู้อะไร หรือทำสิ่งใดได้บ้าง ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ที่ต่างกันอาจจะต้องเลือกวิธีการฝึกอบรมที่ต่างกัน เช่น การบรรยายอาจจะเหมาะสมกับการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ใหม่ๆ แต่อาจไม่เหมาะสมกับการฝึกการใช้โปรแกรมต่างๆ กับคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. ภูมิหลังของผู้รับการฝึกอบรม ผู้รับการอบรมที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จะมีความต้องการและความสนใจแตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม จะต้องคำนึงถึงตัวแปรเหล่านี้ด้วย

3. การปฏิบัติงานจริง ควรเลือกวิธีการฝึกอบรมซึ่งสอดคล้อง เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงหรือนำไปใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้ เช่น การใช้เทคนิคการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความคุ้นเคยกับสถานการณ์ที่จะต้องประสบในการทำงานจริง เป็นต้น

2.7.5 การวางแผนการฝึกอบรม (Training Plans)

ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2545:24-25) กล่าวว่า การวางแผนการฝึกอบรมเป็นการกำหนดสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้การฝึกอบรมสำเร็จเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าก่อนการฝึกอบรม และกำหนดแนวทางแก้ไขถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป การวางแผนการฝึกอบรมจะกำหนดแนวทางการปฏิบัติเป็น 3 ระยะดังนี้คือ

1. การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม เป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ก่อนถึงการฝึกอบรม เช่น การเขียนโครงการ การแต่งตั้งบุคลากรการฝึกอบรม การเชิญวิทยากร การจัดเตรียมเอกสาร เป็นต้น

2. การดำเนินการระหว่างการศึกษาอบรม ได้แก่ การเตรียมกำหนดไว้ว่า ระหว่างการศึกษาอบรมจะต้องทำอะไรบ้าง จะให้ใครช่วยเหลืออย่างไรบ้าง อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกในการศึกษาอบรมจะจัดหาได้จากแหล่งใด เป็นต้น

3. การดำเนินการหลังการศึกษาอบรม เป็นการวางแผน กำหนดไว้เมื่อเสร็จสิ้น การศึกษาอบรมแล้วจะต้องทำอะไรบ้าง และที่สำคัญต้องทำหลังการศึกษาอบรมก็คือ การติดตามและ ประเมินผลการศึกษาอบรมการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับโครงการและวิทยาการศึกษาอบรม

การวางแผนการศึกษาอบรมเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ซึ่งระบุวัน เวลา กิจกรรมที่จะปฏิบัติไว้ด้วย และเมื่อถึงวัน เวลาที่กำหนดไว้ก็สามารถตรวจสอบได้ว่าได้ปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผนหรือไม่ หากเกิดปัญหาบกพร่อง ไม่ได้ปฏิบัติอย่างไร ก็จะได้ปรับเปลี่ยนหรือเร่งดำเนินการให้ทันตามกำหนดเวลาในแผน

2.7.6 การดำเนินการฝึกอบรม (Training Implementation)

เป็นขั้นตอนการจัดฝึกอบรมจริงๆ ตามขอบข่าย เนื้อหาและเทคนิคการ ฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ตามการวางแผนในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ระหว่างการศึกษานั้นเอง สิ่งที่จะต้องดำเนินการในขั้นนี้จะเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ เข้ารับการอบรม วิทยากรและบุคลากรสนับสนุนการฝึกอบรม ในเรื่องของที่พัก ยานพาหนะ อาหาร เครื่องดื่ม เอกสารประกอบการฝึกอบรม อุปกรณ์และสื่อที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งการ ดูแลผู้เข้ารับการอบรมและการแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการศึกษาอบรม

การดำเนินการฝึกอบรมจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาอบรม 3 ฝ่าย คือ วิน เชื้อโพธิ์หัก 2537:33 (อ้างถึงใน ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ 2545:25)

1. หัวหน้าโครงการฝึกอบรม เป็นผู้รับผิดชอบโครงการในการดำเนินการ ให้การฝึกอบรมสำเร็จลงด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ของความเป็นหัวหน้าที่ดี เช่น อดทน เสียสละ บุคลิกดี มีความรอบคอบ รู้จักการจัดการ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีความรับผิดชอบสูง เป็นต้น

2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมฝ่ายต่างๆ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องอาศัยบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ มาช่วย ดำเนินการในฝ่ายต่างๆ อาทิ ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายทะเบียนและการเงิน ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่าย โสตทัศนูปกรณ์ ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายจัดเลี้ยง ฯลฯ บุคลากรในแต่ละฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือเป็น อย่างดี การศึกษาอบรมจึงจะสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายได้

3. วิทยากร วิทยากรการฝึกอบรมเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้การฝึกอบรมสำเร็จสมตามวัตถุประสงค์ การเลือกสรรวิทยากรจึงจะต้องเลือกด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

2.7.7 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation and Follow-up training)

ศศิภาณูจน์ ทวีสุวรรณ (2545:26) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อผู้จัดการฝึกอบรมจะได้รู้ข้อบกพร่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องแก้ไขป้องกัน หรือปรับปรุงในการอบรมครั้งต่อไป

การประเมินผลการฝึกอบรม ควรประเมินทุกด้านที่จัดคือ ประเมินส่วนที่เป็นของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการฝึกอบรม ประเมินวิทยากร และประเมินโครงการฝึกอบรมโดยอาจดำเนินการได้เป็น 3 ระยะดังนี้คือ

1. การประเมินก่อนการฝึกอบรม เป็นการประเมินความพร้อมของการจัดฝึกอบรมเพื่อดูว่างานที่กำหนดทำก่อนการฝึกอบรมดำเนินไปตามแผนหรือไม่มีปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างไร
2. การประเมินระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม เป็นการประเมินตามแผนงานต่างๆ ที่วางไว้ถ้าไม่เป็นไปตามแผนจะได้หาทางแก้ไข
3. การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติม ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์บ้างหรือไม่ และมีความคิดเห็นความรู้อย่างไรต่อวิทยากร หลักสูตร และต่อการจัดฝึกอบรม

การประเมินและติดตามผลหลังการฝึกอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง (Follow-up) เพื่อศึกษาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำสิ่งที่เรียนรู้ที่ฝึกฝนไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงาน การประกอบอาชีพหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงนั้น เกิดขึ้นหรือไม่การประเมินผลการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญมากในการจัดการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้จัดการฝึกอบรมได้ทราบข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรค จะได้หาทางแก้ไขในสิ่งที่ทำแล้วไม่บรรลุผล จะได้ป้องกันสิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดบกพร่องไม่ให้เกิดขึ้นอีก จะได้รับการยกย่องไว้ซึ่งกิจกรรมหรือขั้นตอนที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และจะได้ปรับปรุงกิจกรรมสื่อหรือขั้นตอนที่ทำแล้วได้ผลไม่เต็มที่ตามเป้าหมายเพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมและเทคนิควิธีการฝึกอบรมนั้น จะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับกิจกรรมต่างๆ ที่ทำอย่างมีระบบ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรม เช่น การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้าง

หลักสูตร การกำหนดวิทยากร การบริหารงานฝึกอบรม เป็นต้น โดยจะต้องวิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ หลักสูตร วิธีการและเทคนิค รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ แล้วจึงจัดเนื้อหาวิชาที่ต้องการถ่ายทอดให้เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะดำเนินการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.8 รูปแบบการฝึกอบรม

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง มีการจัด ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ในขณะที่วิทยากร นักวิชาการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญ ฝึกอบรมและนักฝึกอบรมหลายๆ คนพยายามคิดค้น พัฒนา ปรับปรุง รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการฝึกอบรมมากขึ้น

2.8.1 ความหมายของรูปแบบ

วิจิตรา ปัญญาชัย (2543:73) ได้สรุปว่า รูปแบบหมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ รูปแบบ หมายถึงตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง รูปแบบหมายถึงรูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป รูปแบบหมายถึงรูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ให้ง่ายขึ้น

ทิสนา เขมมณี (2545:218) กล่าวว่ารูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่นเป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไคอะแกรม หรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

จอห์นสันและโฟย์ (Kerry A.Johnson and Lin J.Foa) อ้างถึงในปีนกันต์ ไทลด์พัฒนา:2550:17 ได้แบ่งรูปแบบการฝึกอบรมเป็น 4 รูปแบบดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training methods) เป็นวิธีการสอนการอบรมที่ใช้ตำราเรียน การบรรยาย การสาธิต เป็นต้น
2. การเรียนรู้จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Interactive videodisc) โดยใช้แผ่นวีดิโอดิสก์เล่นกับเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้เข้าอบรมหรือผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับ โปรแกรมในแผ่นวีดิโอดิสก์ด้วยการตอบคำถามเลือก หรือเสนอปัญหาที่กำหนดไว้ในโปรแกรม

3. การเรียนรู้จากเครื่องมือจำลองสถานการณ์จริง (Face plate simulators) เป็นการให้เรียนรู้ด้วยการสร้างเครื่องมือที่จำลองสภาพและสถานการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึก เช่น การฝึกบินของนักบินฝึกหัด

4. การเรียนรู้ด้วยเครื่องมือหรือบุคคลโดยตรง (Hand-on training) หมายถึง การฝึกงานทุกรูปแบบโดยผู้เรียนจะเรียนรู้จากการใช้เครื่องมือ หรือการเรียนรู้จากบุคลากรภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึก (Trainer) หรือผู้นิเทศ (Supervisor)

กฤษณา บัวงาม(2552:34) สรุปว่า รูปแบบของการฝึกอบรมคือวิธีการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรและเป็นหลักสำคัญที่เลือกใช้หลักสูตร มี 3 ประเภทคือ การเรียนในชั้นเรียน โดยมีผู้นำสอน เรียนด้วยตนเอง และเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ การเลือกรูปแบบการฝึกอบรมควรเลือกโดยพิจารณาส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะหรือความรู้พื้นฐานที่สำคัญของหลักสูตร ขนาดและที่ตั้งของกลุ่มเป้าหมาย แหล่งข้อมูลที่สะดวกสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและถ่ายทอด (เวลา งบประมาณ และอื่นๆ) ต้นทุนการพัฒนาต่อต้นทุนการถ่ายทอดและผลกระทบต่อ การเรียน

สรุปได้ว่ารูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ แปรความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้เกิดความเข้าใจ และสื่อให้มองเห็นเป็นภาพที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.8.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการต่างๆ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้ จอยส์และวิลส์ (Joyce and Weil 1985) อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ 2537:15 ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิด หลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบเอาไว้ 4 รูปแบบคือ

1. Information Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. Personal Model เป็นรูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สังเกตได้

อกินันท์ เวทยนุกูล (2543:28-29) ได้แบ่งประเภทรูปแบบการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภทดังนี้

1. รูปแบบการเรียนแบบครูเป็นผู้นำ ผู้สอน/ผู้อำนวยความสะดวก ใช้การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษาอื่น ๆ ในการฝึกผู้เรียนในห้องเรียน
2. รูปแบบการเรียนด้วยตนเอง ผู้เรียนจะได้รับหลักสูตรเนื้อหาที่จัดเตรียมไว้ ให้เรียนด้วยตนเองและทำตามความสามารถของผู้เรียนเอง โดยมีผู้สอนเป็นที่ปรึกษา
3. รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ การส่งคอมพิวเตอร์ทดสอบและสะสมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้เรียน
4. รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ปฏิบัติการระหว่างคอมพิวเตอร์กับผู้เรียน การจัดเตรียมบทเรียน การฝึกหัด การทดสอบและการแนะนำ สิ่งเหล่านี้เป็นการประเมินผลและสะสมข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้เรียน

สรุปได้ว่า รูปแบบคือสภาพลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างดีตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่างๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนที่สำคัญที่ช่วยให้เป็นไปตามทฤษฎีหลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.8.3 ตัวอย่างรูปแบบการฝึกอบรม

ในปัจจุบันองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมโดยมีการจัด ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยนักวิชาการฝึกอบรมได้คิดค้น พัฒนา ปรับปรุงรูปแบบ ระบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการฝึกอบรมมากขึ้น

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545:28-40) ได้แนะนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบ The Critical Events Model (CEM) เป็นรูปแบบพื้นฐานที่สำคัญของกระบวนการฝึกอบรม CEM พัฒนามาจากชุดของกิจกรรมหลักที่สำคัญๆ ที่ออกแบบสร้างขึ้นเพื่อการฝึกอบรมสำหรับงานฝ่ายต่างๆ ในองค์การ CEM เป็นรูปแบบการ

ฝึกอบรมที่เป็นระบบเปิด มีการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามภาวะเงื่อนไขภายในหรือภายนอกองค์กร อาทิ นโยบายวัฒนธรรมขององค์กรที่อาจล้าสมัยหรือมองข้ามไปก็จะนำมาเป็นประเด็นในการออกแบบโปรแกรมการอบรมด้วยการฝึกอบรมรูปแบบนี้เหมาะสำหรับองค์กรภาคเอกชนที่ต้องการเพิ่มหรือขยายผลประโยชน์ให้ดีขึ้นจากมาตรฐานเดิมและหน่วยงานภาครัฐที่ไม่แสวงหาผลกำไรแต่จะเน้นการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอุปกรณ์และเครื่องจักรกลต่างๆ หรือเกิดจากพระราชบัญญัติ กฎระเบียบใหม่ๆ ของรัฐ ขึ้นกิจกรรมทั้ง 8 ขั้นตอนของการฝึกอบรมแบบ The Critical Events Model มีดังนี้

- 1) กำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร
- 2) ระบุผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
- 3) กำหนดความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 5) สร้างหลักสูตร
- 6) เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม
- 7) จัดหาสื่อ/แหล่งวิทยาการเรียนการสอน
- 8) ดำเนินการฝึกอบรม

2. The Vocational-technical Generic Competency-Based Model รูปแบบการฝึกอบรมนี้ประกอบด้วยกิจกรรมหลักที่สำคัญที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร 12 กิจกรรม โดยใน 4 กิจกรรมแรกจะเป็นส่วนที่อธิบายถึงคุณลักษณะความสามารถของพนักงานที่จำเป็นจะต้องมีการปฏิบัติงานนั้นๆ ส่วนอีก 8 กิจกรรมจะเป็นส่วนของการพัฒนาโปรแกรมที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมทั้ง 12 กิจกรรมมีดังนี้

- 1) กำหนดและอธิบายลักษณะเฉพาะของสาขาอาชีพ
- 2) กำหนดความรู้เบื้องต้นที่จำเป็นของผู้เรียน
- 3) กำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งปฏิบัติจริงในงาน
- 4) วิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน
- 5) การเขียนวัตถุประสงค์ปลายทาง
- 6) การจัดเรียงลำดับงานและวัตถุประสงค์ปลายทาง
- 7) การพัฒนาแบบทดสอบผลการปฏิบัติงาน
- 8) การพัฒนาแบบทดสอบ
- 9) พัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้
- 10) การตรวจสอบ ทดลองและปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้

11) การพัฒนาระบบการบริหารการเรียนรู้
 12) การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผลสรุป
 ภาพรวมของรูปแบบ
 การฝึกอบรมแบบThe Vocational-technical Generic Competency Based
 Training Model

- 1) รูปแบบนี้จะสามารถตอบสนองความต้องการฝึกอบรมของสาขาอาชีพ
 ต่างๆ
- 2) ความสามารถเฉพาะในงานใดๆ จะเป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนา
 รูปแบบในการฝึกอบรมผู้เรียน
- 3) การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้จะมาจากรายละเอียดของความสามารถ
 ที่จำเป็นในงานนั้นๆ
- 4) รูปแบบการฝึกอบรมนี้จะพัฒนาบนพื้นฐานของงานและ
 ความสามารถที่จำเป็น
- 5) การพัฒนาหลักสูตรจะมุ่งเน้นที่กำหนดลักษณะเฉพาะของงาน
 ความสามารถที่จำเป็นและการออกแบบการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้และออกจาก
 โปรแกรมได้ตามความพอใจ ซึ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้
- 6) การตรวจสอบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองถือว่าเป็นจุดแตกต่างกับ
 รูปแบบการเรียนรู้อื่นๆ
- 7) อุปสรรคของรูปแบบนี้คือ ความยากลำบากในการตกลงเกี่ยวกับ
 พื้นฐานเบื้องต้นของงานเกี่ยวกับสาขาอาชีพและต้องตอบสนองความต้องการต่างๆ ขององค์กรที่
 หลากหลาย จึงทำให้มุ่งความสนใจลงไปเฉพาะงานที่สำคัญๆ เท่านั้น
- 8) นอกจากนี้บางครั้งหลักสูตรอาจจะไม่สามารถสอดคล้องกับลักษณะ
 งานในระบบใหม่ๆ ได้
- 9) รูปแบบนี้จะต้องใช้การจูงใจเพื่อรักษาความก้าวหน้าในการเรียนรู้
 ของบุคคลและเป็นไปตามแบบแผนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.8.4 ขั้นตอนการหารูปแบบการฝึกอบรม

ชัยขงค์ พรหมวงศ์และเป็รื่อง กุมุฑ 2537:25-28(อ้างถึงในชาญณรงค์ วงศ์
 สุวรรณ2549:40-43) กล่าวว่าขั้นตอนการหารูปแบบการฝึกอบรมครอบคลุมการศึกษาวิเคราะห์
 สถานการณ์ ความต้องการในการฝึกอบรม กำหนดและวิเคราะห์ผู้รับการฝึกอบรม กำหนด
 วัตถุประสงค์ กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระและประสบการณ์ พัฒนาขั้นตอนการฝึกอบรม

กำหนดวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรม กำหนดช่องทางสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรม การประเมินการฝึกอบรมและสร้างแบบจำลองการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการในการ ฝึกอบรมก่อนจะดำเนินการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ทราบปัญหาความ พร้อม และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และวิเคราะห์ความต้องการในการ ฝึกอบรมของผู้รับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดและวิเคราะห์ผู้รับการฝึกอบรม นักออกแบบต้องถาม ข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกที่จะมารับการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจำนวน คุณวุฒิ หน้าที่การงาน ประสบการณ์เดิม ก่อนที่จะมาเข้าฝึกอบรม ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการกำหนดเนื้อหา สาระและประสบการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรม จะนำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด การกิจย่อยในขั้นนี้ คือ

1. กำหนดผู้รับการฝึกอบรม ในแง่จำนวน อาชีพและสิ่งที่คาดหวังจะให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้รับการฝึกอบรม

2. วิเคราะห์ผู้รับการฝึกอบรม ในแง่เพศ วัย ระดับการศึกษา/ประสบการณ์ ความสามารถพิเศษ ความสนใจ ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะที่ เขียนในรูปวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อเป็นฐานในการกำหนดวิธีการกิจกรรมและการประเมิน การฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระและประสบการณ์ เมื่อทราบ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการฝึกอบรมแล้ว นักออกแบบจะต้องกำหนดวิเคราะห์เนื้อหาสาระและ ประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม โดยนำรายละเอียดของเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ใน หลักสูตรฝึกอบรมมาจำแนกเป็นเนื้อหาย่อย เขียนแผนผังแนวคิดสัมพันธ์ แล้วกำหนดหน่วยการ ฝึกอบรมและจำแนกหน่วยเป็นหัวเรื่อง โดยมีปริมาณเนื้อหาสาระมากขึ้นตามเวลาที่กำหนดให้แต่ ละหน่วยการกิจย่อยในขั้นนี้ คือ

1. จำแนกเนื้อหาหลักสูตรเป็นหน่วยการฝึกอบรม
2. แบ่งหน่วยเป็นหน่วยย่อยในตอนหรือหัวเรื่อง
3. เขียนแผนผังแนวคิดสัมพันธ์
4. กำหนดชื่อหน่วย ตอนและหัวเรื่อง

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรม เมื่อได้กำหนดและ วิเคราะห์เนื้อหาสาระแล้ว นักออกแบบจะต้องกำหนดวิธีการฝึกอบรม โดยการกำหนดวิธีการ

กว้างๆ อาทิ การฝึกอบรมแบบบรรยาย การฝึกอบรมแบบกลุ่ม การฝึกอบรมแบบรายกรณีงาน การฝึกอบรมแบบโครงการ การฝึกอบรมแบบแก้ปัญหา การฝึกอบรมแบบสถานการณ์จำลอง การฝึกอบรมแบบการพัฒนาโครงการจากกรณีงาน การฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมแบบสาธิต ฯลฯ

เมื่อได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมแล้ว ก็กำหนดเทคนิคซึ่งเป็นวิธีการย่อยของการฝึกอบรมแต่ละวิธี เช่น การฝึกอบรมแบบบรรยาย เทคนิคที่ใช้ ได้แก่ เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน เทคนิคการยกตัวอย่าง เทคนิคการอธิบาย เทคนิคการใช้สื่อการฝึกอบรม เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการเสริมกำลังใจ เทคนิคการเสริมแรง เทคนิคการสรุปบทเรียน เป็นต้น

เทคนิคการฝึกอบรมสำหรับวิธีการฝึกอบรมแบบกลุ่ม ครอบคลุมเทคนิคการนำอภิปราย เทคนิคการแสดงความคิดเห็น เทคนิคการวิจารณ์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 พัฒนาขั้นตอนการฝึกอบรม เป็นขั้นสร้างหรือกำหนดขั้นตอนขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงขั้นตอนที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้วิทยากรและผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติตามในช่วงเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรม ภารกิจย่อยในขั้นนี้คือ

1. กำหนดกิจกรรมที่ต้องทำทั้งในส่วนของวิทยากรและผู้รับการฝึกอบรม
2. จัดเรียงกิจกรรมตามลำดับก่อนหลังเป็นขั้นตอนการฝึกอบรม
3. กำหนดรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ
4. กำหนดเวลาสำหรับแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนหลักของการฝึกอบรมได้แก่ การทดสอบก่อนการฝึกอบรม การนำเข้าสู่เรื่องการประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม การสรุปเรื่อง และการทดสอบหลังการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 7 กำหนดช่องทาง สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรม เมื่อกำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมแล้ว นักออกแบบระบบจำเป็นต้องกำหนดช่องทาง สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นจะต้องใช้ในการฝึกอบรม

ช่องทาง ได้แก่ โอกาส ลู่ทาง โครงสร้างพื้นฐานด้านการแพร่ภาพและเสียง โทรคมนาคม และอิเล็กทรอนิกส์

สื่อ ได้แก่ สื่อบุคคล(วิทยากร/ผู้รับการฝึกอบรม ผู้ทรงคุณวุฒิ) สื่อสิ่งของ (วัสดุอุปกรณ์) และสื่อประเภทวิธีการ(กิจกรรม เกม บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง)

สื่อการสอน หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ และกิจกรรม หรือวิธีการที่จะช่วยให้การสื่อสารของครูกับผู้เรียนเข้าใจความหมายตรงกัน และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ลักษณะหนังสือที่ชาวบ้านสนใจคือ เนื้อหาใกล้ตัว ใช้ภาษาง่ายๆ ไม่ต้องแปลความหมายตัวหนังสือขนาดใหญ่ มีภาพประกอบ ขนาดเล่มไม่หนาจนเกินไป ใ้ทำอะไรที่เป็นประโยชน์

สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นจะต้องใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ ห้องฝึกอบรม การสำเนาเอกสารประกอบการฝึกอบรม การควบคุมเครื่องฉาย เครื่องเสียงและเครื่องมือที่จะช่วยให้การฝึกอบรมดำเนินไปอย่างราบรื่น

