

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับ  
การพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว  
อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

โดย

ผศ. วชิระ	วิชชวรนนท์
ผศ. ดร. ปาจรีย์	ผลประเสริฐ
ผศ. เพ็ญศรี	จันทร์อินทร์
อาจารย์ดัชนี	จะวรรณะ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนการวิจัย  
จากงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2550  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ประวัตินักวิจัย

## โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย





ชื่อเรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากร  
ในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

ผู้วิจัย ผศ.วชิระ วิชชุกรนนท์  
ผศ.ดร.ปาจารย์ ผลประเสริฐ  
ผศ.เพ็ญศรี จันทร์อินทร์  
อาจารย์คชณี จะวรรณะ

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ปีงบประมาณ 2551

### บทคัดย่อ

ในการศึกษาในครั้งนี้วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ในการวิจัยในครั้งนี้ได้สร้างหลักสูตรโดยอาศัยขั้นตอนการร่างหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ 1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2. รูปแบบของหลักสูตร 3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และ 4. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าเนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นหลักสูตรบูรณาการด้านการท่องเที่ยว ประกอบไปด้วย 4 หน่วย รวมทั้งหมด 48 ชั่วโมง ดังนี้ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร จำนวน 6 ชั่วโมง 2) ภาษาอังกฤษที่ควรรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ภาษาพาเที่ยว) จำนวน 18 ชั่วโมง 3) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 12 ชั่วโมง และ 4) หลักการเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 12 ชั่วโมง และเมื่อนำหลักสูตรไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรอยู่ระหว่าง 0.75-1.00 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับแนวทางการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ สำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก มีแนวทางดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรควรมีการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ สำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

2. ควรมีการหารือกันว่าหน่วยงานภายในท้องถิ่นหน่วยงานใดควรเป็นเจ้าภาพหลัก เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อที่จะได้เป็นหลักในการประสานงานการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป

3. ควรสนับสนุนและเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในจังหวัดกำแพงเพชรที่สนใจหลักสูตรได้นำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวให้มากยิ่งขึ้น

4. ควรกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดกำแพงเพชรได้มีส่วนรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร เช่น สถาบันการศึกษาและหน่วยงานให้บริการการศึกษา และฝึกอบรม สำนักงานท่องเที่ยว และกีฬาจังหวัดกำแพงเพชร ศูนย์ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรอาสาสมัคร เป็นต้น

5. ควรจัดให้มีวุฒิบัตรสำหรับผู้เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม และให้การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าและการเทียบโอนหน่วยกิต ซึ่งจะเป็ปัจจัยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมต่อไปด้วย

6. ควรหาแนวทางในการสร้างและดำรงรักษาคุณภาพการฝึกอบรม เพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยอิงอยู่กับกรอบงาน การวัดผล การได้รับวุฒิบัตร การตรวจสอบ และการวิเคราะห์ ทบทวน ซึ่งควรเกิดจากการเห็นชอบร่วมกันจากคนในท้องถิ่น

7. สนับสนุนให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองด้วยความภาคภูมิใจ

<b>Research Title</b>	Training Course Building in the Career Blending Style for Local Personnel Development to Promote Kamphaeng Phet Historical Park, the World Heritage
<b>Researchers</b>	Assistant Professor Wachira Witchuworranun Assistant Professor Dr. Pajaree Polprasert Assistant Professor Pensri Janin Ms. Datchanee Jawanna
<b>University</b>	Rajabhat Kamphaeng Phet University
<b>Budget Year</b>	2008

---

### Abstract

The research aims for this study are 1) to build up the training course in the career blending style for local personnel development to promote Kamphaeng Phet Historical Park tourism, global heritage city 2) to study the management guideline in the training course in the career blending style for local personnel development to promote Kamphaeng Phet Historical Park tourism, global heritage city. In this study has 4 steps to form the training course are 1) study the basic data 2) the course's style 3) the course's quality checking and 4) the course's disfigured.

The research results:

The research results had found that the training course's contents which necessary for the tourism career titles for this course has 4 units, the total are 48 hours which are 1) Kamphaeng Phet Historical Park information for 6 hours 2) English for concern careers (tourism English) for 18 hours 3) tourism business information for 12 hours and 4) the entrepreneur's tenet for 12 hours. When checking the training course with the expertnesses and the tourism industry's concern people had found that the expertnesses agreed for both a whole part and by cases in high level course's appropriation between 0.75 – 1.00. Also the tourism industry's concern people agreed for both a whole part and by cases in high level.

The management guideline for the training course in the career blending style for local personnel development to promote Kamphaeng Phet Historical Park tourism, global heritage city, has the guidelines as follow:

1. Rajabhat Kamphaeng Phet University has to try out the training course in the career blending style for local personnel development to promote Kamphaeng Phet Historical Park tourism, global heritage city.

2. Finding out the local main hosts for the tourism personnel development centers, in order to coordinate with Kamphaeng Phet Province's tourism department.

3. Supporting and promoting in course training using for all interested organizations in Kamphaeng Phet Province, in order to increase the local people tourism knowledge.

4. Actuating all concerning Kamphaeng Phet Province's organizations to have the responsibility in Kamphaeng Phet Province's tourism personnel development; e.g. educational and training organizations, Kamphaeng Phet Tourism and Sport Office, local centers, enterprises, and volunteer organizations.

5. Arranging the certificate giving for the trainees, supporting their tourism progress and transferring the study units which are the supporting factors for their studying.

6. Finding out the guidelines in building and keeping the quality of the training course for the endure studying. This course refers to the job framework, the evaluation, the certificate receiving, the auditing and the analysis revising. Also the local people should be agreeing with this training course too.

7. Supporting Kamphaeng Phet tourism industry's career building. This is the local people's chance in using their training knowledge with their career and proud to develop their local area.

## กิตติกรรมประกาศ

ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์เป็นอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร จึงทำให้หลักสูตรบูรณาการที่ได้จากการวิจัยเป็นหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น

และนอกจากนี้ในขั้นตอนของการออกแบบวิจัยได้รับข้อเสนอแนะเป็นอย่างดีจาก ดร.เทิดชาย ช่วยบำรุง และ ดร. โฉมยง โตะทอง ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันมีคุณค่า และให้แนวคิดในการดำเนินการวิจัย อีกทั้งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดีจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทั้งนี้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่ได้รับงบประมาณจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

คณะผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น และท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความเรียบร้อย

คณะผู้วิจัย

มิถุนายน 2551

## สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		(I)
กิตติกรรมประกาศ		(V)
สารบัญ		(VI)
สารบัญภาพ		(XIII)
สารบัญตาราง		(IV)
<b>บทที่ 1</b>	<b>บทนำ</b>	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
<b>บทที่ 2</b>	<b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	7
	การจัดทำหลักสูตร	7
	การพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม	27
	แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	
	การท่องเที่ยว	43
	อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก	47
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
<b>บทที่ 3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	55
	<b>ขั้นตอนที่ 1</b> การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	55
	<b>ขั้นตอนที่ 2</b> การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ	55
	<b>ขั้นตอนที่ 3</b> การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	56

## VII

<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
	<b>ตอนที่ 1</b> การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	62
	<b>ตอนที่ 2</b> การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ	68
	<b>ตอนที่ 3</b> แนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ สำหรับพัฒนา บุคลากรในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์ กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก	76
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
	สรุปผลการวิจัย	79
	อภิปรายผลการวิจัย	82
	ข้อเสนอแนะ	83
<b>บรรณานุกรม</b>		85
<b>ภาคผนวก</b>		
	ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย	
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	
	โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม	
	ประวัตินักวิจัย	

## VIII

### สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	วัฏจักรกระบวนการพัฒนาหลักสูตร	18
2.2	ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	27
2.3	ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	35
3.1	การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ	56



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร	70
4.2	ค่าดัชนีความสอดคล้องของ โครงร่างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	72
4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร	73