ขั้นตอนที่ 8 กำหนดสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม เป็นการกำหนดสภาพะทางกายภาพ จิตภาพ และสังคมภาพที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น สถานที่จัดฝึกอบรม(อยู่ห่างไกลจากแหล่งเรียมรมย์และมีที่ฝึกงาน) เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม(ไม่อยู่ในเทศกาลมหรหรรรมที่กระทำความรู้สึกของสมาชิก) บรรยากาศการฝึกอบรม(ไม่อยู่ในช่วงที่มีความวุ่นวายทางการเมือง) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 9 กำหนดแนวทางการจัดการการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการบริหารและบริการการฝึกอบรมทั้งในและนอกห้องฝึกอบรมทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรมภารกิจที่จะต้องกระทำในการจัดการ ได้แก่

1. การจัดการทางเทคนิค(การจัดห้องฝึกอบรม เครื่องขยายเสียง วัสดุและอุปกรณ์การฝึกอบรม ฯลฯ)
2. การจัดการด้านการบริหาร(การติดต่อและเชิญวิทยากรภายนอก การประกาศคัดเลือกและตอบรับผู้รับการฝึกอบรม ฯลฯ)
3. การจัดการด้านการบริการ(การจัดห้องพัก อาหาร สถานพยาบาล การจัดบริการรับส่งจดหมายและไปรษณีย์ภัณฑ์ โทรเลข โทรศัพท์ ฯลฯ)

ขั้นตอนที่ 10 การประเมินการฝึกอบรม เป็นการกำหนดแนวทางการประเมินการฝึกอบรมและสัมฤทธิ์ผลของผู้รับการฝึกอบรมก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรมภารกิจที่ต้องดำเนินการในขั้นนี้ ได้แก่

1. วิเคราะห์วัตถุประสงค์และระดับพฤติกรรม
2. ออกแบบหรือสร้างพิมพ์เขียวการประเมิน
3. สร้างเครื่องมือประเมิน

ขั้นตอนที่ 11 สร้างแบบจำลองการฝึกอบรม เป็นการนำองค์ประกอบและขั้นตอนต่างๆ ของการสอนมานำเสนอในรูปแบบจำลองแบบใดแบบหนึ่ง (แบบจำลองรูปภาพ แบบจำลองสัญลักษณ์ แบบจำลองแนวคิดและแบบจำลองเปรียบเทียบ) เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องกับการออกแบบการฝึกอบรมและนำชุดฝึกอบรมไปใช้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น

เมื่อหารูปแบบการฝึกอบรมแล้ว นักออกแบบระบบก็จะนำผลการหารูปแบบที่ได้ไปใช้ด้วยการเตรียมการและผลิตสื่อการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรมและแบบฝึกปฏิบัติสำหรับผู้รับการฝึกอบรมเพื่อประมวลเป็นชุดการฝึกอบรมในที่สุด อย่างไรก็ตามขั้นตอนการหารูปแบบการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้นเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งที่ประกอบด้วยขั้นตอน 11 ขั้น นัก

ออกแบบการฝึกอบรมอาจกำหนดขั้นตอนมากหรือน้อยกว่านี้ได้ เช่น อาจเพิ่มขั้นตอนการทดสอบประสิทธิภาพการฝึกอบรม เป็นต้น

สรุปได้ว่ารูปแบบการฝึกอบรม หมายถึงวิธีการที่ใช้เป็นหลักหรือเป็นแนวทางในการ สร้างรูปแบบการฝึกอบรมประกอบด้วย 1) การกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) หลักสูตรการฝึกอบรม 3) วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม 4) สถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรม 5) การประเมินผลและติดตามผล ในการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนขั้นตอนการหารูปแบบการฝึกอบรม ครอบคลุมการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการในการฝึกอบรม กำหนดและวิเคราะห์ผู้รับการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระและประสบการณ์ กำหนดวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรม พัฒนาขั้นตอนการฝึกอบรม กำหนดช่องทาง สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอบรม กำหนดสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม กำหนดแนวทางการจัดการฝึกอบรม การประเมินการฝึกอบรม และสร้างแบบจำลองการฝึกอบรม

แนวทางการประยุกต์ใช้ในการศึกษานอกระบบ

จากการวิเคราะห์รูปแบบ The Vocational-technical Generic Competency-Based Model ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545:41-42) กล่าวว่าเป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคคลให้มีความรู้ ความสามารถก่อนเข้าสู่ระบบการทำงาน โดยจะพัฒนาให้ตอบสนองความต้องการที่กำหนดขึ้นในแต่ละงาน ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถพิจารณานำเอารูปแบบนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลโดยเฉพาะหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบ เช่น

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาจพิจารณาออกแบบหลักสูตรเพื่อฝึกฝีมือแรงงานรวมทั้งจัดทดสอบมาตรฐานให้แก่แรงงานทั่วไป เพื่อป้อนตลาดแรงงานทั้งในแต่ละประเทศรวมทั้งภาวะในปัจจุบันที่มีการเลิกจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนั้น ผู้ที่ว่างงานจึงสามารถเข้ารับการฝึกความรู้ความสามารถเพื่อเป็นโอกาสในการหางานทำในสาขาอาชีพอื่นๆ ได้
2. สถาบันการศึกษาสาขาอาชีพ ซึ่งโดยปกติแล้วมีหน้าที่ในการศึกษาแก่นักศึกษาที่เข้าศึกษาในระบบที่จัดขึ้นทั้งในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีอยู่แล้ว แต่ก็ยังสามารถทำหน้าที่ในการศึกษานอกระบบได้โดยการพัฒนาหลักสูตรพิเศษขึ้นมา จัดฝึกอบรมเป็นภาคพิเศษเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิคใหม่ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่ต้องการพัฒนาตนเองในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่แตกต่างจากเดิมที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งเป็นการสร้างความก้าวหน้าและเป็นทางเลือกใหม่ได้

3. ชมรมแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ สามารถที่จะกำหนดหลักสูตรเพื่อช่วยเหลือพัฒนาฝีมือแรงงานเฉพาะทางที่อุตสาหกรรมนั้นๆ มีความต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ลดภาระงานการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่ชมรมเป็นสมาชิกอยู่ได้

4. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนในจังหวัดต่างๆ ซึ่งทำหน้าที่เตรียมบุคลากรเพื่อป้อนเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ในท้องถิ่นนั้นมีความต้องการ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมหัตถกรรมท้องถิ่น อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการเกษตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า The Vocational – Technical Generic Competency – Based Model สามารถประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบอกระบบได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมอาชีพ เพราะช่วยให้สามารถเตรียมความพร้อมทางด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการประกอบอาชีพให้แก่บุคคลก่อนเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะในงานเพียงพอ และสามารถปรับตัวกับลักษณะงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

หน้าที่และความรับผิดชอบส่วนราชการในสำนักพัฒนาสังคม (รายงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครปีการศึกษา2552:6-7 กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาสังคม) มีดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและ งานธุรการทั่วไป งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ การบริหารงานบุคคล งานการคลัง การเงินและบัญชี การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง งานนิติกรรมของสำนัก งานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของกองใด โดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การวิเคราะห์นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานกลางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประสานการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร เพื่อให้ส่วนราชการภายในถือปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นศูนย์รวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาสังคม ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสังคมแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการและการ

ให้สังเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ตามศักยภาพ จัดสวัสดิการในรูปแบบของสถานสงเคราะห์บ้านพักฉุกเฉิน ศูนย์สร้างโอกาสและการส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการจัดวางระบบ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัย การสำรวจวิเคราะห์วิจัยสภาพปัญหา ประสาน และสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายในทุก ระดับ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานภาคปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านพัฒนาชุมชนในทุกมิติ ทั้งด้านการภาพ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกายและจิตใจ ดำเนินการจัดระเบียบชุมชน สนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน โดยให้มีการจัดตั้งชุมชน กรรมการชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และการพัฒนากลุ่มต่างๆ ในชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อนำไปสู่ชุมชน และสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็งพึ่งตนเองและแก้ปัญหาได้ และสร้างเครือข่ายการดำเนินงานด้านพัฒนาชุมชนในทุกระดับ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. กองส่งเสริมอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การจัดหาตลาดแรงงาน เพื่อสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชนอย่างครบวงจร การช่วยเหลือและแก้ปัญหา ในด้านเกษตรกรรม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนจากภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน ประสานการจัดหาแหล่งเงินทุนดำเนินการ และช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ เทคโนโลยี ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การแบ่งส่วนราชการในกองส่งเสริมอาชีพ มีดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการประชุม การงบประมาณ การเงินการบัญชีและพัสดุ การควบคุมดูแลสถานที่ และยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กลุ่มงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอาชีพ การจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพครบวงจร การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จัดทำคู่มือการสอนจัดทำข้อสอบมาตรฐานกลาง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกวิทยากร ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนด้านวิชาการและเทคโนโลยี ในการพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์จัดทำมาตรฐานเพื่อคัดสรรผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นสื่อกลางในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหรือสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือและ

พัฒนาผลิตภัณฑ์ จัดหาดลาดแรงงานและตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ประสานการจัดหาแหล่งเงินทุน และช่องทางการจำหน่าย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กลุ่มงานส่งเสริมเกษตรกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาอาชีพการเกษตร พัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร ส่งเสริมการปลูกพืชผักสมุนไพรและผักพื้นบ้าน ประสานการดำเนินงานของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร สนับสนุนความรู้ด้านวิชาการ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์การเกษตร แก่เจ้าหน้าที่และกลุ่มเกษตรกร ประสานการดำเนินงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2546) และพระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2524 และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

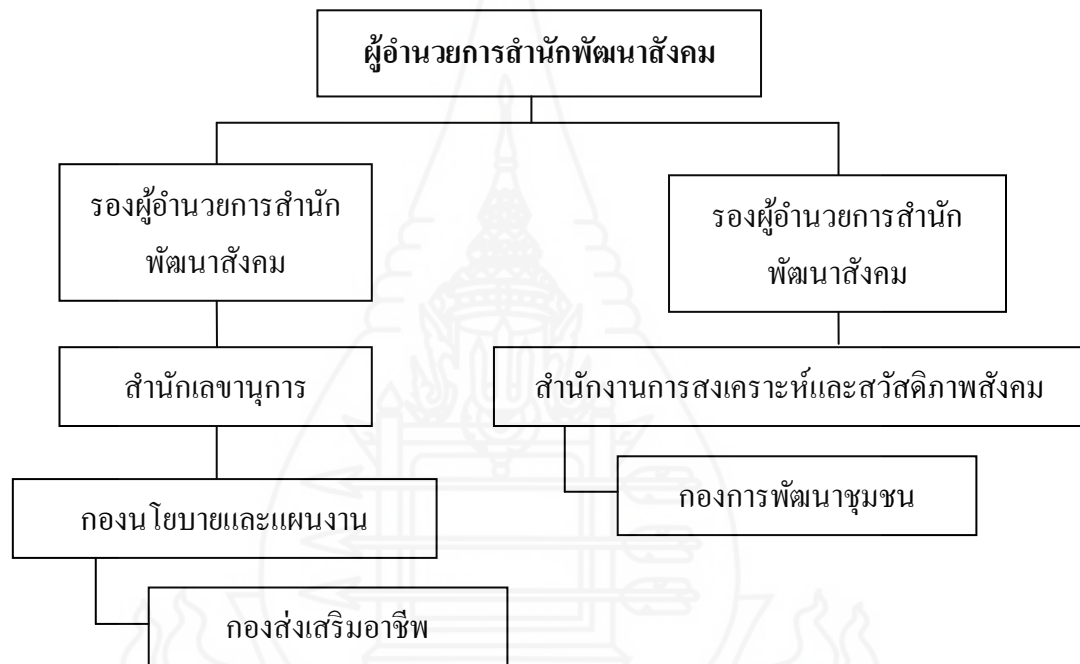
4. กลุ่มงานการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและประสานงาน การศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของกรุงเทพมหานคร การขออนุญาตจัดตั้งสถานศึกษา การออกหนังสือรับรองความรู้ การเทียบวุฒิ จัดทำแผนงาน และ โครงการร่วมกับ โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร เพื่อขยายการศึกษานอกระบบโรงเรียน การเปิด ปิด ยุบแผนกวิชา โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้และประโยชน์ที่จะได้รับ การพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตร ตำราเรียน แบบเรียน คู่มือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรประเภทต่างๆ จัดให้มีการทดสอบฝีมือช่างตามเกณฑ์มาตรฐาน การนิเทศงานด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวิชาชีพแก่ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองนโยบายและแผนงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักพัฒนาสังคมไว้ว่า สำนักพัฒนาสังคมเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศทางด้าน การให้บริการทางสังคม เป็นที่พึ่งพาของคนทุกวัย โดยตระหนักถึงความเสมอภาค และเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ จากทุกภาคส่วนในสังคม สำนักพัฒนาสังคม เป็นส่วนหนึ่งที่มีภาระและหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการแสวงหาทางเลือกและเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพเพื่อเสริมสร้าง รายได้โดยการจัดหาสถานที่ฝึกอบรมวิชาชีพแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพ ให้สามารถ นำความรู้ที่ได้รับ ไปประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว จึงจำเป็นต้องปรับปรุงรูปแบบ การฝึกอบรมให้ทันต่อความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน

โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกออาชีพให้ ประชาชนผู้ขาดโอกาสศึกษาต่อระดับสูงสายสามัญใน โรงเรียนภาคปกติเพื่อยกระดับเศรษฐกิจและ สังคมส่วนรวมให้ดีขึ้น และขจัดปัญหาคนว่างงาน ตลอดจนพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป โดย ดำเนินการตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการดำเนินงานสถานศึกษาฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2542 และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครมีส่วนสำคัญมากในการที่จะให้เปิดสอนวิชาต่างๆ ตามความต้องการของประชาชนซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้ผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา และผู้มีรายได้น้อยหรือรายได้ไม่เพียงพอเข้ามาเรียนรู้ฝึกออาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ตามเศรษฐกิจพอเพียง ไม่เป็นปัญหาต่อสังคมและประเทศชาติ โดยมีวิชาชีพที่เปิดสอนมากกว่า 98 วิชา

โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักพัฒนาสังคม



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักพัฒนาสังคม

ที่มา : รายงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2552

3.1 การจัดตั้งโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ พ.ศ.2504 อาศัยคำสั่งที่ 262/2503 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2503 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพราษฎร และได้จัดการสถานฝึกออาชีพช่างเครื่องยนต์ขึ้นในสมัยนั้นกรุงเทพมหานครยังเป็นเทศบาลอยู่ โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครตั้งขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อยด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านอาชีพ แต่เดิมโรงเรียนฝึกออาชีพ

กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และได้โอนมาสังกัดกับฝ่ายพัฒนาอาชีพ สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2535 สำนักพัฒนาชุมชนในขณะนั้นมีนโยบายที่จะขยายการศึกษาวิชาชีพให้ทั่วพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเพิ่มวิชาชีพในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครให้มากขึ้น โดยได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพประชาชน เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อย ด้วยโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะทางด้านอาชีพ และนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวจัดปัญหาการว่างงานและเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม (สุนทร เกิดสุข. 2543 : 19-20) มีการกำหนดหลักการของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครไว้ในหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ.2548 ไว้ว่า 1) มุ่งรับผู้เรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้ 2) มุ่งผลิตกำลังคน เพื่อให้ประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ 4) เปิดโอกาสให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสม ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเปิดอบรมวิชาชีพให้กับผู้เข้ารับการศึกษาได้มีความรู้ ความชำนาญในแต่ละสาขาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสภาพการมีงานทำและพัฒนาฝีมืออย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประชาชน ชุมชน กับกรุงเทพมหานคร รวมทั้งองค์กรเอกชน และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่สร้างกรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองแห่งโอกาส ทุกคนตั้งตัวและเติบโตได้ (หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ.2548)

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง (รายงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2552:7) ได้แก่

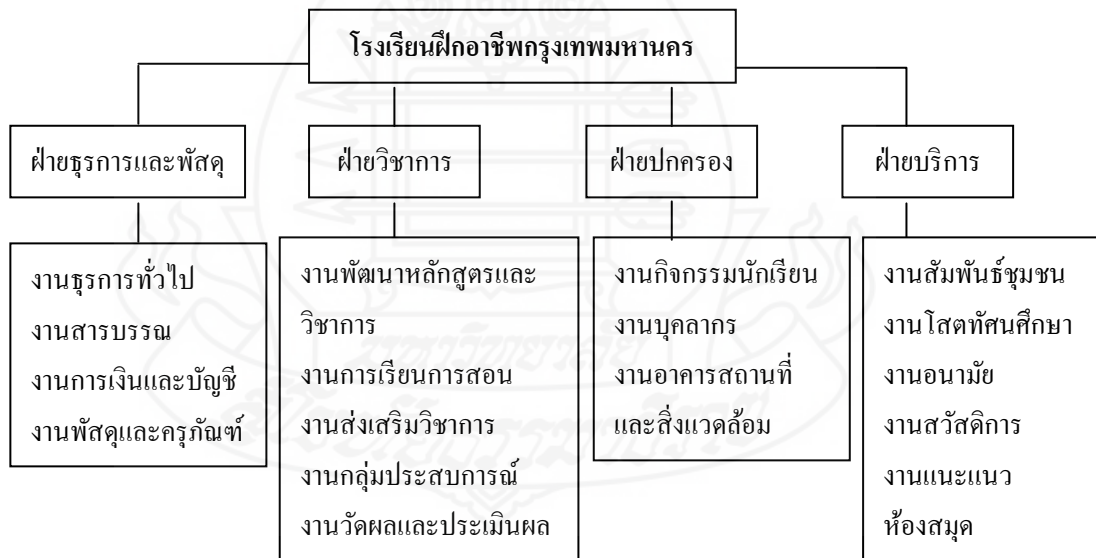
1. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 1)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตดินแดง
2. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตดินแดง
3. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตคลองเตย
4. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตบ่อนไก่

5. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตบางรัก
6. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตลาดพร้าว
7. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตหนองจอก
8. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทร สังข์วัฒนะ)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บางมด
9. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตคลองชัน
10. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(หลวงพ่อทวีศักดิ์)
ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตหนองแขม

ขอบข่ายการบริหารงาน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพที่ 2.2 แผนผังการบริหารงาน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

ที่มา : โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร. 2548 : 10-11

งานบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งการดำเนินงานนั้นๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหาร โรงเรียนและเรื่องรูปแบบการบริหาร โรงเรียน เพื่อจัดกิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพโดยแยกขอบข่ายงานการบริหาร โรงเรียนออกเป็น 4 ฝ่าย 18 งาน (หลักสูตรระยะสั้นของ โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร. 2548 – 20) ดังนี้

1. ฝ่ายธุรการและพัสดุ มีหน้าที่ในงานธุรการทั่วไป รับส่งหนังสือทั้งภายในและภายนอก จัดระบบงานสารบรรณ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย จัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงินเดือน ข้าราชการครู ลูกจ้าง จัดทำบัญชีเงินบำรุงการศึกษา บัญชีรายรับ-รายจ่าย ตลอดจนการจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุและครุภัณฑ์ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมวิชาการ จัดแข่งขันทักษะเพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถแก้ไขปัญหาทางวิชาชีพที่เรียนมา จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อให้เกิดประสบการณ์ และจัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนของผู้เรียน

3. ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่กำหนดกฎระเบียบภายใน โรงเรียนของนักเรียน ดูแล ความเรียบร้อยภายในโรงเรียน ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของบุคลากร จัด กิจกรรมนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรักสามัคคี และดูแลงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน

4. ฝ่ายบริการ มีหน้าที่ให้บริการประชาชนทั้งเชิงรุกและเชิงรับเพื่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน และบริการด้านการเรียนการสอน เช่น งานด้าน โสตทัศนศึกษา งาน แนนว งานสวัสดิการ งานอนามัย งานห้องสมุด และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบาย ของผู้บริหาร

โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดบุคลากรของโรงเรียนประกอบด้วย ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา ภารโรง และวิทยากร แบ่งงานรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ของ โรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายธุรการและพัสดุ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและ กรุงเทพมหานคร โดยเน้นนักเรียน ประชาชน และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา มีอาชีพเลี้ยงตนเอง และครอบครัวไม่เป็นปัญหาของสังคม และให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครใน ปัจจุบันเปิดสอนเป็นจำนวน 4 หมวดวิชา 14 หมู่วิชา 98 วิชาช่าง แบ่งเป็นหลักสูตร 150 ชั่วโมง 90 ชั่วโมง 75 ชั่วโมง 60 ชั่วโมง และ 30 ชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนฝึกออาชีพ

กรุงเทพมหานครในปัจจุบันจึงเป็นงานที่สำคัญที่สุดของงานการบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์สนองนโยบายแผนงานของสำนักพัฒนาสังคมและแผนพัฒนากรุงเทพมหานครโดยผู้บริหารโรงเรียนผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่ต้องให้ความสำคัญในงานวิชาการเป็นพิเศษหรือมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาวิชาชีพพระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครทุกแห่งให้เข้าสู่ระบบบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต และผลิตช่างกึ่งฝีมือเข้าสู่มาตรฐานแรงงานต่อไป

มีวิชาชีพที่เปิดสอนจำนวน 98 วิชา ดังนี้

1. หมวดวิชาอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 4 หมู่วิชา 30 วิชาชีพ ประกอบด้วย

1.1 หมู่วิชาอิเล็กทรอนิกส์

- 1) วิชาช่างวิทยุ
- 2) วิชาช่างเครื่องเสียง
- 3) วิชาช่างโทรทัศน์
- 4) วิชาช่างวิดีโอเทปและวิดีโอคอมแพคดิสก์
- 5) วิชาช่างซ่อมโทรศัพท์เคลื่อนที่

1.2 หมู่วิชาไฟฟ้ากำลัง

- 1) วิชาช่างเดินสายไฟฟ้าและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
- 2) วิชาช่างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 3) วิชาช่างเครื่องกลไฟฟ้า
- 4) วิชาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

1.3 หมู่วิชาช่างยนต์

- 1) วิชาช่างเครื่องยนต์เบนซิน
- 2) วิชาช่างไฟฟ้ายนต์
- 3) วิชาช่างเครื่องยนต์ดีเซล
- 4) วิชาช่างเครื่องยนต์เล็ก
- 5) วิชาช่างจักรยานยนต์
- 6) วิชาช่างเครื่องยนต์เบนซินหัวฉีด
- 7) วิชาช่างส่งกำลังยนต์
- 8) วิชาช่างซ่อมสิริยนต์
- 9) วิชาช่างซ่อมตัวถังรถยนต์

- 10) วิชาช่างประดับยนต์
- 11) วิชาช่างเครื่องปรับอากาศรถยนต์
- 12) วิชาการส่งเสริมศักยภาพพนักงานขับรถยนต์
- 13) วิชาการบำรุงรักษารถจักรยานยนต์
- 14) วิชาช่างยนต์
- 15) วิชาช่างยนต์ขั้นสูง
- 16) วิชาช่างเครื่องยนต์เล็กและจักรยานยนต์

1.4 หมู่วิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

- 1) วิชาการวิเคราะห์อัญมณีและการสร้างรูปร่างพลอย
- 2) วิชาการเจียรระไนพลอย
- 3) วิชาช่างฝังตัวเรือนเครื่องประดับ
- 4) วิชาช่างทำตัวเรือนเครื่องประดับ

2. หมวดวิชาพาณิชยกรรม แบ่งเป็น 2 หมู่วิชา 15 วิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1 หมู่วิชาคอมพิวเตอร์

- 1) วิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
- 2) วิชาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์
- 3) วิชาพิมพ์ดีดคอมพิวเตอร์
- 4) วิชาการเขียนแบบด้วยคอมพิวเตอร์
- 5) วิชาโปรแกรมภาพเคลื่อนไหว
- 6) วิชาการใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ
- 7) วิชาการใช้งานอินเทอร์เน็ต
- 8) วิชาการออกแบบเว็บไซต์
- 9) วิชาการนำเสนองานด้วยคอมพิวเตอร์
- 10) วิชาวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
- 11) วิชาการติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 12) วิชาการเขียนโปรแกรมฐานข้อมูลเบื้องต้น

2.2 หมู่วิชาภาษาอังกฤษ

- 1) วิชาภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานขับรถบริการ
- 2) วิชาภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานโรงแรม
- 3) วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3. หมวดวิชาคหกรรม แบ่งเป็น 5 หมู่วิชา 39 วิชาชีพ ประกอบด้วย

3.1 หมู่วิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย

- 1) วิชาช่างตัดเย็บกระโปรงสตรี
- 2) วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
- 3) วิชาช่างตัดเย็บกางเกงสตรี
- 4) วิชาช่างเสื้อสตรีชุดติดกันและการตกแต่งเสื้อผ้า
- 5) วิชาช่างตัดเย็บชุดสูทสตรี
- 6) วิชาช่างตัดเย็บชุดไทย
- 7) วิชาช่างตัดเย็บเสื้อและกางเกงชาย
- 8) วิชาช่างตัดเย็บเสื้อสูทชาย
- 9) วิชาช่างตัดเย็บชุดชั้นในสตรี
- 10) วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม
- 11) วิชาการออกแบบเสื้อผ้า
- 12) วิชาการสร้างแบบเสื้อผ้า
- 13) วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้ายัด
- 14) วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าเด็ก
- 15) วิชาช่างตัดเย็บเสื้อซาฟารีและสูทพระราชทาน
- 16) วิชาช่างตัดเย็บชุดนักเรียน
- 17) วิชาช่างตัดเย็บชุดวิวาห์และชุดราตรี

3.2 หมู่วิชาธุรกิจและการบริการ

- 1) วิชาช่างชวยผม
- 2) วิชาช่างม้วนผม
- 3) วิชาช่างตัดผมชาย
- 4) วิชาช่างเกล้าผม
- 5) วิชาช่างแต่งหน้า
- 6) วิชาช่างแต่งเล็บ

3.3 หมู่วิชาอาหารและโภชนาการ

- 1) วิชาอาหารไทย
- 2) วิชาขนมไทย
- 3) วิชาคูกี้และเค้ก

- 4) วิชาขนมปังและพาย
- 5) วิชาอาหารจีน
- 6) วิชาอาหารญี่ปุ่น
- 7) วิชาอาหารเวียดนาม

3.4 หมู่วิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์

- 1) วิชานวดไทยสปา
- 2) วิชานวดตัว
- 3) วิชานวดฝ่าเท้า

3.5 หมู่วิชาศิลปะประดิษฐ์

- 1) วิชาการประดิษฐ์ดอกไม้
- 2) วิชาการจัดดอกไม้สด (สด-ดอกไม้ประดิษฐ์)
- 3) วิชาการประดิษฐ์ของที่ระลึก
- 4) วิชาการทำเครื่องหอม
- 5) วิชาการแกะสลักผักและผลไม้
- 6) วิชาศิลปะงานใบตองและวัสดุอื่นๆ

4. หมวดวิชาศิลปกรรม แบ่งเป็น 3 หมู่วิชา 14 วิชาชีพ ประกอบด้วย

4.1 หมู่วิชาศิลปะประยุกต์

- 1) วิชาการทำผ้าบาติกและมัดย้อม
- 2) วิชาการสลักลายกระจกด้วยน้ำกรวด
- 3) วิชาการเพ้นท์แก้ว
- 4) วิชาการพิมพ์ซิลิโคน
- 5) วิชาการเคลือบกรอบรูปวิทยาศาสตร์

4.2 หมู่วิชาศิลปะ

- 1) วิชาศิลปะการวาดภาพ
- 2) วิชาการปั้นดินเผา
- 3) วิชาการเต้นประกอบเพลง (แจ๊สแดนซ์)

4.3 หมู่วิชาดุริยางคศิลป์

- 1) วิชาคีย์บอร์ด
- 2) วิชากีตาร์ Rhythm
- 3) วิชากีตาร์ Bass

- 4) วิชากีตาร์ Solo
- 5) วิชาขับร้อง
- 6) วิชากลองชุด

โรงเรียนฝึกอາชีฟกรุงเทพมหานคร ได้ทำการเปิดสอนหลักสูตร 150 ชั่วโมง 90 ชั่วโมง 75 ชั่วโมง 60 ชั่วโมง และ 30 ชั่วโมง ซึ่งมีกำหนดการเปิดรับสมัครเรียนและเปิดเรียนของหลักสูตรในแต่ละรุ่นที่เปิดสอน มี 4 รุ่นดังนี้

รุ่นที่ 1 เริ่มวันที่ 1 พฤษภาคม 2554-15 กรกฎาคม 2554

รุ่นที่ 2 เริ่มวันที่ 1 สิงหาคม 2554-15 ตุลาคม 2554

รุ่นที่ 3 เริ่มวันที่ 1 พฤศจิกายน 2554-15 มกราคม 2555

รุ่นที่ 4 เริ่มวันที่ 16 มกราคม 2555-31 มีนาคม 2555

หลักฐานการสมัคร ใช้หลักฐานดังนี้

1. รูปถ่ายหน้าตรง ขนาด 1-2 นิ้ว จำนวน 1 รูป
2. สำเนาทะเบียนบ้านหรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
3. สำเนาวุฒิการศึกษา

โรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานครทั้ง 10 แห่งให้เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น วันจันทร์ถึงวันศุกร์ วันละ 3 รอบคือ รอบเช้าเวลา 9.00-12.00 น. รอบบ่ายเวลา 13.00-16.00 น. รอบค่ำเวลา 17.00-20.00 น. และ วันอาทิตย์ เรียนเต็มวัน เวลา 9.00-16.00 น.

ชำระค่าสมัคร และค่าบำรุงการศึกษา 105 ทุกวิชาช่าง ยกเว้นคอมพิวเตอร์ วิชาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ วิชาวาดสถาปัตย์ 305 บาท

3.2 รูปแบบการฝึกอาชีฟระยะสั้น

บุญเลิศ ส่องสว่าง (2544:154) ได้แบ่งการฝึกอาชีฟระยะสั้นเป็น 2 รูปแบบคือ

1. การฝึกอาชีฟประจำที่จัดสอนโดยใช้สถานที่ของสถานศึกษา หรือสถานประกอบการที่มีอุปกรณ์การสอนและครูอาจารย์พร้อมอยู่แล้ว โดยยึดหยุ่นตามสภาพฤดูกาลความเหมาะสมและความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น เปิดสอนในช่วงเวลาระหว่าง 9.00-20.00 น. ใช้เวลาเรียนไม่เกิน 300 ชั่วโมง ตามความเหมาะสมของแต่ละวิชาชีพ ปัจจุบันเปิดสอนเป็นชั้นเรียนในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนฯ โรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่และจัดร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เปิดสอนทั้งในเมืองและสุขาภิบาล

2 การฝึกอาชีพเคลื่อนที่ วิธีการเรียนการสอนคล้ายคลึงกับการฝึกอาชีพประจำ แตกต่างกันแต่เพียงจัดเป็นหน่วยเคลื่อนที่ออกไปสอนประชาชนในชนบทหรือหมู่บ้านห่างไกล หรือเปิดสอนโดยจัดหาวิทยากรในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้สอน แต่ต้องมีจำนวนผู้เรียนอย่างน้อย 15 คน ขึ้นไป ใช้เวลาเรียนไม่เกิน 300 ชั่วโมงตามความเหมาะสมของแต่ละวิชาชีพ

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้แก่ การยกมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้มีระดับสูงขึ้นกว่าเดิมด้วย การระดม และใช้ทรัพยากรเศรษฐกิจของประเทศให้เป็นประโยชน์มากที่สุดเพื่อขยายการผลิตและเพิ่มพูนรายได้ประชาชาติให้รวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นทางช่วยให้ประชาชนสามารถดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความสุขทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ ประชาชนทุกคนจะต้องได้รับประโยชน์จากพัฒนาการเศรษฐกิจตามสมรรถภาพของตน

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติไม่ได้มุ่งหมายจะดำเนินการเฉพาะระยะเวลาของแผนเท่านั้น ยังได้คำนึงถึงการสร้างอนาคตของประเทศ เพื่อประโยชน์ของเยาวชนรุ่นหลังอีกด้วย (<http://www.nesdb.go.th> 2554)

4.1 การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10 (พ.ศ.2504-2554)

การจัดทำแผนพัฒนาประเทศของไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไข รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 การพัฒนาประเทศอยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จึงเป็นจุดเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการวางแผนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ตามแนวพระราชดำรัส เศรษฐกิจพอเพียง มี การพัฒนาแบบองค์รวม และเริ่มให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ต่อมาในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่1-9:2545) สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) เป็นแผนยุทธศาสตร์ซึ่งนำทิศทางการปรับตัวของประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะ 10-15 ปีข้างหน้า และยังคงอัญเชิญ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการ เป็นองค์รวมที่มี คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10:2549) ผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 บรรลุความสำเร็จที่น่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็ง และมีภูมิคุ้มกัน สามารถรับมือกับ

วิกฤตเศรษฐกิจการเงิน โลกและวิกฤตการเมืองภายในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เศรษฐกิจเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ การขยายตัวสังคมไทย ประชาชนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ครอบครัวร่วมเพาะความเป็นไทยที่มีจิตสำนึกและอัตลักษณ์ให้บุตรหลานได้ตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ใน 20 ปีข้างหน้า ประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนลดลงอย่างรวดเร็ว ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนสูงอย่างต่อเนื่อง และประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนสูงขึ้นเป็นลำดับ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมคนและระบบต่างๆ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คือภาระพึ่งพิงสูงขึ้น คนวัยแรงงานต้องรับภาระเพิ่มขึ้นในการดูแลผู้สูงอายุ ขณะที่พื้นฐานความรู้ ทักษะ ผลผลิตภาพแรงงานของไทยยังต่ำ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในช่วงที่ประชากรวัยแรงงานมีสัดส่วนสูงจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนก่อนที่วัยแรงงานจะมีสัดส่วนลดลง การพัฒนาด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คนไทยได้รับโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้นแต่ยังมาสามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศมีมากขึ้น กำลังคนระดับกลางและระดับสูงขาดแคลน ทั้งปริมาณและคุณภาพเป็นจุดจุดครั้งขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แม้แรงงานไทย ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 35.6 ในปี 2545 เป็นร้อยละ 39.8 ในปี 2548 แต่ความต้องการในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม มีถึงร้อยละ 60 ภูมิปัญญาไทยที่มีการสั่งสม สืบทอดและรักษาไว้อย่างรู้คุณค่า มีปราชญ์และผู้รู้กระจายอยู่ทั่วประเทศกว่า 1.7 ล้านคน แต่มีการถ่ายทอด สืบค้นความรู้ รวบรวม พัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบน้อย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จึงมุ่งพัฒนาคนและสังคมไทยครอบคลุม 3 เรื่องหลักคือ การพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้ การเสริมสร้างสุขภาพคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาคนและสังคมไทย

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคน สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ
2. เสริมสร้างระบบสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างครบวงจร ตั้งแต่การส่งเสริม การป้องกัน และการฟื้นฟูสมรรถภาพ สามารถลดการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล
3. สร้างระบบคุ้มครองทางเศรษฐกิจสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้คนไทยสามารถดำรงชีวิตได้ อย่างมั่นคงและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

ในสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ทิศทางการพัฒนาประเทศ กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางของการปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญอย่างสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคน ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อให้เพียงพอทั้งทางด้านคุณธรรมและความรู้ ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม นำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10:2549)

4.2 วิสัยทัศน์และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559)

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อคนและสังคมไทยหลายประการ ดังนี้

1. โครงสร้างประชากรมีแนวโน้มประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงานลดลง ขณะที่การย้ายถิ่นของประชากรส่งผลให้ความเป็นเมืองสูงขึ้น
2. คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้านสติปัญญา คุณภาพการศึกษา และมีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัจจัยเสี่ยงในอนาคตที่คาดว่าจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคคน การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต บนหลักการพื้นฐานสำคัญที่คนไทยต้องมีความรู้ใฝ่เรียนรู้ ตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง มีสำนึกในศีลธรรมและจริยธรรมดำเนินชีวิตด้วยความเพียร อดทน มีสติใช้ปัญญา จะนำไปสู่ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินชีวิตอย่างสมดุลทุกด้าน จึงจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้คนและสังคมไทย ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่อง การศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

2. คนไทยตระหนักถึงคุณค่าวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

3. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็ง ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา และชุมชนให้เป็นสถาบันหลักในการพัฒนาความรู้ ปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม

กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) ว่า ได้มีการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นในการจัดทำร่างทิศทางและยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ คือ 1. เน้นการใช้จุดแข็งเพื่อขยายโอกาส ได้แก่ สร้างความเชื่อมโยงการค้าการลงทุนและการเงินกับชีวเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวสูงและประเทศเพื่อนบ้าน ขยายภาคธุรกิจบริการดูแลผู้สูงอายุ การแพทย์และสุขภาพ 2. ใช้โอกาสเพื่อช่วยแก้ไขจุดอ่อน ได้แก่ การพัฒนามูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงานทดแทน มุ่งสู่เศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3. การบรรเทาหาจุดอ่อนและเล็งภาวะคุกคาม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ขยายการลงทุนด้านการวิจัยพื้นฐานและวิทยาศาสตร์ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ลดสัดส่วนหนี้สาธารณะต่อ GDP การสร้างความเข้มแข็งของทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากการเป็นภาคีในประชาคมอาเซียน

ได้มีการนำกรอบแนวคิดและหลักการในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ทั้งฉบับที่ 8, 9, 10 มาใช้ด้วย กำหนดกรอบแนวและหลักการได้ดังนี้ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ <http://www.nesdp.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2554)

กรอบแนวคิดหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ดังนี้

1. พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลาง มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง โดยมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและใช้หลักความพอประมาณ ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง มีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ ความรอบรู้ในการพัฒนาด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย รวมทั้งการเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกในคุณธรรม

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วยความเพียรอันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชน

3. พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ และเป็นองค์กรร่วม ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง

4. ยึดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ.2570 เป็นเป้าหมาย อยู่บนกรอบแนวคิดของการพัฒนาบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

1. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสงบสันติสุข
2. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์กรร่วมทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน เป็นผู้นำการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

4. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น และความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง และภาพลักษณ์การคอร์รัปชันดีขึ้น

คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ GDP ให้มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 และลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

ด้านพัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สมดุลกับภาคการผลิตและบริการโดย

1. เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตรอุตสาหกรรม และบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

2. ยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม ในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญ และความชำนาญการเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มผลิตภาพทุนมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกัน ทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

3. จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์กลางของข้อมูลตลาดแรงงานไทย ทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการจับคู่ให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาคนและสังคมไทย

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา และเสริมสมรรถนะกำลังคน สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ

2. เสริมสร้างระบบสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างครบวงจร ตั้งแต่การส่งเสริม การป้องกันการรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ สามารถลดการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

3. สร้างระบบคุ้มครองทางเศรษฐกิจสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้คนไทยสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

เป้าหมายเชิงคุณภาพการพัฒนาคนและสังคมไทย

คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

แนวทางการพัฒนาคนและสังคมไทย

การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชน ทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิตและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะ แรงงาน เร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ การจัดการองค์ความรู้

1. การพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม และมี จิตสำนึกสาธารณะ โดย

1.1 ผลักดันให้ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา ร่วมกัน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม

1.2 ปลูกฝังทัศนคติและการเรียนรู้ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

2. การสร้างและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม ภายใต้ระบบการศึกษาที่มุ่งการเรียนรู้ทั้งทางปฏิบัติและวิชาการ โดย

2.1 พัฒนาเด็กเริ่มตั้งแต่ในครรภ์มารดาจนกระทั่งเกิดให้เติบโตตามวัยอย่าง เหมาะสมและพร้อมเรียนรู้

2.2 พัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับ พัฒนาการทางสมองบูรณาการเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการลดความขัดแย้ง แบบสันติวิธี เป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจในรากเหง้าของตน และเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่าง สงบสุข พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กสนใจและใฝ่รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น เครื่องมือ และพัฒนาคุณภาพครูให้รู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่

2.3 สร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มีภูมิจิตอาสาชีวิตศึกษาเพิ่มขึ้น โดยสร้างระบบ เครือข่ายผู้ปกครอง การจัดบริการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่องทั้งการซ่อมสร้าง พัฒนาระบบถ่ายโอนที่มี ประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมผู้ที่จบการศึกษาขึ้นพื้นฐานและกลับสู่ภูมิลำเนาได้มีโอกาส เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

3. พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันของประเทศ โดย เพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานและจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพที่ เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับวิชาชีพ

3.1 เพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน

3.2 จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ

4. เร่งสร้างกำลังคนที่มีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่น่าสนใจไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพในทุกสาขา โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนานักวิจัย และสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกแขนง

5. พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ทั้งที่เป็นวิทยาการสมัยใหม่ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ และปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

5.1 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย ให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างรู้เท่าทัน โดย

- 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับทุกคนในสังคมไทย ให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
- 2) ปรับทัศนคติของสังคมให้ยกย่องผู้ที่ใฝ่ศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นคนที่มีคุณค่า มีความขยันหมั่นเพียรและสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 3) ส่งเสริมเด็กและเยาวชนในการเรียนรู้และปรับตัวรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและความรู้อย่างกว้างขวาง

5.2 พัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับสภาพของเมืองและชุมชน โดย

- 1) เปิดพื้นที่ทั้งสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นสถานที่เรียนรู้ของคนในชุมชน โดยจัดกิจกรรมหลังเวลาเรียนในโรงเรียน ขยายหลักสูตรสำหรับคนทั่วไปในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย เพิ่มการใช้ประโยชน์พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ อาทิ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์กีฬา
- 2) พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยสำรวจความต้องการของผู้เรียน จัดหลักสูตรที่มุ่งให้ประชาชน ผู้รู้ในพื้นที่เป็นผู้สอน มีหลักสูตรสำหรับผู้นำการเรียนรู้เพื่อให้เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น นักการศึกษา ผู้ฝึกกีฬา ผู้นำเยาวชน บรรณารักษ์ ห้องสมุด ผู้ดูแลพิพิธภัณฑ์ อาสาสมัคร เป็นต้น และจัดทำปฏิทินการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นความสนใจของสาธารณชน รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเบื้องต้นที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

5.3 ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับทุกคน โดย

1) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

2) จัดระบบข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกคนสามารถเข้าถึงผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. การจัดการองค์ความรู้ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงระดับประเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของคนไทยและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

บทบาทภาคีการพัฒนาคนและสังคมไทย

สถาบันการศึกษา

1. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง ค้นหาศักยภาพเด็กและพัฒนาให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัด ส่งเสริมเป็นเลิศ เชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบการศึกษา ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

2. พัฒนาและจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน เข้มแข็ง พร้อมต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งชี้แนะแนวทางการเข้าสู่อาชีพ เพิ่มความรู้เรื่องทักษะชีวิต ทักษะพื้นฐาน วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนทุกรูปแบบ

3. สร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เน้นการปฏิบัติจริงตั้งแต่ชั้นปฐมวัย ให้ผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และผู้รู้ด้านภูมิปัญญาไทยมีส่วนร่วมถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

4. สร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับฐานทางด้านเทคโนโลยีที่พึ่งพาตนเอง นำภูมิปัญญาไทยผสมผสานกับเทคโนโลยี รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้อย่างกว้างขวาง

5. เป็นแหล่งข้อมูลของชุมชนและที่ปรึกษาทางวิชาการของชุมชน ทำการวิจัยร่วมกับชุมชน ถอดรหัสความรู้ ภูมิปัญญาที่อยู่ในตัวคนให้เป็นความรู้ที่เปิดเผย และสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ชุมชนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งสร้างศักยภาพชุมชนให้สามารถจัดการความรู้ในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้คนทุกกลุ่มทุกวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และองค์ความรู้ใหม่ กระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน สร้างนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภท เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สร้างปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การสร้างปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1. เสริมสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาในระดับท้องถิ่น ชุมชน และประเทศ โดยพัฒนาโครงข่ายโทรคมนาคมและบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ของชุมชนในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับภูมิสังคม และพัฒนาระดับศูนย์ความเป็นเลิศด้านต่างๆ สู่ภูมิภาคและชุมชน

2. พัฒนาและเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั่วไป อาทิ สถานศึกษา ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์กีฬา รวมทั้งเปิดพื้นที่/เวทีสาธารณะให้เป็นศูนย์รวมการแลกเปลี่ยนให้กับนักคิด และนำเสนอผลงานเชิงสร้างสรรค์ โดยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก เยาวชน และประชาชนให้เข้าถึงอย่างสะดวกและใช้บริการได้เต็มศักยภาพ มีการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สมัยใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้

3. พัฒนาองค์ความรู้ของท้องถิ่นทั้งจากผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน และจัดให้มีการวิจัยเชิงประจักษ์ของชุมชน การจัดการองค์ความรู้ในชุมชนอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เอื้อต่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การปรับปรุงและผลักดันกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรการภาษีที่เกี่ยวข้อง ให้เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.1 ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบอาชีพและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่เป็นคลังสมองของชาติทั้งภาครัฐและเอกชน ประชาชนชาวบ้าน/ผู้มีความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ

4.3 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเอง โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น

ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

1. จัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงได้ง่ายที่สัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีชีวิต และการประกอบอาชีพในแต่ละท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นกลุ่มจนคิดเป็นนิสัยใฝ่เรียนรู้

2. มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ปรับระบบการวัดประเมินผลผู้เรียนและระบบการเข้ารับการศึกษาต่อให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาทางเลือกในประชากรทุกกลุ่มตามศักยภาพของผู้เรียน

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการใช้มาตรการทางภาษีในการสนับสนุนการผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้ และเป็นช่องทางสำหรับคนทุกกลุ่มวัยแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ประเมินผลการพัฒนาที่ผ่านมา การพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพและยั่งยืนในระยะต่อไป จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมสีเขียวบนฐานความรู้และสร้างสรรค์ สังคมมีความเป็นธรรม การเชื่อมโยงการพัฒนาขนานนาประเทศ และการรักษาสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันจะเป็นฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศและพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเตรียมคนไทยให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบการศึกษา มีทักษะในการประกอบอาชีพ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ควบคู่กับการเสริมสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาและ

แหล่งเรียนรู้ในระดับชุมชน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ให้มีความสำคัญในการสร้างความตระหนักในความสำคัญของประชาคมอาเซียน และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น พัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้และใช้ประโยชน์จากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานอาเซียน รวมทั้งการปรับกฎ ระเบียบ และการจัดการเชิงสถาบันให้สอดคล้องกับกติกาของอาเซียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สวรินทร์ สร้อยประสงค์ (2544:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น พ.ศ.2540 ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยเน้นศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรใน 3 งานคืองานการบริหารและการบริการหลักสูตร งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และงานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยสรุปได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อปัญหาการบริหารหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตรการนิเทศและการติดตามผลการใช้หลักสูตร เป็นปัญหาลำดับที่ 1 งานการดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรมีปัญหาเป็นลำดับที่ 2 และงานบริหารและการบริการหลักสูตรมีปัญหาเป็นลำดับสุดท้าย

วินัย นิ่มอนงค์ (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านหลักสูตร ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุดคือ ข้อจุดประสงค์ของหลักสูตรเน้นการฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะต่อนักศึกษา ส่วนข้ออื่นๆมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นในภาพรวมที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยซึ่งต่ำสุดคือ ข้อโรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆช่วยในการเรียนการสอน

3. ด้านอาจารย์ผู้สอน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและอยู่ในระดับมากและสูงสุด คือข้ออาจารย์ผู้สอนควบคุมนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ขณะทำการฝึกภาคปฏิบัติ ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านนักศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและอยู่ในระดับมากและสูงสุด คือข้อที่นักศึกษาได้สมัครเข้าเรียนมีความชอบและสนใจในวิชาชีพที่เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและอยู่ในระดับน้อย ซึ่งต่ำสุดคือ ข้อมีการคัดเลือกนักศึกษาที่มาสมัครเรียน

5. ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและอยู่ในระดับมากและสูงสุดคือข้อมีการทดสอบทักษะนักศึกษาในวิชาชีพภาคปฏิบัติทุกครั้งที่จบบทเรียนรายวิชาย่อยส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ถนอม นิมรักษ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการเรียนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นตามทฤษฎีของผู้เรียน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์ อุปถัมภ์) ใน 4 ด้านคือ ด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ภูมิภาค และเวลาเรียนและประเภทหมวดวิชาที่เรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เรียนที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีอาชีพรับจ้าง จบการศึกษาระดับมัธยม มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ช่วงเวลาเรียนรอบปกติ-ภาคค่ำ จะเรียนกลุ่มละเท่าๆกันส่วนมากจะเรียนหมวดวิชาคหกรรม

2. ผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครมีทัศนคติต่อการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครูผู้สอนมีความคิดเห็นตามทฤษฎีของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการนำไปใช้ประโยชน์ด้านหลักสูตร และด้านวัสดุ-อุปกรณ์ ทั้ง 3 นี้มีความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรพบว่า

3.1 ผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่มีเพศ ระดับการศึกษาภูมิลำเนาและประเภทหมวดวิชาต่างกัน มีทัศนคติต่อการเรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3.2 ผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่มีอายุ อาชีพ และช่วงเวลาเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อการเรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุภาพร บริสุทธิ์บัวทิพย์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาต้นทุนและประสิทธิภาพของการจัดการฝึกอบรมจากการนำความรู้จากหลักสูตรวิชาชีพไปใช้ของผู้เข้าฝึกอบรมที่สำเร็จการศึกษาจากศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางพลัด) ปีงบประมาณการศึกษา 2547 ของการจัดฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 กับ รุ่นที่2 โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ต้นทุนรวม ค่าเสียโอกาส และต้นทุนที่รวมค่าเสียโอกาสในการจัดการฝึกอบรมของรุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2 มีค่าแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย เนื่องจากค่าเสียโอกาสในรูปอัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์ในระยะสั้นมีค่าน้อยมาก ทั้งนี้โดยมีต้นทุนเฉลี่ยต่อจำนวนผู้เข้าอบรมของรุ่นที่ 1 ต่ำกว่ารุ่นที่ 2 และมีค่าความสูญเสียเปล่าของรุ่นที่ 2 สูงกว่ารุ่นที่ 1

2. การจัดการฝึกอบรมรุ่นที่1 มีประสิทธิภาพมากกว่ารุ่นที่ 2 ในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ บำบัดและมัดย้อม ดอกไม้จากดินไทย การออกแบบเครื่องประดับสตรี เบเกอรี่ อาหารคาว อาหารว่าง และนวดแผนไทย และมีประสิทธิภาพน้อยกว่ารุ่นที่ 2 ในสาขาวิชา ซ่อมเครื่องมือสื่อสาร (โทรศัพท์มือถือ) เทียนแฟนซี สมุนไพรและการทำพวงมาลัยดอกไม้สดและบายศรี

3. การนำความรู้ไปใช้ของทั้ง2 รุ่น ที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสาขาวิชาที่ศึกษา ส่วนใหญ่นำความรู้ไปใช้เพื่อส่วนตัว เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อชุมชนตามลำดับ

จันทนา สนิทพรรณบุตร (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของครู-อาจารย์โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก) พบว่า

1. ศิษย์เก่ามีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู-อาจารย์โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร(บางรัก) โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ศิษย์เก่ามีทัศนคติต่อคุณลักษณะด้านความรู้ ทางด้านวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

3. ศิษย์เก่ามีทัศนคติต่อคุณลักษณะด้านความสามารถในการสอนอยู่ในระดับมาก

4. ศิษย์เก่ามีทัศนคติต่อคุณลักษณะด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนวอยู่ในระดับมาก

5. ศิษย์เก่ามีทัศนคติต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีทัศนคติความแตกต่างกันด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนวด้านความรู้ทางด้านวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ (2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย การศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติและผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำ นโยบายการศึกษาด้านอาชีพ ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ในการนำ นโยบายการศึกษาด้านอาชีพ ไปปฏิบัติ ควรให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระดังนี้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย สมรรถนะของ

หน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย การสื่อสารภายในองค์กร และการขับเคลื่อนกิจกรรม การสื่อสารมวลชน เพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย ทักษะคิดของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนสาธารณะและเจือใจทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ส่วนผลการปฏิบัติการ ที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ควรพิจารณาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา การนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ หลักสูตรวิชาที่เปิดสอน เป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ ความทั่วถึงในการบริการชุมชนและการมีหลักสูตรที่หลากหลาย

พฤทธิพงษ์ สมรรถพันธุ์ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นหมวดวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร(ดินแดง1) สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นหมวดวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง1) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากกว่าทุกด้านคือ 1. ด้านผู้สอน 2. ด้านสื่อการเรียนการสอน 3. ด้านการวัดและประเมินผล 4. ด้านการจัดการเรียนการสอน 5. ด้านอาคารสถานที่ตามลำดับ

นันทิษา มารแพ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบงานประชาสัมพันธ์หลักสูตรระยะสั้น โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทร สังฆะวัฒนะ) พบว่าการพัฒนารูปแบบงานประชาสัมพันธ์หลักสูตรระยะสั้น โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 48 รายการ ได้แก่ 1. ขั้นสำรวจกลุ่มเป้าหมาย เช่นสำรวจข้อมูลวิชาชีพสำรวจข้อมูลทั่วไป และสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร 2. ขั้นการวางแผนการประชาสัมพันธ์ เช่น กำหนดแผนงาน โครงการเกี่ยวกับ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรระยะสั้น 3. ขั้นการเลือกสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น การเลือกสื่อประชาสัมพันธ์ภายใน การเลือกสื่อประชาสัมพันธ์ภายนอก 4. ขั้นการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เช่น สร้างเครือข่ายงานประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานเอกชน รัฐบาล รวมทั้งสถานประกอบการต่างๆอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์โดยให้บริการประชาชน 5.ขั้นประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เช่น กำหนดระยะเวลาในการติดตามผล ประเมินผลการประชาสัมพันธ์หลักสูตรระยะสั้นของสถานศึกษา ประเมินผลร่วมกันระหว่างคณะทำงานประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน รวมทั้งประชาชนผู้เข้ามาศึกษาวิชาชีพพระยะสั้น และรายงานผลการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์หลักสูตรระยะสั้นให้หน่วยงานทราบผลการปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าการศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมการศึกษาทุกประเภทที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมทางการศึกษาใน โรงเรียน ที่มีรูปแบบวิธีสอน

ระเบียบกฎเกณฑ์และหลักสูตร ระยะเวลาของการจัดที่ยืดหยุ่น เรียนแล้วสามารถนำไปใช้ได้ทันที เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดบริการให้แก่ผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษา ที่เกื้อหนุนให้บุคคลสามารถ เรียนรู้ได้ต่อเนื่องตลอดชีวิตในเรื่องที่ตนสนใจและเป็นประโยชน์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจและสังคมให้ดีขึ้นตลอดชีวิตโดยคำนึงถึงความพร้อมและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ โดยแบ่งประเภทของการศึกษานอกระบบได้หลายประเภท หากต้องการศึกษาด้านทักษะอาชีพ ก็สามารถจัดการศึกษานอกระบบเพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมพัฒนาอาชีพได้ การฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครมีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมอาชีพไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ จากแนวคิดและหลักการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ นักการศึกษานอกระบบต้องเข้าใจในศิลป์และศาสตร์ของการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ มีความรู้และความเข้าใจในผู้เรียน การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองน่าจะเป็นแนวคิดที่สำคัญที่สามารถทำให้ผู้เรียนตอบสนองและกระตุ้นพัฒนาการของผู้เรียน โดยอาศัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกในการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่

การฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเลือกใช้ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม และจะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับ กิจกรรมต่างๆ ที่ทำอย่างมีระบบ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรม เช่น การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างหลักสูตร การกำหนด วิทยากร การบริหารงานฝึกอบรม เป็นต้น โดยจะต้องวิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ หลักสูตร วิธีการและเทคนิค รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ แล้วจึงจัดเนื้อหาวิชาที่ต้องการถ่ายทอดให้เป็น ขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะดำเนินการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้ ประชาชนผู้ขาดโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงสายสามัญ ในโรงเรียนภาคปกติเพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ยกกระดับเศรษฐกิจและส่งผลต่อสังคมส่วนรวมให้ดีขึ้น ตลอดจนพัฒนาอาชีพให้แก่ ประชาชนทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเปิดอบรมวิชาชีพให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มี ความรู้ ความชำนาญในแต่ละสาขาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสภาพการมีงานทำและพัฒนาฝีมืออย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประชาชน ชุมชน กับกรุงเทพมหานคร รวมทั้งองค์กรเอกชน และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่สร้าง กรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองแห่งโอกาส ทุกคนตั้งตัวและเติบโตได้

จากการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา การพัฒนาประเทศไทยให้มีคุณภาพและยั่งยืนในระยะต่อไปในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเตรียมคนไทยให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบการศึกษา มีทักษะในการประกอบอาชีพ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ไปสู่ระดับวิชาชีพ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในระดับชุมชน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ.2558 โดยมีปัจจัยสำคัญที่จะให้เห็นผลเป็นรูปธรรมคือ การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังของภาคเอกชนและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยมีแนวทางในการดำเนินงานและการปรับตัวที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสาขาและระดับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้และใช้ประโยชน์จากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานอาเซียน รวมทั้งการปรับกฎระเบียบ และการจัดการเชิงสถาบันให้สอดคล้องกับกติกาของอาเซียน ประเทศไทยจะได้ประโยชน์จากการขยายการส่งออกและโอกาสทางการค้า และเปิดโอกาสการค้าบริการในสาขาที่ไทยมีความเข้มแข็ง เช่น ท่องเที่ยว โรงแรมและภัตตาคาร สุขภาพ ซึ่งอาเซียนยังมีความต้องการด้านการบริการเหล่านี้อีกมาก นอกจากนี้ ยังจะช่วยเสริมสร้างโอกาสในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมายังอาเซียน ซึ่งจะเพิ่มอำนาจการต่อรองของอาเซียนในเวทีการค้าโลก และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในอาเซียนโดยรวม (ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โอกาสทางการค้าและการลงทุนของไทย 2548:82)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและการสนทนากลุ่ม (Focus group study) เป็นระเบียบวิธีวิจัย เพื่อบรรยายถึงรูปแบบ ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่นำมาใช้ในการศึกษาถึงรูปแบบ ในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร โดยการสนทนากลุ่มจะช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลจำนวนมากได้ในคราวเดียว หากมีการดำเนินการสนทนากลุ่มที่ดีและเหมาะสม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

1. วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามจาก โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ตามทฤษฎีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เป็นสัดส่วนกัน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม(Focus group study) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียน 10 คน และครูผู้สอน 10 โรงเรียนจำนวน 40 คน รวม 50 คน 2) กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร 10 โรงเรียน จำนวน 1,500 คน

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ตามทฤษฎีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เป็นสัดส่วนกัน ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2) จำนวน 150 คน, โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์) จำนวน 150 คน และโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก) จำนวน 150 คน รวมทั้งหมด 450 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 30 ของ Kerlinger:1986:276 อ้างถึงใน Kumar:1996 (ที่มา: สุวิมล ตีรกานนท์:2543) ดังนี้

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2)	150	33.3
2. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์)	150	33.3
3. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)	150	33.3
รวม	450	100.0

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group study) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 4 คน, กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 คน จำนวนทั้งสิ้น 9 คนนำกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาศึกษา ตามระเบียบวิธีวิจัย ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ตลอดจน วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ศึกษาวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตร ระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพ หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร, ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตลอดจนเสนอ รูปแบบของการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

3.1.3 กำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมุติฐานการวิจัย ตลอดจนนิยามศัพท์ ที่ใช้ในการวิจัย

3.1.4 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร โดยมีการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.1.6 ทำการปรับปรุงและนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนการทดลองใช้จริง

2) ทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

Alpha = 0.821

3.1.7 ปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 รูปแบบการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, สถานภาพการทำงาน และหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามข้อความที่กำหนดให้

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น 3 หมวด ได้แก่

หมวดที่ 1 ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม

หมวดที่ 2 สภาพการจัดฝึกอบรมเนื้อหาของหลักสูตร

หมวดที่ 3 ปัญหาอุปสรรค

โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 รูปแบบการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบเลือกตามซึ่งสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบการสนทนากลุ่ม (Focus group study) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 7 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ประเด็นที่ 3 แนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครด้านหลักสูตรในอนาคตข้างหน้า

ประเด็นที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับครูผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรผู้ฝึกอบรมว่าควรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ สามารถสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับความรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ตั้งไว้

ประเด็นที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกอบรม

ประเด็นที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประเด็นที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่จะนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับประชากรเป้าหมาย และเก็บคืนด้วยตนเอง พร้อมกับแสดงจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

4.1.2 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนจะนำไปลงรหัสในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม (Focus group study) ด้วยมีความเชื่อว่าจะเป็นวิธีการที่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นทัศนคติ หรือความคิดเห็นของกลุ่มคนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.1 ขั้นตอนการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Interview)

1) ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากรายชื่อที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 โรงเรียนครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 4 คน (หมวดวิชาละ 1 คน) ผู้เข้าฝึกอบรม 2 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายเอง โดยนัดหมายวันเวลาสถานที่ในการสนทนากลุ่มตามความเหมาะสมของผู้ให้ข้อมูล วิธีการดำเนินสนทนากลุ่มโดยจัดในห้องประชุม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการในการสนทนากลุ่ม

2) การสนทนากลุ่มใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง และใช้อุปกรณ์เสริมมาช่วยในการเก็บข้อมูลคือ เครื่องบันทึกเสียง 1 เครื่อง สมุดจดบันทึก และกล้องถ่ายรูป เพื่มารวบรวมข้อมูลและแบบการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยขออนุญาตจากสมาชิกในการสนทนากลุ่ม

4.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำมาทำแบบสนทนากลุ่ม

(Guideline Interview)

การนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาสร้างแนวคำถามการสนทนากลุ่มผู้วิจัยมีความตระหนักถึงความสำคัญของการให้รายละเอียดของข้อมูลที่ศึกษา จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลที่เก็บได้จากแบบสอบถามยังไม่ได้รายละเอียดครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาเมื่ออธิบายในเชิงลึกเข้าไปในเนื้อหา ผู้ศึกษาจึงได้นำข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบสนทนากลุ่มเพื่อนำไปเก็บข้อมูลในการสนทนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสนทนากลุ่มดังนี้

- 1) สร้างแนวทางการพูดคุยสนทนากลุ่ม ในการตั้งคำถามสัมภาษณ์กลุ่ม จากกรอบแนวคิดและข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 ชุด
- 2) ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไข ปรับปรุง
- 3) ทำการสร้างคำถาม คัดเลือกคำถามที่มีความเหมาะสมมากที่สุด เข้าใจง่าย ชัดเจน โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450ชุด แล้ววิเคราะห์คัดเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุดเพื่อนำไปใช้เป็นแนวคำถาม
- 4) นำคำถามที่ได้จากการคัดเลือกให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พิจารณาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง ก่อนจะนำไปใช้ในการสนทนากลุ่ม โดยใช้ภาษาที่ชัดเจนในการสื่อสารภายในกลุ่ม บรรยากาศการพูดคุยภายในกลุ่มเป็นธรรมชาติมากที่สุดเป็นการสื่อสารพูดคุยกันธรรมดา โดยผู้วิจัยได้มีการเตรียมตัวศึกษาแนวคำถามก่อนมีการสนทนากลุ่ม เพื่อให้สามารถพูดคุยได้อย่างเป็นธรรมชาติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

5.1.1 เกณฑ์การแปลคะแนน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาศึกษาและแปรผลรวมทั้งวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยต่อไป และแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจเช็คความครบถ้วนและความสอดคล้องแล้ว จะถูกนำไปลงรหัส และประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)

5.1.2 การแปลผลจากคะแนนที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 4 ระดับ การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับ ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยร้อยละ	1.00-1.79	หมายความว่า	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	1.80-2.59	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	2.60-3.39	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	3.40-4.19	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ยร้อยละ	4.20-5.00	หมายความว่า	มากที่สุด

5.1.3 ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในแต่ละส่วน ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มในระหว่างการเก็บรายละเอียดจากคำสัมภาษณ์ และความรู้สึกมาตีความหมาย และบรรยายในเชิงพรรณนา เนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลดิบอยู่ในรูปแบบของการบันทึกคำสัมภาษณ์ด้วยข้อมูลเสียง การจดบันทึกที่ไม่เป็นระเบียบ และเป็นภาษาพูดที่ไม่สละสลวย ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาเขียน และเรียบเรียงใหม่ให้อยู่ในรูปแบบของภาษาเขียนตามรูปแบบของการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และกำหนดประเด็นที่สำคัญได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทำการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดหัวข้อ / กลุ่มหัวข้อแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสาระของการทำวิจัย นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมกับทฤษฎีแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมา และจากผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อนำไปสร้างรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล 2 วิธี คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วนเรียงตามลำดับ ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจัดสนทนากลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	101	22.4
- หญิง	349	77.6
รวม	450	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 450 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.4

ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	113	25.1
- 30 – 40 ปี	171	38.0
- 41 – 50 ปี	114	25.3
- ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	52	11.6
รวม	450	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 171 คนคิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3, อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	289	64.2
- ปริญญาตรี	147	32.7
- สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.1
รวม	450	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกรายได้ต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 5,000 บาท	196	43.5
- 5,000 – 10,000 บาท	103	22.9
- 10,001 – 15,000 บาท	79	17.6
- ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป	72	16.0
รวม	450	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตารางที่ 4.5 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพการทำงาน		
- ว่างาน	239	53.1
- นักเรียน นักศึกษา	37	8.2
- ประกอบอาชีพ อื่นๆ	174	38.7
รวม	450	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพว่างงาน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น รับจ้าง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเป็นนักเรียน นักศึกษา จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 8.2

ตาราง 4.6 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตร

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตร		
- หลักสูตรจันทร์ – ศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00 – 12.00 น.)	276	61.3
- หลักสูตรจันทร์ – ศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00 – 16.00 น.)	95	21.1
- หลักสูตรจันทร์ – ศุกร์ รอบค่ำ (เวลา 17.00 – 20.00 น.)	59	13.1
- หลักสูตรวันอาทิตย์ (เวลา 9.00 – 16.00 น.)	20	4.5
รวม	450	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจันทร์ – ศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00-12.00 น.) จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาหลักสูตรจันทร์ – ศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00-16.00 น.) จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1, หลักสูตรจันทร์-ศุกร์ (รอบค่ำ) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และหลักสูตรวันอาทิตย์ ทั้งวัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม ในตาราง 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม จำแนกตามความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
หมวดที่ 1 ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม			
1. นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ	4.26	0.89	มากที่สุด
2. ต้องการวุฒิบัตรเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ	3.67	1.25	มาก
3. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง	4.57	0.62	มากที่สุด
4. ใช้ประกอบอาชีพเสริม	3.98	1.10	มาก
รวม	4.12	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า หมวดที่ 1 ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) จำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$), นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$), ใช้ประกอบอาชีพเสริมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และต้องการวุฒิบัตรเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม จำแนกตามสภาพการจัดฝึกอบรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
หมวดที่ 2 สภาพการจัดฝึกอบรม			
เนื้อหาของหลักสูตร			
5. เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ	4.37	0.70	มากที่สุด
6. เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน	4.29	0.67	มากที่สุด
7. ระยะเวลาที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ จัดสอน	4.01	0.90	มาก
8. เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.49	0.62	มากที่สุด
รวม	4.29	0.58	มากที่สุด
ผู้สอนและวิธีการสอน			
9. ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.51	0.61	มากที่สุด
10. ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.78	มากที่สุด
11. ใช้วิธีการสาธิต ประกอบการบรรยายทำให้ผู้เรียนเข้าใจ ชัดเจน	4.34	0.69	มากที่สุด
12. มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะทำการสอนในเรื่อง ต่อไป	4.05	0.86	มาก
13. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ	4.30	0.76	มากที่สุด
14. การสอนเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดไว้	4.08	0.79	มาก
รวม	4.24	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
อุปกรณ์การสอน			
15. อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใช้การได้	3.96	0.93	มาก
16. อุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับฝึกปฏิบัติ	3.89	1.00	มาก
17. อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา	4.04	0.89	มาก
รวม	3.97	0.85	มาก
การจัดชั้นเรียน			
18. ขนาดชั้นเรียนเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน	4.04	0.88	มาก
19. สภาพชั้นเรียนสะอาดและเป็นระเบียบ	4.14	0.78	มาก
20. สภาพชั้นเรียนเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ	4.14	0.82	มาก
รวม	4.11	0.75	มาก
รวมหมวด ที่ 2	4.15	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า หมวดที่ 2 สภาพการจัดฝึกอบรมโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) จำแนกเป็นรายชื่อเรียงจากไปหาน้อย

1. เนื้อหาของหลักสูตรโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปน้อย คือ เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$), เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$), เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) และระยะเวลาที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จัดสอน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

2. ผู้สอนและวิธีการสอนของหลักสูตรโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปน้อย คือ ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$), ใช้วิธีการสาธิต ประกอบการบรรยายทำให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจนในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.34$), เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$), ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสมในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.20$), การสอนเหมาะสมกับ

เวลาที่ได้กำหนดไว้ ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08$) และ มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะทำการสอนในเรื่องต่อไปในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

3. อุปกรณ์การสอนโดยรวม ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$), อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.96$) และอุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับฝึกปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.89$)

4. การจัดชั้นเรียนโดยรวม ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ สภาพชั้นเรียนสะอาดและเป็นระเบียบ และสภาพชั้นเรียนเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติเท่ากัน ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$) และขนาดชั้นเรียนเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียนในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม จำแนกตามปัญหาและอุปสรรค

รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
หมวดที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค			
21. ช่วงระยะเวลาที่จัดไม่เหมาะสม	3.78	1.01	มาก
22. เก็บค่าบำรุงการศึกษาแพงเกินไป	4.06	1.04	มาก
23. สถานที่เรียนอยู่ไกลเกินไป	3.72	1.02	มาก
รวม	3.86	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคโดยรวม ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ เก็บค่าบำรุงการศึกษาแพงเกินไปในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$), ช่วงระยะเวลาที่จัดไม่เหมาะสมในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.78$) และสถานที่เรียนอยู่ไกลเกินไปในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมโดยรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
หมวดที่ 1 ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม	4.12	0.70	มาก
หมวดที่ 2 สภาพการจัดฝึกอบรม	4.15	0.58	มาก
เนื้อหาของหลักสูตร	4.29	0.58	มากที่สุด
ผู้สอนและวิธีการสอน	4.24	0.58	มากที่สุด
อุปกรณ์การสอน	3.97	0.85	มาก
การจัดชั้นเรียน	4.11	0.75	มาก
หมวดที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค	3.86	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า หมวดที่ 1 โดยภาพรวมความต้องการในการเข้าฝึกอบรมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$), หมวดที่ 2 โดยภาพรวม ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) จำแนกเป็นด้านเนื้อหาและหลักสูตรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$), ด้านผู้สอนและวิธีการสอน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$), ด้านการจัดชั้นเรียน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และด้านอุปกรณ์การสอน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และหมวดที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ตารางที่ 4.11 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกตามรูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม			
1. บรรยายเป็นหลัก สื่อการสอนใช้กระดานดำ หรือเครื่องฉายภาพ และมีการซักถามตอนท้ายการบรรยาย	137	19.05	3
2. บรรยายและปฏิบัติจนชำนาญ โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะ	339	47.15	1
3. ใช้สถานการณ์จริง และศึกษาคูงาน	243	33.80	2
รวม	719	100.00	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบรรยายและปฏิบัติจนชำนาญ โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะคิดเป็นร้อยละ 47.15 รองลงมา ใช้สถานการณ์จริง และศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และบรรยายเป็นหลัก สื่อการสอนใช้กระดานดำ หรือเครื่องฉายภาพ และมีการซักถามตอนท้ายการบรรยาย คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
จำแนกตามความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลา

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
ความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลา			
1. วันจันทร์ – วันศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00 – 12.00 น.)	248	53.68	1
2. วันจันทร์ – วันศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00 – 16.00 น.)	101	21.86	2
3. วันจันทร์ – วันศุกร์ รอบค่ำ (เวลา 17.00 – 20.00 น.)	41	8.88	4
4. วันอาทิตย์ (เวลา 9.00 – 16.00 น.)	72	15.58	3
รวม	462	100.00	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวันจันทร์ – วันศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00 – 12.00 น.)คิดเป็นร้อยละ 53.68 รองลงมา วันจันทร์ – วันศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00 – 16.00 น.)คิดเป็นร้อยละ 21.86, วันอาทิตย์ (เวลา 9.00 – 16.00 น.) เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.58และวันจันทร์ – วันศุกร์ รอบค่ำ (เวลา 17.00–20.00 น.)เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
จำแนกตามความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงระยะเวลา

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น			
1. 30 ชั่วโมง	7	1.49	5
2. 60 ชั่วโมง	22	4.69	4
3. 75 ชั่วโมง	33	7.04	3
4. 90 ชั่วโมง	62	13.22	2
5. 150 ชั่วโมง	345	73.56	1
รวม	469	100.00	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรเป็นระยะเวลา 150 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 73.56 รองลงมา 90 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 13.22, 75 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 7.04, 60 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 4.69 และ 30 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 1.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
จำแนกตามความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเดือน

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม			
1. เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม	246	54.19	1
2. เดือนสิงหาคม – เดือนตุลาคม	64	14.10	3
3. เดือนพฤศจิกายน – เดือนมกราคม	61	13.43	4
4. เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	83	18.28	2
รวม	454	100.00	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคมคิดเป็นร้อยละ 54.19 รองลงมา เดือนมกราคม – เดือนมีนาคม คิดเป็นร้อยละ 18.28, เดือนสิงหาคม – เดือนตุลาคม คิดเป็นร้อยละ 14.10 และ เดือนพฤศจิกายน – เดือนมกราคม คิดเป็นร้อยละ 13.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
จำแนกคุณสมบัตិวิทยากรที่ต้องการ

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
คุณสมบัติวิทยากรที่ต้องการ			
1. ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร	127	27.73	2
2. ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ	274	59.82	1
3. ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในสาขาวิชาชีพ	57	12.45	3
รวม	458	100.00	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม คุณสมบัติวิทยากรที่ต้องการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 59.82 รองลงมา ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 27.73 และผู้ที่ประสบผลสำเร็จในสาขาวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 12.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
จำแนกตามการจัดทำเอกสาร

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
มีการจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม			
1. ควรทำ	443	98.66	1
2. ไม่ควรทำ	6	1.34	2
รวม	449	100.00	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรมการจัดทำเอกสาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรทำ คิดเป็นร้อยละ 98.66 รองลงมา ไม่ควรทำ คิดเป็นร้อยละ 1.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
ลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม			
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)			
1. เป็นการบรรยายความรู้ทั้งหมดโดยใช้คำอธิบายสั้น ๆ	164	21.81	3
2. ใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบ	317	42.15	1
3. มี CD หรือ VCD ประกอบการบรรยาย	271	36.04	2
รวม	752	100.00	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบคิดเป็นร้อยละ 42.15 รองลงมา มี CD หรือ VCD ประกอบการบรรยายคิดเป็นร้อยละ 36.04 และ เป็นการบรรยายความรู้ทั้งหมดโดยใช้คำอธิบายสั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 21.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกการประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้รับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
มีการประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม			
1. ควรประเมิน	370	82.22	1
2. ไม่ควรประเมิน	80	17.78	2
รวม	450	100.00	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม มีการประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้รับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
ในระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ			
1. ควรประเมิน	423	94.00	1
2. ไม่ควรประเมิน	27	6.00	2
รวม	450	100.00	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ในระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 94.0 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด			
10.1 ควรประเมิน	426	94.87	1
10.2 ไม่ควรประเมิน	23	5.13	2
รวม	449	100.00	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมินคิดเป็นร้อยละ 94.87 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกผู้ที่ประเมินผลการฝึกอบรมของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
ผู้ที่ประเมินผลการฝึกอบรมของท่าน			
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ตัวท่านเอง)	174	22.00	3
2. เจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรม	246	31.10	2
3. วิทยากร	257	32.49	1
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน	114	14.41	4
รวม	791	100.00	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ผู้ที่ประเมินผลการฝึกอบรมของท่าน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรเป็น วิทยากร คิดเป็นร้อยละ 32.49 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 31.10, ผู้เข้ารับการฝึกอบรม(ตัวท่านเอง) คิดเป็นร้อยละ 22.00 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 14.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมที่เหมาะสม

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมที่เหมาะสม			
1. ตอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ	89	19.14	3
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม(ตัวท่านเอง) ฝึกปฏิบัติ	112	24.08	2
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตอบแบบสอบถาม/ แบบทดสอบและฝึกปฏิบัติ	264	56.78	1
รวม	465	100.00	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมที่เหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ และฝึกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 56.78 รองลงมาผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ตัวท่านเอง)ฝึกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 24.08 และชอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 19.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าร้อยละ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำแนกความต้องการให้ทางโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครติดตามผลภายหลังผ่านการฝึกอบรมแล้ว

รูปแบบการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับ
ความต้องการให้ทางโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครติดตามผลภายหลังผ่านการฝึกอบรมแล้ว			
1. ต้องการ	268	59.56	1
2. ไม่ต้องการ	182	40.44	2
รวม	450	100.00	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ความต้องการให้ทางโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครติดตามผลภายหลังผ่านการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่า ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 59.56 รองลงมาไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 40.44 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ด้านหลักสูตร

1.1 หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเรื่องงบประมาณหรือการสนับสนุนรองรับในเรื่องตลาดแรงงานให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้มีภาระงาน เห็นว่าเป็นโครงการที่ดีควรจัดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุ ผู้ว่างงานหรือแม้แต่ผู้พิการ ได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ไม่เป็นภาระต่อสังคม ทำให้มีอาชีพติดตัวไปประกอบวิชาอาชีพได้ และควรมีการจัดหาแหล่งเงินทุน จากสถาบันการเงินต่างๆ เช่น ธนาคารออมสิน สำหรับผู้ที่จบหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นทุนซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆในการประกอบอาชีพ

1.2 ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและมีความหลากหลายเพื่อรองรับสู่ตลาดภายในและภายนอกประเทศ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มหลักสูตรนวดโรม่า, หลักสูตร

ภาษาต่างประเทศ เช่นภาษาจีน ภาษาอังกฤษ หลักสูตรคอมพิวเตอร์เช่น การซ่อมเครื่อง การเรียนรู้โปรแกรมต่างๆ หลักสูตรงานช่างเช่น ช่างไม้ ช่างประปา ช่างไฟฟ้า หลักสูตรอาหารเช่น อาหารไทย อาหารนานาชาติ

1.3 มีการจัดทำเป็นรายละเอียดหลักสูตรที่ชัดเจน โดยแบ่งระดับหลักสูตรเป็นระดับเบื้องต้น ระดับกลาง และระดับสูงเนื่องจากผู้ที่เข้าฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากัน ควรประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนการฝึกอบรมเพื่อจะได้จัดระดับความรู้ของผู้เข้าฝึกอบรมให้เหมาะสม และ มีการให้ประกาศนียบัตรรับรองสามารถใช้ในการสมัครงานได้

1.4 มีนโยบายในการขยายโรงเรียนให้มีมากขึ้นเพื่อรองรับกับผู้สนใจจะได้เข้ามาศึกษา

1.5 มีกิจกรรมในการนำผู้ประกอบการมาเยี่ยมชม โรงเรียนหรือมีการขายสินค้าราคาถูก

1.6 มีนักแนะแนวมาให้คำปรึกษาขณะเรียนหรือคำแนะนำเมื่อสำเร็จหลักสูตรไปแล้ว

1.7 มีการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

1.8 มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นประสบการณ์ต่อผู้เรียน

2. ด้านวิทยากร

2.1 การเตรียมการสอนบางท่านยังไม่ดีพอและไม่มีเอกสารประกอบการเรียน ควรมีการประเมินวิทยากรหรือครูผู้สอนด้วย

2.2 วิทยากรส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เปิดสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาการสอน ได้ดี

2.3 วิทยากรมีน้อยไป เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด ควรจัดหาครูอาสาสมัครหรือครูภูมิปัญญามาช่วยในการฝึกอบรม และมอบวุฒิบัตรขอบคุณในความอนุเคราะห์

3. ด้านสถานที่

3.1 ควรติดแอร์ที่ห้องเรียน

3.2 ห้องน้ำควรใช้ใถ่เนื่องเพราะผู้เรียนส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุและควรรักษาความสะอาดของห้องน้ำด้วย

3.3 ขนาดของห้องเรียนเล็กเกินไป

3.4 สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น โรงอาหารควรให้ถูกสุขลักษณะ และราคาไม่แพงหากเป็นไปได้ควรมีบริการน้ำดื่มฟรี

3.5 ควรปรับปรุงตัวอาคารเรียนใหม่ ห้องควรมีอากาศถ่ายเทที่ดี

3.6 สถานที่ตั้งและทำเลของโรงเรียนตั้งอยู่ในที่ชุมชนแต่มีรถเมล์ผ่านเพียง 1 สาย ทำให้การเดินทางเข้าไปเรียนไม่สะดวก

3.7 ระบบไฟเมื่อใช้ใครเป่าผมหลายตัวจะทำให้ไฟฟ้าดับ

3.8 ที่จอดรถมีน้อยและควรทำหลังคาที่จอดรถ

3.9 ห้องตัดเย็บควรอยู่ชั้น 2 หรือชั้น 3

4. ด้านค่าใช้จ่าย

หากได้มีการปรับปรุงหลักสูตรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้ดีขึ้นและพร้อมใช้ถ้ามีการเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มตามสมควรก็ยินดี

5. ด้านการประชาสัมพันธ์

5.1 ยังมีน้อยเกินควรเพิ่มช่องทางผ่านเว็บไซต์ เอกสารหรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่ตั้ง และเบอร์โทรติดต่อสอบถามรายละเอียด

5.2 จุดประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลภายในโรงเรียนควรให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและระยะเวลาในการเปิดรับสมัครควรแน่นอน

5.3 ควรมีการหาผู้สนับสนุนเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของโรงเรียน

6. ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม

6.1 ระยะเวลาสั้นไป 1 ปี ควรแบ่งเป็น 3 ภาค ภาคละ 4 เดือน

6.2 ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการทุกช่วงเวลาโดยเฉพาะวันหยุดเสาร์ วันอาทิตย์ หากเป็นวันธรรมดาเพิ่มรอบค่ำด้วยจะดีมาก

6.3 หลักสูตรต่าง ๆ ควรนำมาพิจารณาในเรื่องของจำนวนชั่วโมงที่จัดไว้บางหลักสูตรจำนวนชั่วโมงน้อยมาก ควรมีการทบทวนใหม่

6.4 หลักสูตรแต่ละหลักสูตรต้องชัดเจนในเรื่องของเวลา ทำให้บางหลักสูตรผู้เรียนต้องนั่งรอ

7. ด้านอุปกรณ์การเรียน

7.1 อุปกรณ์ที่ใช้เรียนเก่า จำนวนไม่เพียงพอกับผู้เรียน บางครั้งไม่สามารถใช้งานได้ งานคอมพิวเตอร์ไม่มีอินเทอร์เน็ต

7.2 บางครั้งอุปกรณ์บางตัวผู้เรียนต้องซื้อเอง

7.3 สื่อในการสอน ควรมีการจัดหาในส่วนของ โปรเจ็กเตอร์หรือ DVD ตู้เก็บของใช้

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

โดยการนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณา ตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการร่วมสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา และผู้เข้าฝึกอบรมโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน และผู้เข้าฝึกอบรม 2 คน

2.2 ผลการสนทนากลุ่ม (Focus group) การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังต่อไปนี้

2.2.1 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมและตลาดแรงงานตลอดเวลา

2.2.2 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ควรเพิ่มหรือปรับปรุงในบางวิชา ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันแต่ติดขัดในเรื่องการขออนุมัติหลักสูตรที่ต้องใช้ระยะเวลานานในการขออนุมัติจากผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจทำให้วิชานั้นล้าสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์ซึ่งเป็นปัญหาเชิงนโยบายที่ต้องแก้ไขในอนาคต

2.2.3 ครูผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรผู้ฝึกอบรมควรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ สามารถสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติรวมทั้งมีทักษะที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีความหลากหลายทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นฐานการศึกษาให้ได้รับความรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ตั้งไว้

2.2.4 สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกอบรม มีเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรมีการพัฒนาสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งต้องมีการฝึกอบรมครูผู้สอนให้สามารถใช้สื่อที่ทันสมัยเป็นด้วย

2.2.5 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สังคม และตลาดแรงงานโดยสามารถนำไปใช้ได้จริงในการประกอบอาชีพหลังเข้ารับการฝึกอบรม

2.2.6 แนวทางที่จะนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการสอบถามประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้มาตรฐานเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน และควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ผลการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลที่ค้นพบแยกประเด็นสำคัญได้ดังนี้

3.1.1 สภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะอื่นๆ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะข้อมูลทั่วไป

(1) เพศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

(2) อายุ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 171 คนคิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3, อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

(3) ระดับการศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

(4) รายได้ต่อเดือน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ต่ำกว่า 5,000บาท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา 5,000-10,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9, 10,001-15,000 บาท จำนวน 79คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และตั้งแต่ 15,001 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

(5) สถานภาพการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพว่างงาน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น รับจ้าง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเป็นนักเรียน นักศึกษา จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 8.2

(6) *เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร* ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรจันทร์ – ศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00-12.00 น.) จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา หลักสูตรจันทร์ – ศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00-16.00 น.) จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1, หลักสูตรจันทร์-ศุกร์ (รอบค่ำ) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และหลักสูตรวันอาทิตย์ทั้งวัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

2) *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม* พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(1) *ความต้องการในการเข้าร่วมการฝึกอบรมโดยรวม* พบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$), นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$), ใช้ประกอบอาชีพเสริมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และต้องการวุฒิปริญญาตรีเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ

(2) *สภาพการจัดฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรโดยรวม* พบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$), เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$), เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) และระยะเวลาที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จัดสอน ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) ตามลำดับ

(3) *ผู้สอนและวิธีการสอนของหลักสูตร* โดยรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$), ใช้วิธีการสาธิต ประกอบการบรรยายทำให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจนในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$), เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$), ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสมในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.20$), การสอนเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดไว้ ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.08$) และ มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะทำการสอนในเรื่องต่อไปในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) ตามลำดับ

(4) *อุปกรณ์การสอนโดยรวม* พบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นราย

ข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$), อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.96$) และอุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับฝึกปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.89$)

(5) การจัดชั้นเรียนโดยรวม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ สภาพชั้นเรียนสะอาดและเป็นระเบียบ และสภาพชั้นเรียนเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ เท่ากัน ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.14$) และขนาดชั้นเรียนเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียนในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.04$)

(6) ปัญหาและอุปสรรคโดยรวม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ เก็บค่าบำรุงการศึกษาแพงเกินไปในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$), ช่วงระยะเวลาที่จัดไม่เหมาะสมในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.78$) และสถานที่เรียนอยู่ไกลเกินไปในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.72$) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลที่ค้นพบเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้หมวดที่ 1 โดยภาพรวมความต้องการในการเข้าฝึกอบรม ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$), หมวดที่ 2 โดยภาพรวม ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) จำแนกเป็น ด้านเนื้อหาและหลักสูตรในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$), ด้านผู้สอนและวิธีการสอน ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$), ด้านการจัดชั้นเรียนในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) และด้านอุปกรณ์การสอน ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) และหมวดที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$)

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการรูปแบบการฝึกอบรมในภาพรวม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) โดยจำแนกเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

(1) ผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรเป็น วิทยากร คิดเป็นร้อยละ 32.49 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 31.10, ผู้เข้ารับการฝึกอบรม(ตัวท่านเอง) คิดเป็นร้อยละ 22.00 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 14.41 ตามลำดับ

(2) ลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบคิดเป็นร้อยละ

42.15 รองลงมา มี CD หรือ VCD ประกอบการบรรยาย คิดเป็นร้อยละ 36.04 และ เป็นการบรรยายความรู้ทั้งหมดโดยใช้คำอธิบายสั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 21.81 ตามลำดับ

(3) *รูปแบบในการฝึกอบรม* ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบรรยายและปฏิบัติจนชำนาญ โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะคิดเป็นร้อยละ 47.15 รองลงมา ใช้สถานการณ์จริง และศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และบรรยายเป็นหลัก สื่อการสอนใช้กระดานดำ หรือเครื่องฉายภาพ และมีการซักถามตอนท้ายการบรรยาย คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

(4) *ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น* ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรเป็นระยะเวลา 150 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 73.56 รองลงมา 90 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 13.22, 75 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 7.04, 60 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 4.69 และ 30 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 1.49 ตามลำดับ

(5) *วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม* ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ และฝึกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 56.78 รองลงมาผู้เข้ารับการฝึกอบรม(ตัวท่านเอง)ฝึกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 24.08 และตอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 19.14 ตามลำดับ

(6) *ความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลา* ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวันจันทร์ – วันศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00 – 12.00 น.) คิดเป็นร้อยละ 53.68 รองลงมา วันจันทร์ – วันศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00 – 16.00 น.) คิดเป็นร้อยละ 21.86, วันอาทิตย์ (เวลา 9.00 – 16.00 น.) เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.58 และวันจันทร์ – วันศุกร์ รอบค่ำ (เวลา 17.00 – 20.00 น.) เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.88 ตามลำดับ

(7) *คุณสมบัติของวิทยากร* ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 59.82 รองลงมา ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 27.73 และผู้ที่ประสบผลสำเร็จในสาขาวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 12.45 ตามลำดับ

(8) *ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม* ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคมคิดเป็นร้อยละ 54.19 รองลงมา เดือนมกราคม – เดือนมีนาคม คิดเป็นร้อยละ 18.28, เดือนสิงหาคม – เดือนตุลาคม คิดเป็นร้อยละ 14.10 และ เดือนพฤศจิกายน – เดือนมกราคม คิดเป็นร้อยละ 13.43 ตามลำดับ

(9) *การประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้รับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม* ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ตามลำดับ

(10) ในระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 94.0 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

(11) เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 94.87 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

(12) ความต้องการให้ทางโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครติดตามผล ภายหลังผ่านการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 59.56 รองลงมาไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 40.44 ตามลำดับ

(13) การจัดทำเอกสาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรทำ คิดเป็นร้อยละ 98.66 รองลงมา ไม่ควรทำ คิดเป็นร้อยละ 1.34 ตามลำดับ

4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

(1) ด้านหลักสูตร

ก. หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเรื่องงบประมาณหรือการสนับสนุนรองรับในเรื่องตลาดแรงงานให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้มีการงาน เห็นว่าเป็นโครงการที่ดีควรจัดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุ ผู้ว่างงานหรือแม้แต่ผู้พิการ ได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ไม่เป็นภาระต่อสังคม ทำให้มีอาชีพติดตัวไปประกอบวิชาอาชีพได้ และควรมีการจัดหาแหล่งเงินทุน จากสถาบันการเงินต่างๆ เช่น ธนาคารออมสิน สำหรับผู้ที่จบหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นทุนซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆในการประกอบอาชีพ

ข. ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและมีความหลากหลายเพื่อรองรับสู่ตลาดภายในและภายนอกประเทศ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มหลักสูตร นวดคอโรมา,หลักสูตรภาษาต่างๆ เช่นภาษาจีน ภาษาอังกฤษ หลักสูตรคอมพิวเตอร์เช่น การซ่อมเครื่อง การเรียนรู้โปรแกรมต่างๆ หลักสูตรงานช่างเช่น ช่างไม้ ช่างประปา ช่างไฟฟ้า หลักสูตรอาหารเช่น อาหารไทย อาหารนานาชาติ

ค. มีการจัดทำเป็นรายละเอียดหลักสูตรที่ชัดเจน โดยแบ่งระดับหลักสูตรเป็นระดับเบื้องต้น ระดับกลาง และระดับสูงเนื่องจากผู้ที่เข้าฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากัน ควรประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนการฝึกอบรมเพื่อจะได้จัดระดับความรู้ของผู้เข้าฝึกอบรมให้เหมาะสมและ มีการให้ประกาศนียบัตรรับรองสามารถใช้ในการสมัครงานได้

ง. มีนโยบายในการขยายโรงเรียนให้มีมากขึ้นเพื่อรองรับผู้สนใจเข้ามาฝึกอบรม

จ. มีกิจกรรมในการนำผู้ประกอบการมาเยี่ยมชม โรงเรียนหรือมีการ
ขายสินค้าราคาถูก

ฉ. มีนักแนะแนวมาให้คำปรึกษาขณะเรียนหรือคำแนะนำเมื่อสำเร็จ
หลักสูตรไปแล้ว

ช. มีการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถ
นำไปใช้ประโยชน์ได้

ซ. มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นประสบการณ์ต่อผู้เรียน

(2) ด้านวิทยากร

ก. การเตรียมการสอนบางท่านยังไม่ดีพอและไม่มีเอกสาร
ประกอบการเรียน ควรมีการประเมินวิทยากรหรือครูผู้สอนด้วย

ข. วิทยากรส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชา
ที่เปิดสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาการสอนได้ดี

ค. วิทยากรมีน้อยไป เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด ควรจัดหาครู
อาสาสมัครหรือครูภูมิปัญญามาช่วยในการฝึกอบรม และมอบวุฒิบัตรขอบคุณในความอนุเคราะห์

(3) ด้านสถานที่

ก. ควรติดแอร์ที่ห้องเรียน

ข. ห้องน้ำควรใช้โถนั่งเพราะผู้เรียนส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุและ
ควรรักษาความสะอาดของห้องน้ำด้วย

ค. ขนาดของห้องเรียนเล็กเกินไป

ง. สิ่งอำนวยความสะดวกเช่นโรงอาหารควรให้ถูกสุขลักษณะ และ
ราคาไม่แพงหากเป็นไปได้ควรมีบริการน้ำดื่มฟรี

จ. ควรปรับปรุงตัวอาคารเรียนใหม่ ห้องควรมีอากาศถ่ายเทที่ดี

ฉ. สถานที่ตั้งและทำเลของโรงเรียนตั้งอยู่ในที่ชุมชนแต่มีรถเมล์
ผ่านเพียง 1 สายทำให้การเดินทางเข้าไปเรียนไม่สะดวก

ช. ระบบไฟเมื่อใช้ไคร้เป่าผม หลายตัวจะทำให้ไฟดับ

ซ. ที่จอดรถมีน้อยและควรทำหลังคาที่จอดรถ

ฅ. ห้องตัดเย็บควรอยู่ชั้น 2 หรือชั้น 3

(4) ด้านค่าใช้จ่าย

หากได้มีการปรับปรุงหลักสูตรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้ดีขึ้น
และพร้อมใช้ถ้ามีการเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มตามสมควรก็ยินดี

(5) ด้านการประชาสัมพันธ์

ก. ยังมีน้อยเกินควรเพิ่มช่องทางผ่านเว็บไซต์ เอกสารหรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่ตั้ง และเบอร์โทรในการติดต่อสอบถามรายละเอียด

ข. จุดประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลภายใน โรงเรียนควรให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและระยะเวลาในการเปิดรับสมัครควรแน่นอน

ค. ควรมีการหาผู้สนับสนุนเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของโรงเรียน

(6) ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม

ก. ระยะเวลาสั้นไป 1 ปี ควรแบ่งเป็น 3 ภาค ภาคละ 4 เดือน

ข. ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการทุกช่วงเวลา หากเป็นวัน

ธรรมดาเพิ่มรอบค่ำด้วยจะดีมาก

ค. หลักสูตรต่าง ๆ ควรนำมาพิจารณาในเรื่องของจำนวนชั่วโมงที่จัดไว้บางหลักสูตรจำนวนชั่วโมงน้อยมาก ควรมีการทบทวนใหม่

ง. หลักสูตรแต่ละหลักสูตรต้องชัดเจนในเรื่องของเวลา ทำให้บางหลักสูตรผู้เรียนต้องนั่งรอ

(7) ด้านอุปกรณ์การเรียน

ก. อุปกรณ์ที่ใช้เรียนเก่า จำนวนไม่เพียงพอกับผู้เรียน บางครั้งไม่สามารถใช้งานได้ คอมพิวเตอร์ไม่มีอินเทอร์เน็ต

ข. บางครั้งอุปกรณ์บางตัวผู้เรียนต้องซื้อเอง

ค. สื่อในการสอน ควรมีการจัดหาในส่วนของ โปรเจ็คเตอร์หรือ DVD คู่มือของใช้

3.2 ผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (การสนทนากลุ่ม (Focus group study))

3.2.1 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานครควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมและตลาดแรงงานตลอดเวลา

3.2.2 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานครที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ควรเพิ่มหรือปรับปรุงในบางวิชา ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันการขออนุมัติหลักสูตรล่าช้ามีขั้นตอนและใช้เวลาในการขออนุมัติจากผู้ว่า กรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจทำให้วิชานั้นล้าสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงนโยบายที่ต้องแก้ไขในอนาคต

3.2.3 ครูผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรผู้ฝึกอบรมควรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ สามารถสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติรวมทั้งมีทักษะที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีความหลากหลายทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นฐานการศึกษาให้ได้รับความรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ตั้งไว้

3.2.4 สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกอบรม มีเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรมีการพัฒนาสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งต้องมีการฝึกอบรมครูผู้สอนให้สามารถใช้สื่อที่ทันสมัยเป็นด้วย

3.2.5 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สังคม และตลาดแรงงานโดยสามารถนำไปใช้ได้จริงในการประกอบอาชีพหลังเข้ารับการฝึกอบรม

3.2.6 แนวทางที่จะนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้มาตรฐานเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน และควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

3.3 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครที่มีความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐาน สามารถเขียนเป็นรูปแบบซึ่งผู้จัดฝึกอบรมควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ก่อนการฝึกอบรม

- 1) จัดเตรียมผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - (1) ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย
 - (2) ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะและวิชาชีพ
- 2) กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม
 - (1) เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
 - (2) เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน
- 3) กำหนดวิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม
 - (1) จัดเตรียมวิทยากรซึ่งควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะได้ดี

(2) จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบ

(3) เทคนิคการฝึกอบรมให้วิทยากรบรรยายและลงมือปฏิบัติจนชำนาญ

4) กำหนดสถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรม

(1) กำหนดการจัดฝึกอบรมแต่ละวิชาไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง

(2) ในช่วงเดือนพฤษภาคม-เดือนกรกฎาคม ควรเพิ่มจำนวนห้องเรียนที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าช่วงอื่นเนื่องจากเป็นช่วงเปิดเทอม ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ต้องดูแลบุตรหลาน สามารถใช้เวลาช่วงนี้เข้ารับการฝึกอบรมได้สะดวก

(3) ในช่วงเวลาวันจันทร์-วันศุกร์รอบเช้า (เวลา 9.00-12.00) ควรเพิ่มจำนวนห้องเรียนที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าช่วงอื่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ว่างงานจึงสามารถใช้เวลาช่วงนี้ได้สะดวก

(4) จัดฝึกอบรมที่ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดบริการรถรับ-ส่งเนื่องจากการเดินทางไปโรงเรียนไม่ค่อยสะดวก โรงเรียนตั้งอยู่ไกลจากถนนใหญ่

5) กำหนดการประเมินผลการฝึกอบรม

(1) จัดเตรียมแบบสอบถาม แบบทดสอบและฝึกปฏิบัติ เพื่อใช้ในการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(2) มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

3.3.2 ระหว่างการฝึกอบรม

(1) จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรม

(2) จัดเตรียมอุปกรณ์การฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา

(3) บรรยายและฝึกปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ

(4) ประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(5) แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรม

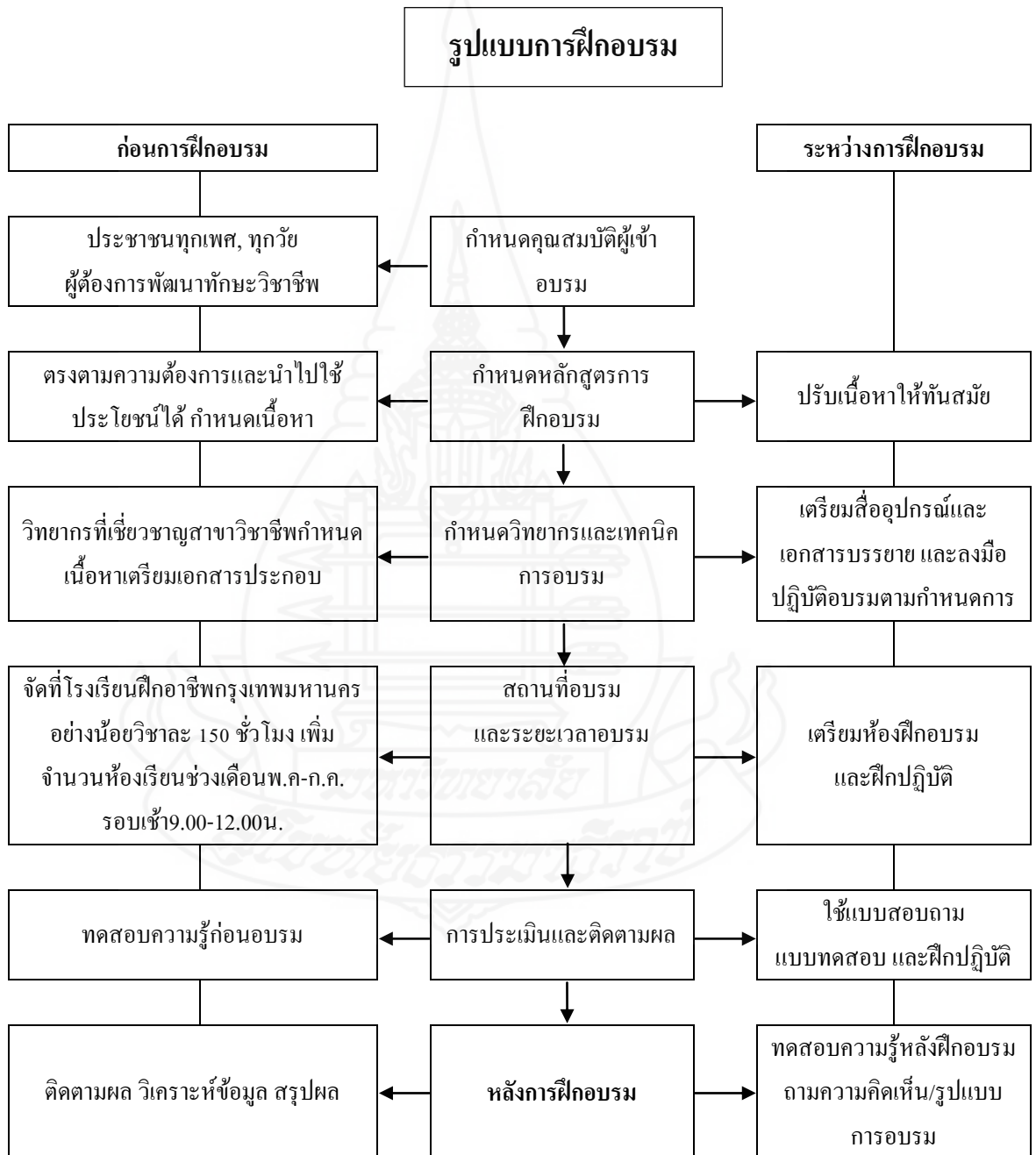
(6) ฝึกอบรมตามรูปแบบที่กำหนดไว้

(7) ประเมินผลการเรียนรู้ในระหว่างฝึกอบรมเป็นระยะๆ

3.3.3 หลังการฝึกอบรม

(1) ตอบแบบสอบถาม แบบทดสอบ และฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรม

- (2) ประเมินผลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม วิทยากรและครูผู้ฝึกอบรมเพื่อจะได้นำผลที่ได้ไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- (3) วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล นำเสนอหน่วยงาน
- (4) ติดตามผลการฝึกอบรม



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน 10 โรงเรียนจำนวนรวม 40 คน และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 10 โรงเรียนจำนวน 1,500 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 30 ของ Kerlinger อ้างถึงใน Kumar:1996 (ที่มาสุวิมล ตรีภานนท์:2543) โดยการสุ่มอย่างง่ายจากการจับฉลากสุ่ม 3 โรงเรียน ได้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 12 คน (โรงเรียนละ 4 คน) รวม 15 คน 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใน 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาอุตสาหกรรม หมวดวิชาพาณิชยกรรม หมวดวิชาคหกรรม หมวดวิชาศิลปกรรม จำนวน 450 คนแต่ละหมวดวิชาสุ่มจำนวนประชากรมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เป็นสัดส่วนตามทฤษฎีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เป็นสัดส่วนกัน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 450 ชุดเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จากที่ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 480 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.75 ของแบบสอบถามทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group study) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากรายชื่อที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 โรงเรียนดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 4 คน (หมวดวิชา

ละ 1 คน) ผู้เข้าฝึกอบรม 2 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายเอง โดยนัดหมายวันเวลาสถานที่ในการสนทนากลุ่มตามความเหมาะสมของผู้ให้ข้อมูล วิธีการดำเนินสนทนากลุ่มโดยจัดในห้องประชุม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการในการสนทนากลุ่มในลักษณะการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทำการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดหัวข้อ / กลุ่มหัวข้อแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการทำวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมกับทฤษฎีแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมา และจากผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อนำไปสร้างรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลที่ค้นพบแยกประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1.1.1 สภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะอื่นๆ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะข้อมูลทั่วไป

(1) เพศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

(2) อายุ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 171 คนคิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3, อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

(3) ระดับการศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

(4) รายได้ต่อเดือน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ต่ำกว่า 5,000บาท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา 5,000-10,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9, 10,001-15,000 บาท จำนวน 79คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และตั้งแต่ 15,001 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

(5) สถานภาพการทำงาน ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพว่างงาน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น รับจ้าง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเป็นนักเรียน นักศึกษา จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 8.2

(6) เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจันทร์-ศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00-12.00 น.) จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา หลักสูตรจันทร์-ศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00-16.00 น.) จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1, หลักสูตรจันทร์-ศุกร์ (รอบค่ำ) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และ หลักสูตรวันอาทิตย์ทั้งวัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(1) ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมโดยรวม พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปน้อย คือ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$), นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$), ใช้ประกอบอาชีพเสริมในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.98$) และต้องการวุฒิบัตรเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษา ต่อในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ

(2) สภาพการจัดฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรโดยรวม พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปน้อย คือ เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$), เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$), เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) และระยะเวลาที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จัดสอน ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.01$) ตามลำดับ

(3) ผู้สอนและวิธีการสอนของหลักสูตร โดยรวม พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปน้อย คือ ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่าง ชัดเจน ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$), ใช้วิธีการสาธิต ประกอบการบรรยายทำให้ผู้เรียนเข้าใจ ชัดเจนในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.34$), เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญในระดับ มากที่สุด

($\bar{x} = 4.30$), ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสมในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.20$), การสอนเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดไว้ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.08$) และ มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะทำการสอนในเรื่องต่อไปในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) ตามลำดับ

(4) *อุปกรณ์การสอนโดยรวม* พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.04$), อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.96$)และอุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับฝึกปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.89$)

(5) *การจัดชั้นเรียนโดยรวม* พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ สภาพชั้นเรียนสะอาดและเป็นระเบียบ และสภาพชั้นเรียนเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ เท่ากัน ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.14$)และขนาดชั้นเรียนเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียนในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.04$)

(6) *ปัญหาและอุปสรรคโดยรวม* พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ เก็บค่าบำรุงการศึกษาแพงเกินไปในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$), ช่วงระยะเวลาที่จัด ไม่เหมาะสมในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.78$) และสถานที่เรียนอยู่ไกลเกินไปในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.72$) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลที่ค้นพบเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้หมวดที่ 1 โดยภาพรวมความต้องการในการเข้าฝึกอบรม ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) หมวดที่ 2 โดยภาพรวม ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) จำแนกเป็น ด้านเนื้อหาและหลักสูตรในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$), ด้านผู้สอนและวิธีการสอน ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$), ด้านการจัดชั้นเรียน ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) และด้านอุปกรณ์การสอน ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$)และหมวดที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$)

3) *ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม*

พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการรูปแบบการฝึกอบรมในภาพรวม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) โดยจำแนกเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรเป็น วิทยากร คิดเป็นร้อยละ 32.49 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 31.10, ผู้เข้ารับการฝึกอบรม(ตัวท่านเอง) คิดเป็นร้อยละ 22.00 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 14.41 ตามลำดับ

ลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบคิดเป็นร้อยละ 42.15 รองลงมา มี CD หรือ VCD ประกอบการบรรยาย คิดเป็นร้อยละ 36.04 และ เป็นการบรรยายความรู้ทั้งหมดโดยใช้คำอธิบายสั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 21.81 ตามลำดับ

รูปแบบในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบรรยายและปฏิบัติจนชำนาญ โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะคิดเป็นร้อยละ 47.15 รองลงมา ใช้สถานการณ์จริง และศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และบรรยายเป็นหลัก สื่อการสอนใช้กระดานดำ หรือเครื่องฉายภาพ และมีการซักถามตอนท้ายการบรรยาย คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรเป็นระยะเวลา 150 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 73.56 รองลงมา 90 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 13.22, 75 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 7.04, 60 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 4.69 และ 30 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 1.49 ตามลำดับ

วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ และฝึกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 56.78 รองลงมาผู้เข้ารับการฝึกอบรม(ตัวท่านเอง)ฝึกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 24.08 และตอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 19.14 ตามลำดับ

ความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวันจันทร์ – วันศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00 – 12.00 น.)คิดเป็นร้อยละ 53.68 รองลงมา วันจันทร์ – วันศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00 – 16.00 น.)คิดเป็นร้อยละ 21.86, วันอาทิตย์ (เวลา 9.00 – 16.00 น.) เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.58และวันจันทร์ – วันศุกร์ รอบค่ำ (เวลา 17.00– 20.00 น.)เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.88 ตามลำดับ

คุณสมบัติของวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 59.82 รองลงมา ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 27.73 และผู้ที่ประสบผลสำเร็จในสาขาวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 12.45 ตามลำดับ

ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม คิดเป็นร้อยละ 54.19 รองลงมา เดือนมกราคม – เดือนมีนาคม คิดเป็นร้อยละ 18.28, เดือนสิงหาคม – เดือนตุลาคม คิดเป็นร้อยละ 14.10 และ เดือนพฤศจิกายน – เดือนมกราคม คิดเป็นร้อยละ 13.43 ตามลำดับ

การประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้รับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ตามลำดับ

ในระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 94.0 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 94.87 รองลงมา ไม่ควรประเมิน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

ความต้องการให้ทางโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครคิดตามผล ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 59.56 รองลงมาไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 40.44 ตามลำดับ

การจัดทำเอกสาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรทำ คิดเป็นร้อยละ 98.66 รองลงมา ไม่ควรทำ คิดเป็นร้อยละ 1.34 ตามลำดับ

4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

(1) ด้านหลักสูตร

ก. หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเรื่องงบประมาณหรือการสนับสนุนรองรับในเรื่องตลาดแรงงานให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้มีภาระงาน เห็นว่าเป็นโครงการที่ดีควรจัดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุ ผู้ว่างงานหรือแม้แต่ผู้พิการ ได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ไม่เป็นภาระต่อสังคม ทำให้มีอาชีพติดตัวไปประกอบอาชีพได้ และควรมีการจัดหาแหล่งเงินทุน จากสถาบันการเงินต่างๆ เช่น ธนาคารออมสิน สำหรับผู้ที่จบหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นทุนซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ในการประกอบอาชีพ

ข. ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและมีความหลากหลายเพื่อรองรับผู้ตลาดภายในและภายนอกประเทศ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มหลักสูตร นวดอโรมา, หลักสูตรภาษาต่างๆ เช่น ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ หลักสูตรคอมพิวเตอร์เช่น การซ่อม

เครื่อง การเรียนรู้โปรแกรมต่างๆ หลักสูตรงานช่างเช่น ช่างไม้ ช่างประปา ช่างไฟฟ้า หลักสูตรอาหารเช่น อาหารไทย อาหารนานาชาติ

ก. มีการจัดทำเป็นรายละเอียดหลักสูตรที่ชัดเจน โดยแบ่งระดับหลักสูตรเป็นระดับเบื้องต้น ระดับกลาง และระดับสูงเนื่องจากผู้ที่เข้าฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากัน ควรประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนการฝึกอบรมเพื่อจะได้จัดระดับความรู้ของผู้เข้าฝึกอบรมให้เหมาะสมและ มีการให้ประกาศนียบัตรรับรองสามารถใช้ในการสมัครงานได้

ง. มีนโยบายในการขยายโรงเรียนให้มีมากขึ้นเพื่อรองรับผู้สนใจเข้ามาฝึกอบรม - มีกิจกรรมในการนำผู้ประกอบการมาเยี่ยมชมโรงเรียนหรือมีการขายสินค้าราคาถูก

จ. มีนักแนะแนวมาให้คำปรึกษาขณะเรียนหรือคำแนะนำเมื่อสำเร็จหลักสูตรไปแล้ว

ฉ. มีการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ช. มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นประสบการณ์ต่อผู้เรียน

(2) ด้านวิทยากร

ก. การเตรียมการสอนบางท่านยังไม่ดีพอและไม่มีเอกสารประกอบการเรียน ควรมีการประเมินวิทยากรหรือครูผู้สอนด้วย

ข. วิทยากรส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เปิดสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาการสอนได้ดี

ค. วิทยากรมีน้อยไป เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด ควรจัดหาครูอาสาสมัครหรือครูภูมิปัญญามาช่วยในการฝึกอบรม และมอบวุฒิบัตรขอบคุณในความอนุเคราะห์

(3) ด้านสถานที่

ก. ควรติดแอร์ที่ห้องเรียน

ข. ห้องน้ำควรใช้โถนั่งเพราะผู้เรียนส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุและควรรักษาความสะอาดของห้องน้ำด้วย

ค. ขนาดของห้องเรียนเล็กเกินไป

ง. สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น โรงอาหารควรให้ถูกสุขลักษณะ และราคาไม่แพงหากเป็นไปได้ควรมีบริการน้ำดื่มฟรี

จ. ควรปรับปรุงตัวอาคารเรียนใหม่ ห้องควรมีอากาศถ่ายเทที่ดี

ฉ. สถานที่ตั้งและทำเลของโรงเรียนตั้งอยู่ในที่ชุมชนแต่มีรถเมล์ผ่านเพียง 1 สายทำให้การเดินทางเข้าไปเรียนไม่สะดวก

- ช. ระบบไฟเมื่อใช้ใคร่เป่าผม หลายตัวจะทำให้ไฟดับ
- ซ. ที่จอดรถมีน้อยและควรทำหลังคาที่จอดรถ
- ฅ. ห้องตัดเย็บควรอยู่ชั้น 2 หรือชั้น 3

(4) ด้านค่าใช้จ่าย

หากได้มีการปรับปรุงหลักสูตรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้ดีขึ้น และพร้อมใช้ถ้ามีการเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มตามสมควรก็ยินดี

(5) ด้านการประชาสัมพันธ์

ก. ยังมีน้อยเกินควรเพิ่มช่องทางผ่านเว็บไซต์ เอกสารหรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่ตั้ง และเบอร์โทรในการติดต่อสอบถามรายละเอียด

ข. จุดประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลภายในโรงเรียนควรให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและระยะเวลาในการเปิดรับสมัครควรแน่นอน

ค. ควรมีการหาผู้สนับสนุนเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของโรงเรียน

(6) ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม

ก. ระยะเวลาสั้นไป 1 ปี ควรแบ่งเป็น 3 ภาค ภาคละ 4 เดือน

ข. ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการทุกช่วงเวลา หากเป็นวันธรรมดาเพิ่มรอบค่ำด้วยจะดีมาก

ค. หลักสูตรต่าง ๆ ควรนำมาพิจารณาในเรื่องของจำนวนชั่วโมงที่จัดไว้บางหลักสูตรจำนวนชั่วโมงน้อยมาก ควรมีการทบทวนใหม่

ง. หลักสูตรแต่ละหลักสูตรต้องชัดเจนในเรื่องของเวลา ทำให้บางหลักสูตรผู้เรียนต้องนั่งรอ

(7) ด้านอุปกรณ์การเรียน

ก. อุปกรณ์ที่ใช้เรียนเก่า จำนวนไม่เพียงพอกับผู้เรียน บางครั้งไม่สามารถใช้งานได้ คอมพิวเตอร์ไม่มีอินเทอร์เน็ต

ข. บางครั้งอุปกรณ์บางตัวผู้เรียนต้องซื้อเอง

ค. สื่อในการสอน ควรมีการจัดหาในส่วนของ โปรเจ็คเตอร์หรือ DVD ผู้เก็บของใช้

1.2 ผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (การสนทนากลุ่ม (Focus group study))

1.2.1 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานครควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมและตลาดแรงงานตลอดเวลา

1.2.2 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ควรเพิ่มหรือปรับปรุงในบางวิชา ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันการขออนุมัติหลักสูตรล่าช้ามีขั้นตอนและใช้เวลาในการขออนุมัติจากผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจทำให้วิชานั้นล้าสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงนโยบายที่ต้องแก้ไขในอนาคต

1.2.3 ครูผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรผู้ฝึกอบรมควรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ สามารถสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติรวมทั้งมีทักษะที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีความหลากหลายทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นฐานการศึกษาให้ได้รับความรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ตั้งไว้

1.2.4 สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกอบรม มีเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรมีการพัฒนาสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งต้องมีการฝึกอบรมครูผู้สอนให้สามารถใช้สื่อที่ทันสมัยเป็นด้วย

1.2.5 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สังคมและตลาดแรงงานโดยสามารถนำไปใช้ได้จริงในการประกอบอาชีพหลังเข้ารับการฝึกอบรม

1.2.6 แนวทางที่จะนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้มาตรฐานเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน และควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

1.3 รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครที่มีความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐาน สามารถเขียนเป็นรูปแบบซึ่งผู้จัดฝึกอบรมควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.4 ก่อนการฝึกอบรม

1.4.1 จัดเตรียมผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย
- 2) ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะและวิชาชีพ

1.4.2 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม

- 1) เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

- 2) เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน

1.4.3 กำหนดวิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- 1) จัดเตรียมวิทยากรซึ่งควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะได้ดี
- 2) จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบ
- 3) เทคนิคการฝึกอบรมให้วิทยากรบรรยายและลงมือปฏิบัติจนชำนาญ

1.4.4 กำหนดสถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรม

- 1) กำหนดการจัดฝึกอบรมแต่ละวิชาไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง
- 2) ในช่วงเดือนพฤษภาคม-เดือนกรกฎาคม ควรเพิ่มจำนวนห้องเรียนที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าช่วงอื่นเนื่องจากเป็นช่วงเปิดเทอม ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ต้องดูแลบุตรหลาน สามารถใช้เวลาช่วงนี้เข้ารับการฝึกอบรมได้สะดวก
- 3) ในช่วงเวลาวันจันทร์-วันศุกร์รอบเช้า (เวลา 9.00-12.00) ควรเพิ่มจำนวนห้องเรียนที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าช่วงอื่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ว่างงานจึงสามารถใช้เวลาช่วงนี้ได้สะดวก
- 4) จัดฝึกอบรมที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดบริการรถรับ-ส่งเนื่องจากการเดินทางไปที่โรงเรียนไม่ค่อยสะดวก โรงเรียนตั้งอยู่ไกลจากถนนใหญ่

1.4.5 กำหนดการประเมินผลการฝึกอบรม

- 1) จัดเตรียมแบบสอบถาม แบบทดสอบและฝึกปฏิบัติ เพื่อใช้ในการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2) มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

1.5 ระหว่างการฝึกอบรม

- 1.5.1 จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 1.5.2 จัดเตรียมอุปกรณ์การฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา
- 1.5.3 บรรยายและฝึกปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ
- 1.5.4 ประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 1.5.5 แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 1.5.6 ฝึกอบรมตามรูปแบบที่กำหนดไว้
- 1.5.7 ประเมินผลการเรียนรู้ในระหว่างฝึกอบรมเป็นระยะๆ

1.6 หลังการฝึกอบรม

- 1.6.1 ตอบแบบสอบถาม แบบทดสอบ และฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรม
- 1.6.2 ประเมินผลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม วิทยากรและครูผู้ฝึกอบรมเพื่อจะได้นำผลที่ได้ไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.6.3 วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล นำเสนอหน่วยงาน
- 1.6.4 ติดตามผลการฝึกอบรม

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 หมวดวิชา จำนวน 450 คน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ขณะฝึกอบรมอยู่ เพราะมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม เป็นหลักสูตรที่เสริมสร้างความรู้การฝึกอาชีพที่ดีวิธีหนึ่ง เป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย การศึกษาเพื่อการอาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ กิจกรรมที่ให้ประชาชนมีรายได้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทัศนคติที่ดี และผู้อบรมยังเป็นผู้มีความสามารถ และมีการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลที่มองเรื่องความสำคัญ และจำเป็นในเรื่องของการนำไปใช้และการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาให้กับประชาชนนอกระบบโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546: 7-8)

2.1 สภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาการประกอบอาชีพที่จะเข้ารับการฝึกอบรมกำลังประสบอยู่และวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ว่างานและวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(2548) เพื่อฝึกอาชีพให้ประชาชนผู้ขาด โอกาสศึกษาต่อระดับสูงสายสามัญใน โรงเรียนภาคปกติ และขจัดปัญหาคนว่างงาน ตลอดจนพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป

2.2 ปัญหาของการจัดการฝึกอบรมอาชีพ ปัญหาที่พบในการจัดการฝึกอบรมในปัจจุบัน จากผลการวิจัยพบว่ามีปัญหา 3 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในเรื่อง การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและการนำ

ความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ฟิลลิปส์ ลูมส์ และแมนชูร์ อาเหม็ด (1971) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อการอาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ กิจกรรมที่ให้ประชาชนมีรายได้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนแนวคิดในเรื่องการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546) กล่าวถึงแนวทางเพื่อส่งเสริมให้ได้รับความรู้ตลอดชีวิต โดยมีแนวทางข้อหนึ่งกล่าวว่า กิจกรรมประการการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพ สุมาลี สังข์ศรี (2545: 116) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตสามารถจัดให้บุคคลทุกเพศทุกวัยตั้งแต่วัยเด็กจนถึงผู้สูงอายุ สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพที่ต้องเผชิญในชีวิตจริง

2.2.2 สภาพการจัดฝึกอบรม

1) เนื้อหาของหลักสูตร จากการวิจัยพบว่า เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ และเนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกานุจน์ ทวีสุวรรณ (2545) ในแนวทางของหลักสูตรได้แก่ เนื้อหา นั้นจะต้องสอดคล้อง ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สภาพการทำงานจริง และมีความถูกต้องและทันสมัย วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ โดยผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เนื้อหาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง ตลอดจนเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งในวัตถุประสงค์ข้อนี้จะก่อให้เกิดความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน

2) ผู้สอนและวิธีการสอน จากการวิจัยพบว่า ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน ใช้วิธีการสาธิต ประกอบการบรรยายทำให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ เวทยนุกูล (2543) พบว่า รูปการหรือวิธีการสอนที่ดี ครูเป็นผู้นำ ผู้สอน ผู้อำนวยการควมสะดวก ใช้การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมุติ กรณีศึกษาอื่น ๆ ในการฝึกผู้เรียนในห้องเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ และใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย นิ่มอนงค์ (2545) จันทนา สิ้นรพชนบุตร (2548) พฤติพงษ์ สมรรถพันธ์ (2551) และวิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ได้กล่าวในเรื่องผู้สอนและวิธีการสอน ว่ามีความสำคัญที่จะทำให้การฝึกอบรมสำเร็จสมตามวัตถุประสงค์ การเลือกสรร โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ควบคุมนักศึกษาอย่างใกล้ชิด

3) *อุปกรณ์การสอน* จากการวิจัยพบว่า อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และเป็รื่อง กุมุท (2537) พบว่า สื่อการสอน ประกอบด้วย เครื่องมือ อุปกรณ์ และกิจกรรม หรือวิธีการที่จะช่วยให้การสื่อสารของครูกับ ผู้เรียนเข้าใจความหมายตรงกัน และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเนื้อหา ใกล้เคียง ใช้ภาษาง่าย ๆ ไม่ต้องแปลความหมาย ตัวหนังสือขนาดใหญ่ มีภาพประกอบ ขนาดเล่มไม่ หนาจนเกินไป ได้อะไรที่เป็นประโยชน์

2.2.3 *ปัญหาและอุปสรรค* จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่เรื่อง การเก็บค่าบำรุงการศึกษาแพงเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Patrica Cross (1981) วิศนิ ศีลตระกูล (2545) กล่าวถึงอุปสรรคหรือสิ่งกีดกั้นการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ มี 3 จำพวก คือ 1) ด้านสถานการณ์ที่เป็นสภาพแวดล้อม ได้แก่ การไม่มีเวลาและเงิน 2) ด้านสถาบันที่เป็นการ ปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการ และนโยบายที่จำกัดหรือลดโอกาสของผู้เรียน 3) ด้านจิตใจที่เกี่ยวข้อง กับเจตคติ ได้แก่ การเชื่อมั่นในตนเองต่ำ รู้สึกท้อแท้ กล่าวที่แก่เกินไปเข้าร่วมกิจกรรม 4) ด้านข่าวสาร ที่เป็นข่าวการเรียนรู้อันในสถาบัน

2.3 รูปแบบการจัดการฝึกอบรม

2.3.1 *ด้านคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม* จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณสมบัติผู้ เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย และผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะและวิชาชีพ ซึ่ง สอดคล้องกับ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546) เพื่อส่งเสริมให้ได้รับความรู้ตลอดชีวิตทุกเพศทุก วัยมีแนวทาง คือ 1) การศึกษาพื้นฐาน 2) กิจกรรมประเภทการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ 3) การศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

2.3.2 *หลักสูตรการฝึกอบรม* พบว่า เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และเนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับ สภาวะปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรระยะสั้นของ โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ฉบับ ปรับปรุง) พ.ศ.2548 เปิดโอกาสให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน ได้ตามความเหมาะสม ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.3.3 *วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม* พบว่า 1) จัดเตรียมวิทยากรซึ่งควรเป็น ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะได้ดีซึ่ง สอดคล้องกับจันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2545) ผู้ที่เชิญมาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้ต้องคัดเลือกและสรรหา ผู้ที่จะมาให้ความรู้แก่สมาชิกฝึกอบรมได้เหมาะสม 2) จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมโดย ใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบ 3) เทคนิคการฝึกอบรมให้วิทยากรบรรยาย และลงมือปฏิบัติจนชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับสุรพล จันทร์ปัดย์ และชูเกียรติ รักซ้อน (2534) ให้ผู้เข้า

รับการอบรมฝึกหัดทำจริง และมีเวลาให้ทำมากพอจนเชื่อมั่นว่าทำได้ อาจใช้การสาธิตวิธีก่อนแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหัดทำภายหลังการสาธิต

2.3.4 สถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรม พบว่า 1) กำหนดการจัดฝึกอบรมแต่ละวิชาไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง 2) ในช่วงเดือนพฤษภาคม-เดือนกรกฎาคม ควรเพิ่มจำนวนห้องเรียนที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าช่วงอื่น เนื่องจากเป็นช่วงเปิดเทอมไม่ต้องดูแลบุตรหลาน 3) ในช่วงเวลาวันจันทร์-วันศุกร์รอบเช้า (เวลา 9.00-12.00) ควรเพิ่มจำนวนห้องเรียนที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าช่วงอื่น 4) จัดฝึกอบรมที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดบริการรถรับ-ส่ง ซึ่งสอดคล้องกับบุญเลิศ ส่องสว่าง (2544) ว่าการฝึกอาชีพประจำที่ จัดสอนโดยใช้สถานที่ของสถานศึกษา หรือสถานประกอบการที่มีอุปกรณ์การสอนและครูอาจารย์พร้อมอยู่แล้ว

2.3.5 การประเมินผลและติดตามผล พบว่า 1) จัดเตรียมแบบสอบถามแบบทดสอบและฝึกปฏิบัติ เพื่อใช้ในการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม 3) ประเมินผลการเรียนรู้ในระหว่างฝึกอบรมเป็นระยะๆ 4) ประเมินผลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม 5) วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล นำเสนอหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิกานจน์ ทวีสุวรรณ (2545) ว่าการประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อผู้จัดการฝึกอบรมจะได้รู้ข้อบกพร่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องแก้ไข ป้องกัน หรือปรับปรุงในการอบรมครั้งต่อไป

สำหรับการจัดสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางในรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่พบว่า รูปแบบที่ต้องการการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมและตลาดแรงงานตลอดเวลา ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ควรเพิ่มหรือปรับปรุงในบางวิชา ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน การขออนุมัติหลักสูตรที่มีขั้นตอนและใช้เวลาในการขออนุมัติจากผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจทำให้วิชานั้นล้าสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงนโยบายที่ต้องแก้ไขในอนาคต ด้านครูผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรผู้ฝึกอบรมควรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ สามารถสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งมีทักษะที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีความหลากหลายทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นฐานการศึกษาให้ได้รับความรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ตั้งไว้ ควรมีการจัดฝึกอบรมครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญให้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นที่ยอมรับและสร้างความมั่นใจด้านสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกอบรม มีเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรมีการพัฒนาสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งต้องมีการฝึกอบรมครูผู้สอนให้สามารถใช้สื่อที่ทันสมัยเป็นด้วย ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สังคมและตลาดแรงงาน โดยสามารถนำไปใช้ได้จริงในการประกอบอาชีพหลังเข้ารับการฝึกอบรม ประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้มาตรฐานเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน และควรมีการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย มีดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรม ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมทุกครั้ง ซึ่งประเด็นที่จำเป็นต้องศึกษามีดังต่อไปนี้

- 1) ปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2) หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม
- 3) ช่วงระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม
- 4) สถานที่จัดฝึกอบรม
- 5) เทคนิคการฝึกอบรม

3.1.2 ด้านผู้จัดการฝึกอบรม ควรมีการจัดเตรียมงาน ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดและวิเคราะห์คุณสมบัติผู้เข้าฝึกอบรม
- 2) กำหนดและวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรม
- 3) จัดหาวิทยากรในการฝึกอบรม
- 4) กำหนดแนวทางและขั้นตอนในการฝึกอบรม
- 5) กำหนดแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อช่วยในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

3.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การจัดฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครให้ประชาชนในชุมชนรับรู้ เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามารับการฝึกอบรมอาชีพ

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546) แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน ตาม
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กรุงเทพมหานคร ศุภสกลาดพร้าว
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (2548) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โอกาสทาง
การค้าและการลงทุนของไทย 2548 นนทบุรี เอเชียตะวันออกเฉียง
- กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร (2548) หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึก
อาชีพกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร
- _____ (2552) รายงานการจัดการศึกษาของ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา
2552 กรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร
- กฤษณา บัวงาม (2552) "รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน
อุตสาหกรรมโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมในพื้นที่อำเภอชะอำ หัวหิน และปราณบุรี"
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
- กุลธิดา รัตนโกศล (2551) คู่มือการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ การบริหารความเสี่ยงของกลุ่ม
พัฒนาอาชีพ ระเบียบของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียง
- กุลชน ธนาพงศธร (2532) "เทคนิคการฝึกอบรม" ใน เอกสารการสอนชุดฝึกอบรมหลักสูตรการ
เป็นวิทยากรฝึกอบรม หน่วยที่ 1 หน้า 85-92 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- โกวิท ธีรวิโรจน์ (2542) การจัดการฝึกอบรมวิชาชีพรองแก่นักเรียนใน โครงการปฏิรูปเทคนิคการ
ฝึกอบรมเกษตรเพื่อชีวิต วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์ วิทยาลัยเกษตรและ
เทคโนโลยีบุรีรัมย์
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531) หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา กรุงเทพมหานคร
สยามศิลป์การพิมพ์
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2545) "แรงจูงใจกับการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบ" ใน ประมวลสาระ
ชุดวิชาการเรียนการสอนการฝึกอบรมและการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ
หน่วยที่ 2 หน้า 57-109 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- จันทนา สินธพชนบุตร (2548) "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู-อาจารย์โรงเรียนฝึกอาชีพ
กรุงเทพมหานคร(บางรัก)ในทรรศนะของศิษย์เก่า" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

- ชาญณรงค์ วงศ์สุวรรณ (2549) “รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์ (2550) “การพัฒนา รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบ โรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาพทางจิต โดยใช้หลักการนิโอฮิวแมนนิสและสัญญาแห่งการเรียนรู้” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และ เป็รื่อง กุมุท (2537) “วิธีการจัดระบบและออกแบบการฝึกอบรม” ใน เอกสารการสอนประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม หน่วยที่ 3 หน้า 25-28 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ (2552) การศึกษานอกระบบ การเรียนรู้และการสอนผู้ใหญ่ นนทบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
- ชูชัย สมितिไกร (2540) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549) “การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ใน เอกสารการสอน ชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4 หน้า 4-13 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ถนอม ฉิมรักษ์ (2546) “การเรียนรู้หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามทรงสนะของผู้เรียนโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์ อุปถัมภ์)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ทองอยู่ แก้วไทรสะ (2545) “ระบบการศึกษา” ใน เอกสารการชุดวิชาประมวลสาระชุดวิชาปรัชญา และหลักการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 1 หน้า 27 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ทิสนา แคมมณี (2545) ศาสตร์การสอน กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นฤมล ดันธสุเรศชัย (2544) “การเรียนรู้ของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ” ใน เอกสารการสอน ประมวลสาระชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 2 หน้า 31-44 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- นันทิชา มารแพ้ว (2552) “การพัฒนารูปแบบงานประชาสัมพันธ์หลักสูตรระยะสั้น โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร(อาทร สัชะ วัฒนะ)” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- บุญเลิศ ส่องสว่าง (2544) “การศึกษานอกระบบในประเทศไทย” ใน *เอกสารการสอนประมวล สารະชុควิชาปรัชญาและหลักการศึกษาอกระบบ* หน่วยที่ 8 หน้า 152-154 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ปิ่นกานต์ ไหลวัฒนา (2550) “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมเรื่อง ยาเสพติด สำหรับนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3” วิทยานิพนธ์ปริญญาเทคโนโลยีมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
- พรชัย ชูชัยวุฒิพงษ์ (2549) “การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- พรทิพย์ วรกุล และคณะ (2549) “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครู เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน” ใน *เอกสารประกอบรายวิชาสัมมนาปัญหาหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551” (2551, 3 มีนาคม) *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา* เล่ม 125 ตอน 41 ก หน้า 1-11
- พดุมิพงษ์ สมรรถพันธุ์ (2551) “ความพึงพอใจของผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หมวดวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 1) สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- มิถุนา อนุแสน (2545) “ความพร้อมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางการศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- รัชดา คงคาหลวง (2550) “การศึกษาความต้องการและแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยของบ้านหนังสือกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรรณารถ แสงมณี (2547) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล* กรุงเทพมหานคร
ประสิทธิ์ภักดิ์แอนด์พริ้นติ้ง
- วิจิตร อวาทกุล (2540) *การฝึกอบรม* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิตรา ปัญญาชัย (2543) “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วินัย นิ่มอนงค์ (2545) “สภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- วิศนี ศีลตระกูล (2545) “การเรียนรู้ในการศึกษานอกระบบ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาประมวลสาระชุดวิชาการเรียนการสอนการฝึกอบรมและการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ* หน่วยที่ 1 หน้า 5-35 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- วิษณุ ลีนะวงศ์ (2547) “ประสิทธิผลของการฝึกอาชีพหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) “รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ” ใน *เอกสารการสอนประมวลสาระชุดวิชาการเรียนการสอนการฝึกอบรมและการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ* หน่วยที่ 7 หน้า 1-64 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- สมาน อัสวภูมิ (2537) “การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สวรินทร์ สร้อยประสงค์ (2544) “การศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ.2540 ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- สุภาพร บริสุทธิ์บัวทิพย์ (2548) “การศึกษาต้นทุนและประสิทธิภาพของการจัดการฝึกอบรมกับการนำความรู้จากหลักสูตรวิชาชีพไปใช้ของผู้เข้าฝึกอบรมที่สำเร็จการศึกษาจากศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางพลัด)” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุมาลี สังข์ศรี (2545) “การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตาม พ.ร.บ.การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542” วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช 15, 3 (กันยายน-ธันวาคม): 27-30
- สุวิมล ติरणานนท์ (2543) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนทร เกิดสุข (2543) “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น โรงเรียนฝึก อาชีพกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุนทร โคตรบรรเทา (2526) *การศึกษานอกระบบโรงเรียน* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร อักษรสยามการพิมพ์
- สุรพล จันทราปัติย์ และชูเกียรติ รักซ้อน (2534) *วิทยาการทางการฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2538) “ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น” *เอกสารประกอบการสอนวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (2554) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559* ค้นคืนวันที่ 4 สิงหาคม 2554 จาก <http://www.nesdb.go.th>
- _____ (2549) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (2545)
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-9 กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
 คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานปลัด สำนักงานรัฐมนตรี (2553) “โครงการต้นกล้าอาชีพ” ค้นคืนวันที่ 30 กรกฎาคม
 2553 จาก <http://www.tonkla-archeep.com/why.html>
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยศึกษานิเทศ (2551)
 คัมภีร์ กศน. กรุงเทพมหานคร เอ็น.เอ.รัตนเทรตตั้ง
- สำนักพัฒนาชุมชน (ม.ป.ป.) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 พ.ศ.2535-2539 (ม.ป.ท.)
 (อัดสำเนา)
- อชาญญา รัตนอุบล (2542) การจัดการศึกษานอกระบบ โรงเรียนกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน คณะครุศาสตร์
 _____ (2545) “การวางแผนการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ” ใน *ประมวลสาระชุด
 วิชาการเรียนการสอนการฝึกอบรมและการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ* หน่วยที่ 8
 หน้า 75-103 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 _____ (2550) *การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อภิรัตน์ เวทญกุล (2543) “เทคนิคการออกแบบการฝึกอบรม” กรุงเทพมหานคร
 กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- Caffarella, R.S. (1994). *Planning Programs for adult learners*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Coombs, Phillip. (1974). *Attack Rural Poverty : How Non-Formal Education Can Help*.
 Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Cross, P.K. (1981). *Adults as Learners*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Good, Carter V. (1973). *Self-Directed Learning*. London: Sage Publications.
- Knowles, M.S. (1975). *Self-Directed Learning*. New York: Association Press.
- Kumar, R. (1996). *Research Methodology*. London: Sage Publications.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม)

1. **ชื่อ-สกุล** : รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ดันธสุรเศรษฐ์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
วุฒิการศึกษา Ph.D.(Adult and Continuing Education) Texas Woman's University ,USA
ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - งานวิจัยด้านการศึกษานอกระบบ
 - งานสอนระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกของสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. **ชื่อ-สกุล** : รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วุฒิการศึกษา Doctor of Philosophy (Adult and Extension Education)
Iowa State University ,USA
ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - งานฝึกอบรมและงานส่งเสริมการเกษตร
 - งานสอนระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกของภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. **ชื่อ-สกุล** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ วัฒนะ
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วุฒิการศึกษา Ph.D.(Agricultural Education)
ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - งานฝึกอบรมและงานส่งเสริมการเกษตร
 - งานสอนระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกของสาขาวิชา Adult Education / Nonformal Education for Social ของภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
2. วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร 3) เสนอรูปแบบของการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น สอบถามความคิดเห็นในด้านความถูกต้องและความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง/ ถูกต้องของแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ถ้าแน่ใจว่าหนังสือมีความสอดคล้อง / ถูกต้อง / เหมาะสม ให้ค่า +1

ถ้าไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง/ถูกต้อง/เหมาะสม ให้ค่า 0

ถ้าแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้อง/ถูกต้อง/เหมาะสม ให้ค่า -1

เมื่อท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือทดสอบประสิทธิภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน



แบบรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือ

จากนิยามศัพท์ ตาราง โครงสร้างข้อคำถามและแบบสอบถาม โปรดพิจารณาว่าคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับนิยามศัพท์และโครงสร้างข้อคำถามหรือไม่จากนั้นใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้อง

ข้อคำถาม	ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้องของข้อคำถาม		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
ข้อที่1	<u>หมวดที่ 1 จุดมุ่งหมายในการเข้ารับการศึกษา</u> นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ			
ข้อที่2	ต้องการวุฒิปริญญาตรีเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ			
ข้อที่3	ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง			
ข้อที่4	ใช้ประกอบอาชีพเสริม			
ข้อที่5	<u>หมวดที่ 2 สภาพการจัดฝึกอบรม</u> <u>เนื้อหาของหลักสูตร</u> เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ			
ข้อที่6	เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน			
ข้อที่7	ระยะเวลาที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จัดสอน			
ข้อที่8	เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้			
ข้อที่9	<u>ผู้สอนและวิธีการสอน</u> ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน			
ข้อที่10	ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม			
ข้อที่11	ใช้วิธีการสาธิตประกอบการบรรยายทำให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจน			
ข้อที่12	มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะทำการสอนในเรื่องต่อไป			
ข้อที่13	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ			

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้องของข้อคำถาม		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
ข้อที่14	การสอนเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดไว้			
	<u>อุปกรณ์การสอน</u>			
ข้อที่15	อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใช้การได้			
ข้อที่16	อุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับฝึกปฏิบัติ			
ข้อที่17	อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา			
	<u>การจัดชั้นเรียน</u>			
ข้อที่18	ชั้นเรียนมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน			
ข้อที่19	สภาพชั้นเรียนสะอาดและเป็นระเบียบ			
ข้อที่20	สภาพชั้นเรียนเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ			
	<u>หมวดที่ 3 ปัญหาอุปสรรค</u>			
ข้อที่21	ช่วงระยะเวลาที่จัดไม่เหมาะสม			
ข้อที่22	เก็บค่าบำรุงการศึกษาแพงเกินไป			
ข้อที่23	สถานที่เรียนอยู่ไกลเกินไป			



การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือทดสอบประสิทธิภาพแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยคำนวณจากสูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ
R แทน ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าแน่ใจว่ามีความสอดคล้อง / ถูกต้อง / เหมาะสม ให้ค่า +1

ถ้าแน่ใจว่ามีความสอดคล้อง / ถูกต้อง / เหมาะสม ให้ค่า +0

ถ้าแน่ใจว่ามีความสอดคล้อง / ถูกต้อง / เหมาะสม ให้ค่า -1

$\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือทดสอบประสิทธิภาพแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (R)			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	+3	+1.0
2	+1	+1	+1	+3	+1.0
3	+1	+1	+1	+3	+1.0
4	+1	+1	+1	+3	+1.0
5	+1	+1	+1	+3	+1.0
6	+1	+1	0	+2	+0.7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (R)			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7	+1	+1	+1	+3	+1.0
8	+1	+1	+1	+3	+1.0
9	+1	+1	+1	+3	+1.0
10	+1	+1	+1	+3	+1.0
11	+1	+1	+1	+3	+1.0
12	+1	+1	+1	+3	+1.0
13	+1	+1	+1	+3	+1.0
14	+1	+1	+1	+3	+1.0
15	+1	+1	+1	+3	+1.0
16	+1	+1	+1	+3	+1.0
17	+1	+1	+1	+3	+1.0
18	+1	+1	+1	+3	+1.0
19	+1	+1	+1	+3	+1.0
20	+1	+1	+1	+3	+1.0
21	+1	+1	+1	+3	+1.0
22	+1	+1	+1	+3	+1.0
23	+1	+1	+1	+3	+1.0

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า IOC สูงกว่า +0.5 ทุกข้อแสดงว่า
เครื่องมือมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ
หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

ของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามการวิจัยนี้ใช้เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้จะใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนกำหนดแนวทางพัฒนาการจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะได้นำเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานอื่นๆที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการฝึกอบรมต่อไป

รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามสภาพความเป็นจริงทุกประการ

นางสาวอภิสราน้อยบุรี

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้คือ

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
หมวดที่ 1 ความต้องการในการเข้ารับ การฝึกอบรม						
1. นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ						<input type="checkbox"/> 10
2. ต้องการวุฒิบัตรเพื่อเป็นพื้นฐานใน การศึกษาต่อ						<input type="checkbox"/> 11
3. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการ พัฒนาตนเอง						<input type="checkbox"/> 12
4. ใช้ประกอบอาชีพเสริม						<input type="checkbox"/> 13
หมวดที่ 2 สภาพการจัดฝึกอบรมเนื้อหา ของหลักสูตร						
5. เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ						<input type="checkbox"/> 14
6. เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและ เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 15
7. ระยะเวลาที่กำหนดไว้มีความ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จัดสอน						<input type="checkbox"/> 16
8. เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้						<input type="checkbox"/> 17

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ผู้สอนและวิธีการสอน						
9. ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 18
10. ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 19
11. ใช้วิธีการสาธิต ประกอบการบรรยายให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจน						<input type="checkbox"/> 20
12. มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะทำการสอนในเรื่องต่อไป						<input type="checkbox"/> 21
13. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ						<input type="checkbox"/> 22
14. การสอนเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดไว้						<input type="checkbox"/> 23
อุปกรณ์การสอน						
15. อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใช้การได้						<input type="checkbox"/> 24
16. อุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับฝึกปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 25
17. อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา						<input type="checkbox"/> 26
การจัดชั้นเรียน						
18. ขนาดชั้นเรียนเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 27
19. สภาพชั้นเรียนสะอาดและเป็นระเบียบ						<input type="checkbox"/> 28
20. สภาพชั้นเรียนเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 29

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
หมวดที่ 3 ปัญหาอุปสรรค						
21.ช่วงระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมไม่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 30
22.ค่าบำรุงการศึกษาแพงเกินไป						<input type="checkbox"/> 31
23.สถานที่เรียนอยู่ไกลเกินไป						<input type="checkbox"/> 32

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () และตอบคำถามในช่องว่าง
ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

- ท่านต้องการรูปแบบการฝึกอบรมแบบไหน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - บรรยายเป็นหลัก สื่อการสอนใช้กระดานดำ หรือเครื่องฉายภาพ สำหรับผู้วิจัย 33
และมีการซักถามตอนท้ายการบรรยาย 33.1
 - บรรยายและปฏิบัติจนชำนาญ โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะ 33.2
 - ใช้สถานการณ์จริง และศึกษาคูงาน 33.3
- ท่านมีความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลาใด
 - วันจันทร์ - วันศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00 – 12.00 น.) สำหรับผู้วิจัย 34
 - วันจันทร์ - วันศุกร์ รอบบ่าย (เวลา 13.00 – 16.00 น.)
 - วันจันทร์ - วันศุกร์ รอบค่ำ (เวลา 17.00 – 20.00 น.)
 - วันอาทิตย์ (เวลา 9.00 – 16.00 น.)
- ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมแต่ละรุ่นควรเป็นกี่ชั่วโมง สำหรับผู้วิจัย 35
 - 3.1 30 ชั่วโมง () 3.2 60 ชั่วโมง
 - 3.3 75 ชั่วโมง () 3.4 90 ชั่วโมง
 - 3.5 150 ชั่วโมง

4. ช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม สำหรับผู้วิจัย 36
- () 4.1 เดือนพฤษภาคม-เดือนกรกฎาคม
- () 4.2 เดือนสิงหาคม-เดือนตุลาคม
- () 4.3 เดือนพฤศจิกายน-เดือนมกราคม
- () 4.4 เดือนมกราคม-เดือนมีนาคม
5. คุณสมบัติของวิทยากรที่ท่านต้องการ สำหรับผู้วิจัย 37
- () 5.1 ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร
- () 5.2 ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
- () 5.3 ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในสาขาวิชาชีพ
6. มีการจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้วิจัย 38
- () 6.1 ควรทำ (โปรดตอบข้อ 7)
- () 6.2 ไม่ควรทำ
7. ลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) สำหรับผู้วิจัย 39
- () 7.1 เป็นการบรรยายความรู้ทั้งหมดโดยใช้คำอธิบายล้วนๆ 39.1
- () 7.2 ใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบ 39.2
- () 7.3 มี CD VCD และ DVD ประกอบการบรรยาย 39.3
8. ควรมีการประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม สำหรับผู้วิจัย 40
- () 8.1 ควรประเมิน
- () 8.2 ไม่ควรประเมิน
9. ในระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ สำหรับผู้วิจัย 41
- () 9.1 ควรประเมิน
- () 9.2 ไม่ควรประเมิน
10. เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมท่านคิดว่าควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด สำหรับผู้วิจัย 42
- () 10.1 ควรประเมิน
- () 10.2 ไม่ควรประเมิน
11. ใครมีหน้าที่ประเมินผลการฝึกอบรมของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) สำหรับผู้วิจัย 43
- () 11.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ตัวท่านเอง) 43.1
- () 11.2 เจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรม 43.2
- () 11.3 วิทยากร 43.3
- () 11.4 ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน 43.4

ภาคผนวก ค
แบบสนทนากลุ่ม



รายชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร 3 ท่าน

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นายวินัย นิ่มอนงค์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร
(หนองจอก) |
| 2. นางสาววัชรีย์ เพชรคง | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร
(ดินแดง 2) |
| 3. นางสาวปสุตา เหลี่ยมวานิช | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร
(ม้วนบำรุงศิลป์) |

ครูผู้สอน 4 ท่าน

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. นางสาวปรีญา วงศ์ว่องไว | โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร(ดินแดง 2) |
| 2. นางสาวรินี คลังชำนาญ | โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร(ดินแดง 2) |
| 3. นางศุภร วิเชียรอินทร์ | โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร(ดินแดง 2) |
| 4. นางสาวชญัญญาภัค รัตนกำพล | โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร(ดินแดง 2) |

ผู้เข้าฝึกอบรม 2 ท่าน

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. นางสาวอารยา พิทักษ์อุดมกิจ | โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร(ดินแดง 2) |
| 2. นางสาวพัชฌณ์ท์ ฉอเรืองวิวัฒน์ | โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร(ดินแดง 2) |

ผู้วิจัย นางสาวอาภิสรา น้อยบุรี

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล

ผู้จัดบันทึก นางมธุรส ปรีชาชัยสุรัตน์

แบบการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Groups)

วันที่	6 กันยายน 2554	เวลา 10.00-12.00 น.
สถานที่	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2)	
ชื่อเรื่องงานวิจัย	รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร	

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

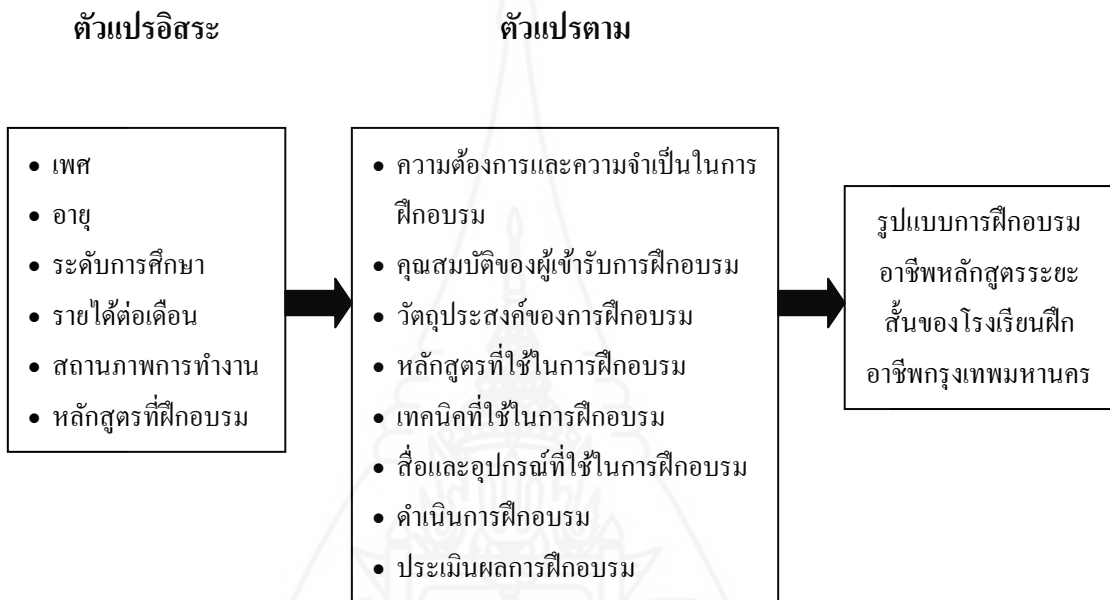
- 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร
- 3) เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

- 1) ทำให้ทราบสภาพการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน
- 2) ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการจัดการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร
- 3) ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครต่อไป

การวิจัยเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียน ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำเสนอเป็นแผนภูมิดังต่อไปนี้



คำสำคัญ

รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่ใช้เป็นหลักหรือเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) หลักสูตรการฝึกอบรม 3) วิทยาการและเทคนิคการฝึกอบรม 4) สถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรม 5) การประเมินผลและติดตามผลในการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

การฝึกอบรมอาชีพ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นในช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัยที่ผ่านมา

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปถึงผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ.2554 โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครทั้ง 3 แห่ง จำนวน 450 ฉบับ แบ่งเป็นแห่งละ 150 ฉบับโดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมตอบแบบสอบถามในห้องเรียน หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม จนครบเรียบร้อย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเพื่อมาสรุป วิเคราะห์และดำเนินการต่อไป โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 รูปแบบการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะข้อมูลทั่วไปดังนี้

1. เพศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.6
2. อายุ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0
3. ระดับการศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.2
4. รายได้ต่อเดือน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่รายได้ต่ำกว่า 5,000บาท คิดเป็นร้อยละ 43.6
5. สถานภาพการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีสถานภาพว่างงานคิดเป็นร้อยละ 53.1
6. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร จันทร์ – ศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00-12.00 น.) คิดเป็นร้อยละ 61.3

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม

หมวดที่ 1 ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปน้อย คือ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง, นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ, ใช้ประกอบอาชีพเสริม และต้องการวุฒิบัตรเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ ตามลำดับ

หมวดที่ 2 สภาพการจัดฝึกอบรม

เนื้อหาของหลักสูตรโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็น เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ เนื้อหาวิชาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้, เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการ, เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน และระยะเวลาที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จัดสอน ตามลำดับ

ผู้สอนและวิธีการสอนของหลักสูตรโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นของ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ ใช้คำพูดอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน, ใช้วิธีการสาธิต ประกอบการบรรยายทำให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจน, เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ, ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม, การสอนเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดไว้ และ มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะทำการสอนในเรื่องต่อไป ตามลำดับ

อุปกรณ์การสอนโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็น เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา, อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใช้การได้และอุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับฝึกปฏิบัติ

การจัดชั้นเรียนโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็น เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ สภาพชั้นเรียนสะอาดและเป็นระเบียบ และสภาพชั้นเรียนเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ และขนาดชั้นเรียนเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน

หมวดที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคโดยรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็น เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปน้อย คือสถานที่เรียนอยู่ไกลเกินไป ช่วงระยะเวลาที่จัดไม่เหมาะสม และเก็บค่าบำรุงการศึกษาไม่เหมาะสม ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างต้องการรูปแบบการฝึกอบรมในภาพรวม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) โดยจำแนกเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้ที่ประเมินผลการฝึกอบรมของท่าน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเป็น วิทยากรร้อยละ 32
2. ลักษณะของเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ใช้รูปภาพประกอบเป็นหลักและมีการบรรยายประกอบร้อยละ 42
3. รูปแบบที่ต้องการในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบรรยายและปฏิบัติจนชำนาญ โดยวิทยากรเป็นผู้ชี้แนะ ร้อยละ 47

4. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรเป็นระยะเวลา 150 ชั่วโมงร้อยละ 74
5. วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมที่เหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบ และฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 57
6. ความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรมในช่วงเวลา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวันจันทร์ – วันศุกร์ รอบเช้า (เวลา 9.00 – 12.00 น.) ร้อยละ 54
7. คุณสมบัติวิทยากรที่ต้องการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ร้อยละ 60 รองลงมา ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 28 และผู้ที่ประสบผลสำเร็จในสาขาวิชาชีพ ร้อยละ 12
8. ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม ร้อยละ 54
9. มีการประเมินความรู้เบื้องต้นของผู้รับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรประเมินร้อยละ 82 ในระหว่างการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรประเมินร้อยละ 94 เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมดร้อยละ 95 ความต้องการให้ทางโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครติดตามผลภายหลังผ่านการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ต้องการร้อยละ 60
10. การจัดทำเอกสาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรทำร้อยละ 99

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หลักสูตร : หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเรื่องงบประมาณหรือการมารองรับในเรื่องตลาดแรงงานให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้มีงาน เห็นว่าเป็นโครงการที่ดีควรจัดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุ ผู้ว่างงานหรือแม้แต่ผู้พิการ ได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ไม่เป็นการต่อต้านสังคม ทำให้มีอาชีพติดตัวไปประกอบวิชาอาชีพได้ (43 คน) ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและมีความหลากหลายเพื่อรองรับสู่ตลาดภายในและภายนอกประเทศ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มหลักสูตรนวดอโรมา, หลักสูตรภาษาต่าง ๆ เช่น ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ หลักสูตรคอมพิวเตอร์ เช่น การซ่อมเครื่อง การเรียนรู้โปรแกรมต่างๆ หลักสูตรงานช่างเช่น ช่างไม้ ช่างประปา ช่างไฟฟ้า หลักสูตรอาหารเช่น อาหารไทย อาหารนานาชาติ (28 คน) มีการจัดทำเป็นรายละเอียดหลักสูตรที่ชัดเจน โดยแบ่งระดับหลักสูตรเป็นระดับเบื้องต้น ระดับกลาง และระดับสูง มีการให้ประกาศนียบัตรรับรองสามารถใช้ในการสมัครงานได้ (6 คน) มีการศึกษาดูงานนอก

สถานที่เพื่อเป็นประสบการณ์ต่อผู้เรียน (3 คน) มีกิจกรรมในการนำผู้ประกอบการมาเยี่ยมชมโรงเรียนหรือมีการขายสินค้าราคาถูก (5 คน) มีนักแนะแนวมาให้คำปรึกษาขณะเรียนหรือเมื่อสำเร็จหลักสูตรไปแล้วให้คำแนะนำ (5 คน) มีการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ (3 คน) มีนโยบายในการขยายโรงเรียนให้มีมากขึ้นเพื่อรองรับกับผู้สนใจจะได้เข้ามาศึกษา (5 คน)

วิทยากร: วิทยากรส่วนใหญ่ในปัจจุบันเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เปิดสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาการสอนได้ดี (4) วิทยากรมีน้อยไป (3 คน) การเตรียมการสอนบางท่านยังไม่ดีพอและไม่มีเอกสารประกอบการเรียน (7 คน)

สถานที่: สถานที่ตั้งและทำเลของโรงเรียนตั้งอยู่ในที่ชุมชนแต่มีรถเมล์ผ่านเพียง 1 สายทำให้การเดินทางเข้าไปเรียนไม่สะดวก (5 คน) ที่จอดรถมีน้อยและควรทำหลังคาที่จอดรถ (5 คน) ขนาดของห้องเรียนเล็กเกินไป (6 คน) ควรปรับปรุงตัวอาคารเรียนใหม่ ห้องควรมีอากาศถ่ายเทที่ดี (5 คน) หรือควรติดแอร์ที่ห้องเรียน (25 คน) ระบบไฟเมื่อใช้ใครหลายตัวจะทำให้ไฟดับ (5 คน) ในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น โรงอาหารควรให้ถูกสุขลักษณะ และราคาไม่แพงหากเป็นไปได้ ควรมีตู้รับบริการน้ำดื่มฟรี (6 คน) ห้องน้ำควรใช้โถนั่งเพราะผู้เรียนบางท่านเป็นผู้สูงอายุและควรรักษาความสะอาดของห้องน้ำด้วย (7 คน)

ค่าใช้จ่าย: หากได้มีการปรับปรุงหลักสูตรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้ดีขึ้นและพร้อมใช้ หากต้องการเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มตามสมควรก็ยินดี (2 คน)

การประชาสัมพันธ์: ยังมีน้อยเกินควรเพิ่มช่องทางผ่านเว็บไซต์ เอกสารหรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่ตั้ง และเบอร์โทร (6 คน) จุดให้ข้อมูลภายในโรงเรียนควรให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและระยะเวลาในการเปิดรับสมัครควรแน่นอน (3 คน) ควรมีการหาสปอนเซอร์เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของโรงเรียน (1 คน)

ระยะเวลาในการฝึกอบรม: ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับอบรมต้องการทุกช่วงเวลา รวมถึงวันหยุดเสาร์วันอาทิตย์ด้วย หากเป็นวันธรรมดาเพิ่มรอบค่ำได้ยิ่งดี (12 คน) ระยะเวลาสั้นไป 1 ปี ควรแบ่งเป็น 3 ภาค ภาคละ 4 เดือน (18 คน) หลักสูตรแต่ละหลักสูตรต้องชัดเจนในเรื่องของเวลา ทำให้บางหลักสูตรผู้เรียนต้องนั่งรอ (3 คน) และหลักสูตรต่าง ๆ ควรนำมาพิจารณาในเรื่องของจำนวนชั่วโมงที่จัดไว้บางหลักสูตรจำนวนชั่วโมงน้อยมาก ควรมีการทบทวนใหม่ (7 คน)

อุปกรณ์การเรียน: สื่อในการสอน ควรมีการจัดหาในส่วนของ โปรเจ็คเตอร์ หรือ DVD ตู้เก็บของใช้ไม่มีทำให้อุปกรณ์ของผู้เรียนที่ต้องใช้มาปนกัน (2 คน) บางครั้งอุปกรณ์บางตัวผู้เรียนต้องซื้อเอง (3 คน) อุปกรณ์ที่ใช้เรียนเก่า จำนวนไม่เพียงพอกับผู้เรียน บางครั้งไม่สามารถใช้งานได้ งานคอมพิวเตอร์ไม่มีอินเทอร์เน็ต (36 คน) สรุปลงโดยรวมคืออยู่แล้ว (6 คน)

ประเด็นที่ 7 ท่านเห็นว่ามีความเห็นใดที่จะนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มครั้งนี้



นางสาวอภิสราน้อยบุรี
ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอภิสร น้อยบุรี
วัน เดือน ปีเกิด	31 กรกฎาคม 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีพ.ศ.ที่จบการศึกษา 2534
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน ทำธุรกิจส่วนตัว พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2552 บริษัทเอออนคอสเมติกส์(ประเทศไทย) จำกัด ตำแหน่ง ผู้จัดการเขตฝ่ายขาย ส่วนกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2546 บริษัทมิลเลนเนียมอโต้ จำกัด ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายขาย สาขาลาดพร้าว112 พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2543 บริษัทสยามกลการเซลล์ (ประเทศไทย) จำกัด ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายขาย สำนักงานใหญ่(ปทุมวัน) พ.ศ. 2535 - พ.ศ. 2536 บริษัทสยามกลการ จำกัด ตำแหน่ง พนักงานฝ่ายกิจการทั่วไป พ.ศ. 2534 ธนาคารฮ่องกงและเซ็งไฮ้ (ประเทศไทย) จำกัด ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป