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว พ.ศ. 2547 – 2551 ของกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา มีเป้าประสงค์ให้การท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสาขาหลักที่เติบโตอย่างยั่งยืน เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเอเชียที่สามารถกระจายรายได้ และโอกาสการพัฒนาแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง และมีวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวแห่งเอเชีย ภายในปี 2551 โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นเรื่องของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2551) ทั้งนี้เป็นเพราะการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่ทำรายได้ให้กับประเทศและจังหวัดต่าง ๆ ทำให้มีการแข่งขันจัดเตรียมกลยุทธในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น ความสำคัญของการท่องเที่ยว คือ 1 ต่อเศรษฐกิจของประเทศ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และธุรกิจท่องเที่ยวมีความสำคัญในหลาย ๆ ด้าน โดยส่วนมากจะถูกมองความสำคัญในด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เนื่องจากในหลายประเทศรายได้มาจากการที่มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยว มากกว่ารายได้จากการส่งสินค้าออก ซึ่งเปรียบเทียบกับกับการส่งออกหรือนำเข้าสินค้าของประเทศนั้น ๆ และยังมีความสำคัญต่อสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของประเทศอีกด้วย 2) เกิดการจ้างงานทางการท่องเที่ยว ธุรกิจท่องเที่ยวเป็นธุรกิจที่ต้องมีพนักงานทำงานในหลาย ๆ ด้าน 3) การท่องเที่ยวมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตและนำเอาทรัพยากรของประเทศ โดยเฉพาะของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในอัตราที่สูง ในรูปของการผลิตสินค้าพื้นเมือง และสินค้าของที่ระลึก ตลอดจนการบริการในท้องถิ่นนั้น ๆ และ 4) การท่องเที่ยวก่อให้เกิดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประเทศ หรือแหล่งท่องเที่ยวนั้น ๆ ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านวัฒนธรรม ประเพณี ชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น แต่การจัดการท่องเที่ยวที่ดีนั้นจะต้องมีกลยุทธ์และเป็นการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Sustainable Tourism) ซึ่งหมายถึงการท่องเที่ยวกลุ่มใหญ่ และกลุ่มเล็กที่มีการจัดการอย่างดีเยี่ยม เพื่อสามารถดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรท่องเที่ยวให้มีความดึงดูดใจอย่างไม่เสื่อมคลาย ธุรกิจท่องเที่ยวมีการปรับปรุงคุณภาพให้มีผลกำไรอย่างเป็นธรรม ชุมชน

ท้องถิ่นมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือนอย่างสม่ำเสมอเพียงพอ แต่มีผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดหรือไม่มีเลยอย่างยืนยาว บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548, หน้า 7)

โดยการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมบริการประเภทหนึ่ง มีธุรกิจที่เข้ามาเกี่ยวข้อง 2 ประเภท คือ 1) ธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ธุรกิจด้านการขนส่ง ธุรกิจด้านโรงแรมและที่พัก ธุรกิจร้านอาหารและ ภัตตาคาร และธุรกิจการจัดนำเที่ยว ซึ่งผลผลิตหลักที่นักท่องเที่ยวซื้อโดยตรงได้แก่ บริการต่าง ๆ รวมทั้ง ความสะดวกสบายตลอดการเดินทางท่องเที่ยว 2) ธุรกิจที่เกี่ยวข้องทางอ้อม ได้แก่ ธุรกิจการผลิตสินค้าเกษตรกรรมและสินค้าหัตถกรรมต่าง ๆ ที่มีความสวยงามตามธรรมชาติ ศิลปกรรม โบราณสถาน ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนของพื้นที่ท่องเที่ยวนั้น ๆ เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้ ได้เห็น หรือได้ซื้อในรูปแบบต่าง ๆ และก่อให้เกิดพึงพอใจ ดังนั้นบุคลากรที่จะทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจะต้องมีคุณสมบัติและความสามารถเฉพาะตัวเนื่องจากธุรกิจท่องเที่ยวเป็นธุรกิจบริการที่ต้องอาศัยความมีใจรักในการบริการ การไว้วางใจสูงและไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมธุรกิจในปัจจุบัน อีกทั้งเป็นงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายชาติ หลายภาษา ที่มาจากต่างสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรในธุรกิจท่องเที่ยวจะต้องมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 2 ประการคือ มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม และมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม กล่าวคือ 1) บุคลิกลักษณะที่เหมาะสมประกอบด้วย 1.1) มีความภูมิใจในอาชีพ และรักในงานอาชีพ 1.2) มีความอดทน บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวจะต้องเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความเข้าใจ และมีความอดทน 1.3) มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี 1.4) มีดุลพินิจ ในกรณีที่เกิดปัญหาเฉพาะหน้า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างละมุนละม่อม 1.5) มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจในการให้บริการหรือในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ และ 2) มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม ได้แก่ 2.1) มีความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการการเงิน การบริหารคน การจัดการการ เป็นต้น 2.2) มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพของตนเองที่ก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์และสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยว เช่น การผลิตสินค้าการให้บริการด้านที่พัก การให้บริการด้านการขนส่ง การให้บริการด้านอาหาร การมีทักษะด้านภาษาต่างชาติ การมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรอบรู้เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ

ทั้งนี้ในการที่จะให้บุคลากรที่จะทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีคุณสมบัติและความสามารถเฉพาะตัวตามที่กล่าวมาข้างต้น วิธีการหนึ่งที่น่าสนใจใช้คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยการฝึกอบรมที่ใช้เวลาไม่นานและการอบรมมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาชีพทั้งนี้ วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์ (2549, หน้า 142 - 143) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็น กล่าวคือ 1) เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ 2) ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรใหม่ 3) ช่วยลดการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถและเชื่อมั่นการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะส่งผลด้านขวัญกำลังใจ คืออย่างน้อยไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งาน และไม่ก่อให้เกิดความอึดอัดวิตกกังวล ไม่มั่นใจในความถูกต้อง 5) ช่วยยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน 6) ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แต่ในการฝึกอบรมต้องมีเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ขั้นตอนแรกของการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรคือ การจัดเตรียมโครงร่างของหลักสูตร (Course Outline) ซึ่งหมายถึง คำบรรยายเกี่ยวกับโครงสร้างและลำดับขั้นตอนการเสนอเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม สำหรับการกำหนดว่าหลักสูตรการฝึกอบรมควรประกอบด้วยเนื้อหาสาระอะไรบ้างนั้น ควรจะยึดถือแนวทาง 3 ประการดังต่อไปนี้ Carnevale, Gainer, & Meitzer (1990, pp. 104-108) 1) เนื้อหาจะต้องสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมซึ่งได้กำหนดไว้แล้ว 2) เนื้อหานั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง และ 3) เนื้อหาจะต้องมีความถูกต้อง และทันสมัย และหากมีการบูรณาการการเรียนรู้ในหลายด้านที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันก็จะทำให้หลักสูตรมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น การบูรณาการคือการเรียนรู้แบบองค์รวมนำเอาความรู้หรือศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาผสมผสานกันเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการทางการศึกษา การเรียนรู้แบบนี้จะทำให้คนมีความรู้หลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กัน สำลัทธิสุทธิ และคณะ (2544, หน้า 2) ดังนั้นหลักสูตรบูรณาการ จึงเป็นการผสมผสานเนื้อหาเข้าด้วยกัน ไม่แยกเป็นรายวิชาโดยพยายามรวมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยจะคัดเลือกตัดตอนมาจากหลาย ๆ สาขา แล้วมาจัดเข้าเป็นกลุ่มเป็นหมวดหมู่ เนื้อหาและประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้รับการคัดเลือกมาจากสาขาวิชาต่าง ๆ โดยมีประโยชน์ของผู้เรียนสูงสุด

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 21)

จะเห็นได้ว่าหากมีหลักสูตรบูรณาการด้านการท่องเที่ยวจะมีประโยชน์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นอย่างดียิ่ง ซึ่งจังหวัดกำแพงเพชรเป็นจังหวัดหนึ่งที่ขานรับนโยบายด้านการท่องเที่ยวและนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชร ส่วนหนึ่งได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและประวัติศาสตร์เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยมีเป้าประสงค์ คือ 1) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานปัจจัยพื้นฐานและการให้บริการด้านการท่องเที่ยว กลยุทธ์ได้แก่ การเพิ่มคุณภาพและมาตรฐานของแหล่งท่องเที่ยวและการให้บริการด้านการท่องเที่ยว 2) ยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว กลยุทธ์ได้แก่ ยกระดับขีดความสามารถของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว และการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยให้คน

(People) มีความรู้ / ทักษะ เป็นผู้ประกอบการที่มีคุณธรรม (จังหวัดกำแพงเพชร, 2551) และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรก็เป็นสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพียงแห่งเดียวของจังหวัดซึ่งมีหน้าที่ในการให้ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาวิจัยร่วมกับชุมชน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก เพื่อให้จังหวัดกำแพงเพชรมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการประกอบอาชีพที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวของอุทยานประวัติศาสตร์ของจังหวัดกำแพงเพชร อีกทั้งเป็นการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับบุคลากรภายในท้องถิ่น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยในด้านการสร้างหลักสูตร ได้สร้างหลักสูตรโดยอาศัยขั้นตอนการร่างหลักสูตร ของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 3 -16) เนื่องจากงบประมาณและเวลาจำกัดทำให้ไม่ได้มีการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการสร้างหลักสูตร ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. รูปแบบของหลักสูตร
3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
4. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

และเนื้อหาของกรฝึกอบรม ยึดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว เพื่อการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อุทยานประวัติศาสตร์ กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ตามที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีเนื้อหาที่สำคัญและจำเป็นต่อการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวใน 4 ประเด็น ได้แก่

1. ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร
2. ภาษาอังกฤษที่ควรรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ภาษาพาเที่ยว)
3. ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว
4. หลักการเป็นผู้ประกอบการ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ได้มีโอกาส เรียนรู้ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และศักยภาพในการประกอบอาชีพ รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ประกอบอาชีพให้พร้อมที่จะประกอบอาชีพ

**การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง การกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม นับตั้งแต่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หัวข้อและเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม ที่ใช้ รวมถึงระยะเวลาของแต่ละเนื้อหา และระยะเวลาของการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพฤติกรรมไปตาม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น

**หลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ** หมายถึง แผนการที่กำหนดกระบวนการของเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ซึ่งจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนประสบการณ์ในเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและพัฒนาการดำรงชีวิต ภายใต้การแนะนำและอำนวยความสะดวกของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร

**การส่งเสริมการท่องเที่ยว** หมายถึง แนวทาง นโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุน หรือจัดทำเพื่อส่งเสริมให้จังหวัดกำแพงเพชรเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวมาเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร

อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร หมายถึง โบราณสถานของจังหวัดกำแพงเพชร ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกจาก UNESCO ในปี 2534 ซึ่งแบ่งเป็น 2 เขตภายในกำแพงเมืองโบราณ สถานที่สำคัญได้แก่ วัดพระแก้ว วัดพระธาตุ เป็นต้น และเขตนอกกำแพงเมือง มีโบราณสถานที่สำคัญได้แก่ วัดพระสี่อิริยาบถ วัดพระนอน วัดสิงห์ วัดหนองชัย เป็นต้น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์ จังหวัดกำแพงเพชร
2. มีแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก เพื่อนำไปใช้ในการจัดอบรมให้กับบุคลากรในท้องถิ่น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

การจัดทำหลักสูตร

หลักสูตรบูรณาการ

การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### การจัดทำหลักสูตร

##### ความหมายของหลักสูตร

มีผู้ให้ความหมายของหลักสูตรหลายท่าน ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 12) ได้ให้แนวคิดที่ หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่ปวงที่จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพสากล มาตรฐานความเป็นชาติไทยและมาตรฐานที่ชุมชนท้องถิ่นต้องการ

สัจจิต อุทรานันท์ (2538, หน้า 6) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้

1. หลักสูตร คือ สิ่ง que สร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชา ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาสาระที่จัดเรียงลำดับความยากง่าย หรือเป็นขั้นตอนอย่างดีแล้ว

2. หลักสูตร ประกอบด้วยประสบการณ์ทางการเรียนซึ่งได้วางแผนล่วงหน้าเพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการ



3. หลักสูตร เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นสำหรับให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน

4. หลักสูตร ประกอบด้วยมวลประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำได้รับรู้ และได้ตอบสนองต่อการแนะนำของโรงเรียน

ธำรง บังศรี (2542, หน้า 7) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

มาเรียม นิลพันธุ์ (2543, หน้า 6) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารข้อกำหนดเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามพัฒนาไปในแนวทางที่ต้องการ

Good (1973, p.157) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จหรือรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

2. หลักสูตร หมายถึง คำโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอน ซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็กเพื่อให้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในทางอาชีพต่อไป

3. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถานศึกษา

Oliva (1992, pp. 8-9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตรโดยแบ่งเป็นการให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ บริบทหรือสภาพแวดล้อม และวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตรจึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรหรือแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้น ๆ เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตรคือการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามของหลักสูตร ในลักษณะนี้จึงเป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตรซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาของหลักสูตรนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หรือหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือหลักสูตรที่เน้นการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีการดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการนิยามในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำงานกลุ่ม

หลักสูตร คือ การเรียนรู้เป็นรายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

Oiva ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน ภายใต้การดำเนินงานของโรงเรียน และในทางปฏิบัติหลักสูตรประกอบด้วยจำนวนของแผนการต่าง ๆ ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีขอบเขตกว้างขวางหลากหลาย เป็นแนวทางของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น หลักสูตรอาจเป็นหน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (Course) หรือเป็นรายวิชาย่อยต่าง ๆ (Sequence of Courses) แผนงานหรือโครงการทางการศึกษา ดังกล่าวนี้อาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียนหรือโรงเรียนก็ได้

ทั้งนี้ สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 9-15) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ดังนี้

### 1. หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน

หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระนั้นหมายถึง วิชาและเนื้อหาสาระที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องเรียนในชั้นและระดับต่าง ๆ หรือกลุ่มวิชาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเช่น หลักสูตรเตรียมแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ หลักสูตรธุรกิจ หลักสูตรตัดเสื้อ และหลักสูตรการเลี้ยงสุกร ฯลฯ เป็นต้น

จากอดีตตั้งแต่เริ่มมีหลักสูตรถึงปัจจุบันนี้ แนวคิดที่สำคัญของความหมายของหลักสูตรก็ยังคงเป็นวิชาและเนื้อหาวิชาที่ครูใช้สอน และนักเรียนใช้เรียนในสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ แม้จะได้มีความพยายามที่จะทำให้หลักสูตรมีความหมายที่กว้างและต่างไปจากเดิมแต่แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชา และเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียนก็ยังคงฝังแน่นและเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดหลักสูตร

### 2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตร

กลุ่มหนึ่งจัดให้กับคนอีกกลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วยจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ ระยะเวลาเรียน กิจกรรม ประสบการณ์ และการประเมินผลการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการอยู่ร่วมกัน มีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แนวคิดนี้จะเน้นหลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารเป็นรูปเล่ม ซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท คือเอกสารหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร

เอกสารหลักสูตรเป็นเอกสารที่กล่าวถึงสาระของหลักสูตรโดยตรง คือกล่าวถึงจุดมุ่งหมายหลักการ โครงสร้าง และเนื้อหาที่จัดไว้ในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิตสาขาวิศวกรรมเครื่องกล หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต เป็นต้น

ส่วนเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นเอกสารที่อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตร ได้แก่ คู่มือหลักสูตร คู่มือครูเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร แผนการสอนกลุ่มวิชาต่าง ๆ หรือคู่มือการประเมินผลการเรียน

### 3. หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียน

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียนนี้ เป็นการมองหลักสูตรในลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนจัดขึ้น หรือ กิจกรรมการเรียนการสอน ชนิดต่าง ๆ ที่เตรียมไว้ และจัดให้นักเรียนโดยโรงเรียนทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด กิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะจะนำไปสู่ประสบการณ์ทางด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติทักษะต่าง ๆ อันแสดงถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดให้แก่ผู้เรียนจะต้องปรากฏอยู่ในหลักสูตรอย่างชัดเจน

### 4. หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียนนี้ จะเป็นแผนในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมตามที่กำหนด แผนสำหรับจัดโอกาสทางการศึกษาจะแสดงเกี่ยวกับจุดหมายหรือจุดประสงค์ของการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล แผนนี้สร้างขึ้นตามประเภทสถานการณ์ หรือกลุ่มบุคคลในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น หลักสูตรก่อนวัยเรียน หลักสูตรประถมศึกษา หลักสูตรอุดมศึกษา หรืออาจหมายถึงกลุ่มของแผนย่อยต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวัง

### 5. หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นประสบการณ์ของผู้เรียนนั้น หมายถึง ประสบการณ์ทุกอย่างของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน รวมถึงเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนด้วย แนวคิดนี้เกิดจากสาเหตุ 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง การไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของหลักสูตรในความหมายแคบที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดพัฒนาการรอบด้านขึ้นในตัวผู้เรียน ประการที่สอง การสอนของครูที่ยึดหนังสือเรียนและเนื้อหาสาระมากเกินไปทำการสอนจัดชิดไม่มีชีวิตชีวา โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมสร้างเสริมและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด ได้กระทำ ได้แก้ปัญหา และค้นพบด้วยตนเอง การจัดหลักสูตรจึงควรพิจารณาถึงประสบการณ์ทุกด้านที่พึงมีของผู้เรียน

ความหมายของหลักสูตรตามแนวคิดนี้ครอบคลุมความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามจุดหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดในความหมายของหลักสูตรดังกล่าวนี้เป็นความหมายในแนวกว้างและสมบูรณ์ที่สุด เพราะครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน

#### 6. หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทางนั้น เป็นสิ่งที่สังคมมุ่งหวังหรือคาดหวังให้เด็กได้รับ กล่าวคือผู้ที่ศึกษาจนจบหลักสูตรไปแล้วจะมีคุณลักษณะอย่างไรบ้างจะเกิดผลอย่างไรในตัวผู้เรียนบ้าง แนวคิดนี้มองหลักสูตรในฐานะที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ดังนั้นการจัดหลักสูตร การกำหนดจุดหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล จำต้องศึกษาและวางแผนให้สอดคล้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

#### 7. หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนนั้น เป็นการมองหลักสูตรในฐานะที่เป็นแผนการเตรียมโอกาสของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่จัดขึ้นโดยโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าโดยรวมเอาแผนย่อย ๆ ที่เป็นโอกาสของการเรียนรู้ที่คาดหวังเข้าไว้ด้วย แผนงานนั้นมีได้เกิดขึ้นอย่างลอย ๆ แต่จะมีการวางแผนสำหรับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นแผนงานจึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อผู้เรียนโดยโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

จากความหมายของหลักสูตรข้างต้นจะเห็นว่า ความหมายของหลักสูตรมีการขยายความหมายและเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ยุคสมัยหรือกาลเวลา จะเห็นได้ว่าแต่ละยุคแต่ละสมัย มนุษย์เล็งเห็นคุณค่าและใช้ประโยชน์จากการศึกษาต่าง ๆ กัน

2. ความเชื่อในปรัชญาและจิตวิทยาการศึกษา ความเชื่อในปรัชญาที่เปลี่ยนไปทำให้ความหมายหลักสูตรเปลี่ยนไป เช่น ถ้าเชื่อในปรัชญาจิตนิยม และเป็นช่วงที่จิตวิทยายังไม่เข้ามามีบทบาททางการศึกษา ความหมายของหลักสูตรก็คือเนื้อหาวิชาที่让孩子เรียน ต่อมาเมื่อมีความเชื่อในปรัชญาพัฒนาการนิยม และมีจิตวิทยาเข้ามามีบทบาททางการศึกษา ความหมายของหลักสูตรก็เปลี่ยนเป็นกิจกรรมหรือมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้แก่เด็ก

3. สภาพการดำรงชีวิต สังคม และวัฒนธรรมตลอดจนลัทธิการปกครองก็เป็นตัวกำหนดความหมายของหลักสูตรด้วยส่วนหนึ่ง

### คุณสมบัติของหลักสูตร

คุณสมบัติของหลักสูตร หมายถึง ธรรมชาติหรือลักษณะของหลักสูตรว่าเป็นอย่างไรซึ่งอาจหมายรวมถึงข้อตกลงหรือข้อยอมรับเกี่ยวกับเกณฑ์ของหลักสูตร คุณสมบัติหรือลักษณะของหลักสูตรมีดังนี้ สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 15-16)

1. หลักสูตรมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) และเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ คุณสมบัติข้อนี้แสดงว่าประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียนจะไม่ซ้ำเหมือนเดิม แต่จะเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยจะเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปตามความจำเป็น เนื้อหาสาระและกิจกรรมได้ยังสนองเป้าหมายและจำเป็นต่อผู้เรียนและสังคมก็คงไว้ ในบางครั้งอาจจะคงเนื้อหาสาระไว้อย่างเดิม แต่การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ อาจจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ให้เหมาะสม เพราะกิจกรรมและประสบการณ์หนึ่งอาจจะไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอในอีกระยะเวลาหนึ่งและอีกสถานการณ์หนึ่ง เพราะฉะนั้นหลักสูตรจึงมีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นคุณสมบัติที่เด่นชัดประการหนึ่ง

2. การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง คุณสมบัติข้อนี้มีลักษณะใกล้เคียงและเสริมข้อแรกคือ หลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องกันไปตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เพราะฉะนั้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรในกระบวนการต่อเนื่องที่มีการเปลี่ยนแปลงรวมอยู่ด้วย หลักสูตรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ เพราะหลักสูตรที่ดี ควรตอบสนองต่อสังคม และเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักสูตรจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

เพื่อที่จะให้กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่องอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมีองค์การหรือหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบงานดังกล่าวต่อเนื่องกันไป การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแต่ละครั้ง ไม่จำเป็นจะต้องเปลี่ยนกิจกรรมและประสบการณ์ทุกชนิดในคราวเดียวกัน ถ้าหากสังคมเองมิได้เปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ ข้อสังเกตจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแต่ละครั้งจะพบว่าเนื้อหาสาระ และกิจกรรมทั้งหลายของการเรียนการสอนจะซ้ำของเดิมเกินกว่า 80% เพราะในการปรับปรุงตัวหลักสูตรแต่ละครั้งเราอาจจะเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายบางประการใหม่ และปรับปรุงโครงสร้างของหลักสูตรซึ่งได้แก่การให้น้ำหนักความสำคัญของกิจกรรมหรือเนื้อหาสาระเสียใหม่ แต่กิจกรรมและเนื้อหาสาระของวิชาต่าง ๆ หรือตำราที่มีอยู่เดิมก็อาจจะสามารถสนองจุดมุ่งหมายใหม่ได้ ถ้ากิจกรรมหรือเนื้อหาวิชาใดไม่สนองจุดมุ่งหมายดังกล่าวก็ปรับปรุงสิ่งเหล่านั้นเสียใหม่เป็นกรณี ๆ ไป

3. หลักสูตรสามารถแสดงกิจกรรมหรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวของมันเองได้ จึงจำเป็นต้องใช้กิจกรรมหรือการกระทำอย่างอื่นมาช่วย เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การสร้างหลักสูตร เพราะฉะนั้นหลักสูตรจึงทำหน้าที่เป็นผู้ถูกกระทำอยู่ตลอดเวลา

#### ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นภารกิจที่สำคัญและกว้างขวาง จึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาหลักสูตรไว้หลาย เช่น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรคือการพยายามวางโครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสอนคือระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการสอน กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำราแบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ การวัดและการประเมินผลการใช้หลักสูตรการปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหารและบริการหลักสูตร

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะคือ 1) การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น และ 2) การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างหลักสูตรมีความหมายใกล้เคียงการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึงกระบวนการวางแผนและพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน อันประกอบด้วย การตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกจุดมุ่งหมายสำหรับวิชาหรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นใหม่ การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนและสื่อการเรียนการสอน วิธีการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามเป้าหมาย และการประเมินความสำเร็จของหลักสูตรที่สร้างขึ้นใหม่นั้น

Taba (1962, p.454) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้านความคิดและความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรหมายถึงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

Good (1973, pp. 157-158) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอนวัสดุอุปกรณ์ วิธีการสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

Saylor and Alexander (1974, p.7) ให้คำจำกัดความของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึงการจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับนักเรียนด้วย

ในการพัฒนาหลักสูตร Saylor and Alexander. (1974, pp. 8-9) ชี้ให้เห็นว่าการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรนั้น มีงานที่ต้องทำสำคัญ ๆ อยู่ 3 ประการ คือ

1. การพิจารณาและการกำหนดเป้าหมายเบื้องต้นที่สำคัญของหลักสูตรที่จัดทำนั้นว่ามีเป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนย่อยของหลักสูตรนั้น ๆ อย่างชัดเจน

2. การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและวัสดุประกอบการเรียนการสอน การเลือกสรรเนื้อหาสาระเพื่อการอ่าน การเขียน การทำแบบฝึกหัด และหัวข้อสำหรับการอภิปราย ตลอดจนกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นต้น

3. การกำหนดระบบการจัดวัสดุอุปกรณ์และการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการทดลองที่เป็นประโยชน์ เหมาะสมกับการเรียนการสอนแต่ละวิชา และแต่ละชั้นเรียน

บางครั้งเราจะพบว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกทางการเรียนการสอนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้ และถ้าหากหลักสูตรมุ่งที่จะกำหนดสำหรับผู้เรียนหลายกลุ่มหลายประเภทโดยใช้วิธีการต่าง ๆ และในโอกาสต่าง ๆ กันแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงภูมิหลังขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างละเอียด และรอบคอบ ก่อนจะตัดสินใจเลือกหาทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง และเมื่อตัดสินใจเลือกแล้วก็ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ เป็นวัฏจักร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 1-23) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรซึ่งประกอบด้วยระบบที่สัมพันธ์กัน 3 ระบบคือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร แต่ละระบบประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

## 1. ระบบการร่างหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร อาจเริ่มจากการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม เช่น ต้องการทราบสภาพความต้องการของสังคมในด้านการศึกษา ต้องการทราบการศึกษาในปัจจุบันแนวโน้มของสังคมและความต้องการทางการศึกษาในอนาคต การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการกำหนดหลักสูตรประกอบไปด้วยสิ่งที่กำหนดทางวิชาการ สิ่งกำหนดทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ สิ่งกำหนดทางการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากสิ่งกำหนดหลักสูตรแล้วก็เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรแบบรายวิชา หลักสูตรแบบบูรณาการหรือหลักสูตรแบบแกนวิชา เป็นต้น รูปแบบหลักสูตรจะประกอบด้วยโครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นภาพรวม และมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เมื่อร่างหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้วก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้ต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอาจจะใช้วิธีการประชุมสัมมนา หรือให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ช่วยพิจารณาการทดลองใช้หลักสูตรแบบนำร่องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร

1.4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ต้องอาศัยการจัดทำข้อมูลที่ชัดเจนอันจะเป็นการทำให้การปรับแก้ไขหลักสูตรเป็นไปอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ

## 2. ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 การขออนุมัติหลักสูตรเป็นการนำหลักสูตรที่ผ่านการปรับแก้แล้วเสนอหน่วยงานบังคับบัญชา เพื่อให้เห็นชอบสั่งการ

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร เป็นขั้นตอนเตรียมการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมงบประมาณ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร วัสดุ หลักสูตร บริการสนับสนุนและอาคารสถานที่ ระบบบริหารของสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้สอน การประเมินผลและติดตามการใช้หลักสูตร

2.3 ดำเนินการใช้หลักสูตรหรือบริหารหลักสูตร ขั้นตอนนี้นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ว่าเป็นศาสตร์นั้น หมายถึง การวางแผนใช้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามาช่วยเสริม ส่วนที่ว่าเป็นศิลปะนั้น หมายถึง ผู้ใช้ในที่นี้รวมถึงผู้บริหาร



และผู้สอนจะมีบทบาทมากในการที่จะทำให้หลักสูตรบรรลุความสำเร็จมากน้อยเท่าใด ดังที่กล่าวว่า หลักสูตรแม้จะปรับปรุงเพียงใด ถ้าผู้สอนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรใหม่นั้นก็ไม่มี ความหมายและไม่ได้ผลตามที่หลักสูตรคาดหวัง

3. ระบบการประเมินหลักสูตร เป็นระบบสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรมีขั้นตอนและกระบวนการดังนี้

1.1 วางแผนประเมินหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินการสอนของครู ประเมินการบริหารของผู้บริหาร ประเมินติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและประเมินการยอมรับหลักสูตรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เป็นต้น

1.2 การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลจากแหล่งนั้น

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การจัดกระทำกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ จัดเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลนั้น

1.4 การรายงานข้อมูล เป็นการนำเสนอข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้วโดยใช้การตีความ อธิบายสรุปเกี่ยวกับข้อมูลนั้น เพื่อนำข้อค้นพบจากรายงานข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรต่อไป

Taba (1962, p.12) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและสังคม (Diagnosis of Needs) สสำรวจสภาพปัญหาความต้องการ และความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives) กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนหลังจากที่ได้ทำการสำรวจความต้องการแล้ว

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือที่สร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร และควรเลือกเนื้อหาที่มีความเชื่อถือได้และสำคัญต่อการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ (Organization of Content) เนื้อหาสาระที่เลือกได้ยังต้องจัดโดยคำนึงถึงความต่อเนื่องและความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Experiences) ครูผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและจุดประสงค์ของหลักสูตร

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of Learning Experience) ประสบการณ์เรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง

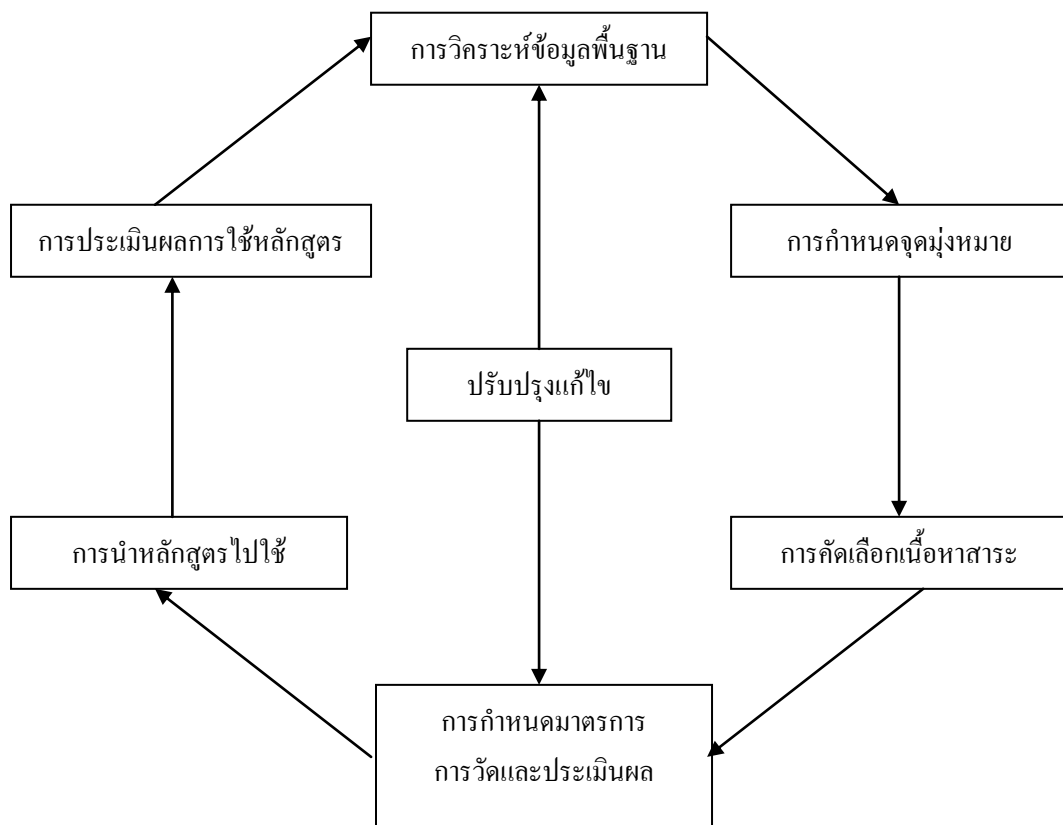
ขั้นที่ 7 การประเมินผลเพื่อตรวจสอบดูกิจกรรมและประสบการณ์เรียนที่จัดไว้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่รวมทั้งวิธีการประเมินผล (Evaluation and Means of Evaluation)

### ข้อคิดในการพัฒนาหลักสูตร สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 162-163)

1. ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น
  - ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
  - ความต้องการของสังคมในแง่ฝ่ายผู้ใช้ผลผลิต
  - ความก้าวหน้าทางวิชาการ
  - ความต้องการของสังคมและสิ่งแวดล้อม
  - ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระและสิ่งแวดล้อม
  - การเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
2. การดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรต้องกระทำให้ครบ 5 ขั้นตอน คือ
  - การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร
  - การเลือกและการจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์
  - การนำหลักสูตรไปใช้
  - การประเมินผลหลักสูตร
  - การปรับปรุงหลักสูตร
3. หลักสูตรที่ดีต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับ
  - การบริหารหลักสูตร
  - การจัดแผนการเรียนการสอน
  - วิธีสอนและคุณสมบัติผู้สอน
  - สถานที่ สื่อการเรียนการสอน
  - หนังสือหรือตำราเรียน

4. ต้องมีการประชุมสัมมนาปรึกษาหารือร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายผลิตและฝ่ายใช้เป็นครั้งคราวไป ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 38) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรโดยยึดหลักการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ โดยแบ่งออกเป็นการร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตรทั้งระบบอีกด้วย แบ่งออกเป็นขั้นตอนซึ่งสามารถแสดงเป็นรูปวัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 วัฏจักรกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

#### องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร

นิยามของหลักสูตรนอกจากจะชี้ให้เห็นว่ามีสาระสำคัญอะไรและความหมายอย่างไรแล้วยังชี้ให้เห็นว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นอะไรบ้าง จะเห็นได้ว่าในแบบหรือแปลนบ้านหรือพิมพ์เขียวของบ้าน จะมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น ฐานราก เสา พื้น ฝา เพดาน หลังคา กันสาด ฯลฯ สำหรับหลักสูตรก็เช่นเดียวกันจะต้องมีองค์ประกอบครบครัน หากไม่แล้วผู้ใช้

หลักสูตรจะไม่สามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างได้ผล องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังต่อไปนี้ ชำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9)

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education Goals and Policies) หมายถึงสิ่งที่รัฐต้องการตามแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึงผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) หมายถึงลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึงผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (Content) หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional Objective) หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) หมายถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึงการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) หมายถึงเอกสารสิ่งพิมพ์ แผนฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

Tyler (1949, p. 96) กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ประการ คือ

1. จุดประสงค์ (Objectives)
2. เนื้อหาวิชา (Content)
3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organizing Learning Experience)
4. การประเมินผล (Evaluation)

Taba (1962, p.425) เสนอว่าองค์ประกอบของหลักสูตรนั้น ประกอบด้วยจุดประสงค์ เนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 5) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรคือ

1. จุดประสงค์
2. เนื้อหาวิชา
3. วิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. วิธีการประเมินผล

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 244) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดประสงค์ของหลักสูตร
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. การเสนอแนะเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการในชุมชน
6. การประเมินผล
7. การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

อรพรรณ พรสีมา (2537, หน้า 37) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 ประการ คือ

1. เป้าหมายของหลักสูตร เป็นสิ่งที่มุ่งหวังว่าจะเกิดขึ้นกับผู้รับการฝึกอบรม เมื่อเสร็จการฝึกอบรมหรือสิ่งที่เราคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับองค์กรอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการฝึกอบรม
2. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ต้องเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิงประพจน์กรรม ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สังเกตได้ สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมและเกณฑ์ในการประเมินผล
3. โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหา เป็นการกำหนดรายวิชา และหัวข้อวิชาในแต่ละรายวิชาที่จะต้องมีการฝึกอบรม
4. วิธีการฝึกอบรม เป็นการกำหนดวิธีการ เทคนิคที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม อาจกระทำได้หลายวิธีด้วยกันเพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด วิธีการต้องสอดคล้องกับลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และควรเป็นวิธีส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติ
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นการกำหนดว่าตลอดหลักสูตรจะต้องใช้ระยะเวลาสั้นเท่าใด และแต่ละวิชาต้องใช้เวลาเพียงใด
6. การวัดประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องสอดคล้องวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

### ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

หลักสูตรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน กล่าวคือ หลักสูตรที่ดีจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพ ทางด้านครู สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. หลักสูตรควรมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงและยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี
2. หลักสูตรควรเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การเรียนการสอนได้บรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. หลักสูตรควรได้รับการจัดทำหรือพัฒนาจากคณะบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้ปกครอง ประชาชน นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตรและผู้บริหาร ได้มีส่วนร่วมและรับรู้ในการจัดทำหลักสูตร
4. หลักสูตรจะต้องจัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ
5. หลักสูตรควรมีกิจกรรมกระบวนการและเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และพัฒนาการเรียนผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน
6. หลักสูตรควรบอกแนวทาง ด้านการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลไว้อย่างชัดเจน
7. หลักสูตรควรมีลักษณะที่สนองความต้องการและความสนใจ ทั้งของนักเรียนและสังคม
8. หลักสูตรควรส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. หลักสูตรควรชี้แนะแนวทางกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติได้ด้วยตนเอง จากสื่อต่าง ๆ ที่รอบตัว
10. หลักสูตรควรจัดทำมาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เช่น ข้อมูลทางด้านปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น
11. เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาและกิจกรรมต้องเหมาะสมกับธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน
12. เนื้อหาและประสบการณ์ต้องสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของผู้เรียน ประสบการณ์ต้องเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว และสามารถนำไปใช้ชีวิตประจำวัน

## หลักสูตรบูรณาการ

การบูรณาการคือการเรียนรู้แบบองค์รวมนำเอาความรู้หรือศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาผสมผสานกันเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการทางการศึกษา การเรียนรู้แบบนี้จะทำให้คนมีความรู้หลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กัน (ลำลี รักสุทธิและคณะ, 2544, หน้า 2) ดังนั้นหลักสูตรบูรณาการ จึงเป็นการผสมผสานเนื้อหาเข้าด้วยกัน ไม่แยกเป็นรายวิชาโดยพยายามรวมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยจะคัดเลือกตัดตอนมาจากหลาย ๆ สาขา แล้วมาจัดเข้าเป็นกลุ่มเป็นหมวดหมู่เพื่อให้นักเรียนได้ประสบการณ์ที่ต่อเนื่อง มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเอง การบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ จะเน้นที่ตัวเด็กและปัญหาสังคมเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนจะยึดตัวผู้เรียนและสังคมเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน มุ่งให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน การวัดผลจะเน้นพัฒนาการทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีข้อดี คือ ช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ต่อเนื่อง มีประโยชน์โดยตรงต่อการดำรงชีวิตเป็นหลักสูตรที่มีการผสมผสานกันอย่างดี สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เนื้อหาและประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้รับการคัดเลือกมาจากสาขาวิชาต่าง ๆ โดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนสูงสุด ฅนนท์ ธาคูทอง (2550, หน้า 19-21) จอร์น ฅย (John Dewey) นักปรัชญาการศึกษาชาวอเมริกาที่ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบูรณาการว่า การจัดการศึกษานั้นควรจะนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อดำรงชีวิต ซึ่งกิจกรรมใหญ่ ๆ เป็นกิจกรรมพื้นฐานของชีวิตของมนุษย์ จึงยอมจะทำให้เด็กเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้โดยธรรมชาติและการศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งหมด มิใช่เป็นการพัฒนาเฉพาะเรื่องหนึ่งหรือด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ไม่เน้นการเรียนเป็นวิชาเพราะปัญหาหรืออุปสรรค รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตของมนุษย์นั้นเป็นการผสมผสานทุกส่วน ดังนั้นหลักสูตรบูรณาการจะช่วยให้การเรียนการสอนให้ทุกส่วนสัมพันธ์กับชีวิตจริงเรียนรู้ด้วยการให้เกิดมีประสบการณ์จริง สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียนมากกว่า โดยจะช่วยให้เข้าใจและมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ทั้งยังกระตุ้นผู้เรียนได้ใฝ่เรียนรู้ ดังนั้นแนวคิดของจอร์น ฅย จึงถือได้ว่ามีอิทธิพลและเป็นหลักของการบูรณาการทางการศึกษา ไพท สิทธิสุนทร (2543, หน้า 22) และ วรวิทย์ วสันตรากร (2544, หน้า 65)

### ความหมายของหลักสูตรบูรณาการ

ความหมายของการบูรณาการนั้น ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการไว้ดังน่านาทศนะต่อไปนี้

สาโรช บัวศรี (2529, หน้า 7) ให้ความหมายของการบูรณาการว่า เป็นการทำให้เต็ม หรือความเต็ม หรือสมบูรณ์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและพึงประสงค์ยิ่งในชีวิตของมนุษย์ทุกคนสิ่งที่จะช่วยให้หลุดพ้นสภาพปัญหาของความขาดแคลน ความกังวล หรือปัญหาอื่นๆ ก็คือ สภาพที่เป็นบูรณาการก็คือ การศึกษา ความมุ่งหมายอันสูงสุดของการศึกษาก็คือ บูรณาการ

สุเมธ อมรวิวัฒน์ (2543, หน้า 26) กล่าวถึงการบูรณาการว่าหมายถึง องค์รวมขององค์ประกอบย่อยที่สัมพันธ์ผสมกลมกลืนกันได้อย่างได้สัดส่วน สมดุล นำไปสู่การพัฒนาและบรรลุประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีอยู่ 3 นัย คือ ความเต็ม (Fullness) องค์รวม (Wholeness) และความสัมพันธ์สมบูรณ์ (Integration)

กรมวิชาการ (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการหลักสูตรว่า เป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะ ในศาสตร์หรือวิชาต่าง ๆ มากกว่า 1 วิชาขึ้นไปรวมเข้าด้วยกัน ภายใต้เรื่องราว โครงการหรือกิจกรรมเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหา หรือแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องเดียวกัน

อรทัย มูลคำ และคณะ (2542, หน้า 10) ได้กล่าวถึงหลักสูตรแบบบูรณาการว่า หมายถึงหลักสูตรที่นำเอาเนื้อหาของวิชาต่าง ๆ มาหลอมรวมเข้าด้วยกัน ทำให้เอกลักษณ์ของแต่ละรายวิชาหมดไป เกิดเป็นเอกลักษณ์ใหม่ของหลักสูตรโดยรวม และเป็นการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน

วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 24) กล่าวว่า หลักสูตรแบบบูรณาการเป็นหลักสูตรที่รวมประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ประสบการณ์ดังกล่าวเป็นประสบการณ์ที่คัดเลือกมาจากหลายวิชา แล้วจัดเป็นกลุ่มหรือหมวดหมู่ของประสบการณ์ เป็นการบูรณาการเนื้อหาเข้าด้วยกันเพื่อช่วยให้ได้รับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และต่อเนื่อง มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิต

Palmer (1991, p. 59) ได้อธิบายว่า การบูรณาการหลักสูตรเป็นการพัฒนาหลักสูตรที่ข้ามระหว่างสาขาวิชา จัดเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอน กิจกรรมการประเมินต่างวิชาหรือสาระ เป็นกิจกรรมสร้างเสริมที่มีจุดเน้นข้ามสาระวิชา รวมทั้งการจัดกิจกรรม การวางแผน การประเมินที่เป็นไปตามวงจรของหลักสูตรอย่างเป็นไปตามธรรมชาติ



จากความหมายของการบูรณาการดังได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่าการบูรณาการหลักสูตรเป็นการนำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วยการรวมเนื้อหาสาระ รวมไปถึงวิธีการหรือกิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไปเข้าด้วยกัน

ลำลี รักสุทธิ และคณะ (2544, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการบูรณาการหลักสูตรว่ามาจากสาเหตุดังนี้

1. วิถีชีวิตของคนเรามีเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่ได้แยกออกจากกัน
2. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นและเรียนรู้อย่างมีความหมาย เมื่อมีการบูรณาการเข้ากับชีวิตจริง โดยเรียนรู้ในสิ่งที่ใกล้ตัวและขยายกว้างไกลออกไป
3. การขยายตัวของความรู้ในปัจจุบัน ขยายไปอย่างรวดเร็วมาก มีเรื่องใหม่ ๆ ที่เพิ่มขึ้นมากมาย จึงจำเป็นที่จะต้องเลือกสาระสำคัญ และจำเป็นให้ผู้เรียนในเวลาที่มีเท่าเดิม
4. ไม่มีหลักสูตรเพียงวิชาใดเพียงวิชาเดียวที่สำเร็จรูป และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงได้
5. เนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกัน หรือเกี่ยวข้องกัน ควรนำมาเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ผู้เรียนอย่างมีความหมาย ลดความซ้ำซ้อนเชิงเนื้อหาวิชา ลดเวลาแบ่งเบาภาระของครูผู้สอน
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ความคิด ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย

ส่วน เพราพรรณ โกมลมาลย์ (2541, หน้า 66) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบูรณาการว่ามาจากเหตุผล 2 ประการเข้าด้วยกัน คือ

1. ไม่มีหลักสูตรลายลักษณ์อักษรใดเพียงวิชาเดียวที่สำเร็จรูป และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงได้ ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ทักษะและความรู้ในหลายวิชา
2. หลักสูตรที่ดีจะต้องปรับเปลี่ยนได้อยู่เสมอ ตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งวิชาต่าง ๆ พัฒนาและเกิดขึ้นมากมาย จึงจำเป็นจะต้องเชื่อมโยงหรือหลอมรวมแนวคิดที่ใกล้เคียงกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายขึ้น

### ประโยชน์ของหลักสูตรแบบบูรณาการ

ความสำคัญของหลักสูตรบูรณาการนั้น ได้มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2544, หน้า 51) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบูรณาการดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์ดี เพราะการเรียนรู้มิได้ตัดทอนเป็นวิชา ๆ แบบแยกส่วน แต่เรียนรู้โดยเป็นแบบองค์รวม ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลาย หากวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ

เป็นประโยชน์ต่อชีวิตของผู้เรียนมากขึ้น ผู้เรียนจะเกิดมโนทัศน์ในเรื่องที่จะเรียนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเรียนที่อยู่ในวิถีชีวิต

2. เรียนรู้อย่างมีความหมาย เพราะสาระที่นำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น สอดคล้องกับชีวิตของผู้เรียนและของท้องถิ่น ผู้เรียนจะตระหนักชัดว่า สิ่งที่เรียนนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของเขา มิได้ห่างไกลอีกต่อไป

3. การเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่ใช่เรียนทฤษฎีแล้วจึงจะปฏิบัติฝึกฝนภายหลัง เพราะการเรียนรู้เป็นเรื่องของชีวิตมิใช่เป็นวิชาหรือเป็นทฤษฎีที่จะต้องจดจำไปทำข้อสอบ หากชีวิตคือการเรียนรู้ การเรียนรู้คือการจดจำ นำไปประยุกต์ใช้ฝึกฝนปฏิบัติพัฒนาจนเป็นทักษะ และเป็นวิธีคิดที่คิดตัวผู้เรียนตลอดเวลา

4. เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม บทบาทของผู้สอนจะเป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการที่นำเอาเรื่องราวของชีวิต สิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมของผู้เรียนมาเป็นหน่วยเริ่มต้นศึกษา เริ่มจากเรื่องใกล้ตัวไปสู่เรื่องที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ตามวุฒิภาวะของผู้เรียน ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้รอบด้านและเป็นองค์รวมมิใช่เรียนรู้แบบแยกส่วน

5. เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์และสามารถใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน เป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต การดำรงชีวิต

6. ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพราะเป็นหลักสูตรที่เปิดกว้าง ให้สามารถมีนวัตกรรมได้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันระหว่างหลาย ๆ ทักษะ

### ลักษณะสำคัญของการบูรณาการหลักสูตร

การบูรณาการหลักสูตรมีลักษณะที่สำคัญ ดังที่ได้มีผู้เสนอแนวคิดของลักษณะสำคัญของการบูรณาการหลักสูตรไว้ดังนี้

ธีรขันธ์ บัวศรี (2542, หน้า 108-181) และกรมวิชาการ (2544, หน้า 4) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดหลักสูตรแบบบูรณาการที่เป็นแนวเดียวกัน ดังต่อไปนี้

1. เป็นการบูรณาการการระหว่างความรู้และกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดการผสมผสานที่เกิดจากการเพิ่มปริมาณและสลับซับซ้อนของความรู้ที่มีมากขึ้น

2. เป็นการบูรณาการระหว่างพัฒนาการทางความรู้และพัฒนาการทางจิตใจ เพื่อให้มีความสำคัญแก่ จิตพิสัย คือ ความสนใจ ค่านิยม ความสนใจและสุนทรียภาพแก่ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้มากกว่าเน้นเพียงองค์ความรู้หรือพุทธิพิสัยเพียงอย่างเดียว

3. เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และกระทำ คือ ให้ความสำคัญที่ทักษะพิสัยด้วย
4. เป็นการบูรณาการระหว่างสิ่งที่โรงเรียนกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน ให้ความสำคัญแห่งคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในห้องเรียนว่าจะต้องมีความหมายและมีคุณค่าต่อชีวิตของผู้เรียนอย่างแท้จริง
5. เป็นการบูรณาการระหว่างวิชาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ เจตคติ และการกระทำที่เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อคุณค่าในการดำรงชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน

ส่วน วลัย พาณิช (2544, หน้า 162) ได้กล่าวถึงลักษณะของการบูรณาการว่ามีอยู่ 2 ลักษณะคือ

1. บูรณาการเชิงเนื้อหาวิชา (Content Integration) ที่วิธีการผสมผสานเนื้อหาวิชาเกิดการหลอหลอม (Fusion) แสดงถึงความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาต่าง ๆ
2. การบูรณาการเชิงวิธีการ (Process Integration) มีวิธีการผสมผสานการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเนื้อหา ทักษะ และเจตคติ

นอกจากนั้นการบูรณาการหลักสูตรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในการจัดหลักสูตรบูรณาการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ควรกำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการ
2. จัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อหลักสูตร
3. มีตารางการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น
4. มีบริการที่ส่งเสริมและสนับสนุนที่ดี
5. การบูรณาการนั้นควรจัดทำให้มีการบูรณาการทั้งสาระวิชาและความคิดรวบยอด
6. ควรเชื่อมโยงระหว่างการบูรณาการกับผลลัพธ์ที่กว้างขวาง
7. ควรกำหนดขอบเขตและเรียงลำดับหลักสูตรให้ชัดเจน
8. กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
9. ประสานขอความร่วมมือ การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน
10. กำหนดแกนหลักที่ช่วยส่งเสริมการถ่ายโอนการเรียนรู้และการเชื่อมโยงกัน
11. กำหนดตารางเวลาให้สำหรับทีมงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหา ผู้เรียน ผู้เชี่ยวชาญ และวิธีการสอน

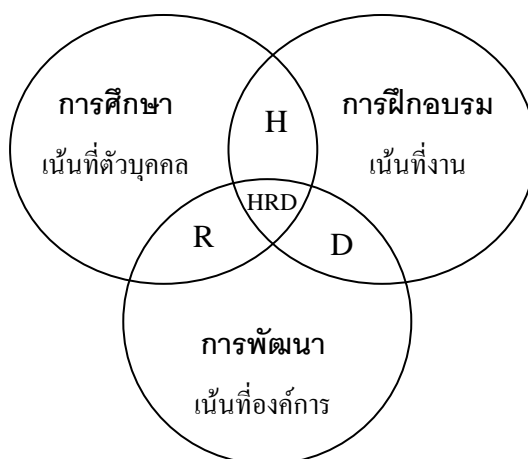
## การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) หมายถึง กระบวนการที่ได้ ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส เรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น สุนันทา เลานันทน์ (2542, หน้า 224)

คณัย เทียนพุด (2527, หน้า 22) ได้ให้ความเห็นว่าขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรจะครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษา
3. การพัฒนา

แม้ว่าองค์ประกอบข้างต้นต่างเป็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่ เมื่อพิจารณาถึงความหมายของทั้ง 3 เรื่อง จะพบความแตกต่างในรายละเอียดและจุดเน้น บ่อยครั้ง พบว่ามีการใช้คำบางคำรวมกัน คำที่เห็นกันเสมอคือ การฝึกอบรมและการพัฒนา ขอบเขตของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรจุดเน้น  
ที่มา คณัย เทียนพุด (2527, หน้า 22)

### สำหรับความหมายพหุเป็นสังเขปขององค์ประกอบทั้ง 3 มีดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำในระยะสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และปรับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมจะไม่ยาวนาน เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การศึกษา เป็นกระบวนการให้ความรู้ประกอบการเรียนรู้ทักษะใหม่ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

3. การพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและองค์กร เป็นการเตรียมบุคลากรให้ก้าวไปพร้อม ๆ กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

โดยสรุป การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความหมายและความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมากแต่เพื่อต้องการให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมายจึงได้แสดงการเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาดังนี้

การฝึกอบรมบุคลากรนั้น มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และ / หรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายในระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคคลมีความงอกงามเติบโต มากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งเป็นที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการหลายชนิด ตัวอย่าง เช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษา ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือการเรียนด้วยตนเอง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพและการกีฬา เป็นต้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบกว่าการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลักที่มีการกระทำเป็นประจำในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 67)

## การฝึกอบรม

### ความหมายของการฝึกอบรม

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ดังนี้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงาน หรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทศนคติหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กร มีความสามารถ เฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

วิจิตร อวະกุล (2540, หน้า 13) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพ

สมคิด บางโม (2542, หน้า 14) ได้สรุปว่าการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเรียน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมคือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความ ชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็น โครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

Wayne (1996, p.245) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมคือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้มีการวางแผนและออกแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่วัดได้ทางด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

Dessler (2005, p.187) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ วิธีการต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

การฝึกอบรมมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ วิจิตร อวาระกุล (2537, หน้า 24)

1. ด้านทักษะ (Skill) ความชำนาญงาน
2. ด้านความรู้ (Knowledge) การศึกษา สั่งสอนให้มีความรู้ ความเข้าใจสูงขึ้น
3. ด้านทัศนคติ (Attitude) ทำที่ความรู้สึกรู้สึกดีที่ถูกต้องที่ควรและการสร้างสรรค์

โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ 3 ประการดังต่อไปนี้ Wexley & Latham (1991, pp.78-82)

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็จะอาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็

ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กร

### ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร รวมทั้งมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อทุกองค์กร ดังนี้ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 142 - 143)

1. เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เมื่อบุคลากรในองค์กรได้ผ่านการฝึกอบรมจนรู้แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ย่อมจะช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเพิ่มพูนเสริมคุณภาพของผลผลิต และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดต้นทุนการดำเนินงาน และหลีกเลี่ยงความสูญเสียที่อาจจะเกิดจากอุบัติเหตุ

2. ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรใหม่ที่มีพื้นฐานความรู้หนักไปทางทฤษฎีแบบกว้าง ๆ ไม่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามหน้าที่ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรมจึงช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่งานของตนเอง และรู้จักองค์การมากขึ้นซึ่งเป็นอีกทางหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติ ถือเป็น การช่วยลดการลาออกหรือการขาดงานของบุคลากร

3. ช่วยลดการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร การปฏิบัติงานโดยทั่วไปหากบุคลากรได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี จะทำให้มีความมั่นใจสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้ไม่จำเป็นต้องให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสียเวลาในการชี้แนะหรือให้คำแนะนำปรึกษาตลอดเวลา

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานและได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม ย่อมจะมีความสามารถและเชื่อมั่นการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะส่งผลด้านขวัญกำลังใจ คืออย่างน้อยไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งาน และไม่ก่อให้เกิดความอึดอัดวิตกกังวลไม่มั่นใจในความถูกต้อง

5. ช่วยยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหาร ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



6. ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การฝึกอบรมมีจุดประสงค์หลักประการหนึ่งคือการปรับและเสริมท่าทีของบุคลากรให้เป็นไปในทางสนับสนุนและให้ความร่วมมือ โดยเห็นความสำคัญด้านเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ตลอดจนหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยตระหนักเสมอว่างานขององค์กรก็คืองานของตนเองที่จะปฏิบัติให้ได้ดีที่สุด และก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

### องค์ประกอบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จต้องการกระทำอย่างเป็นระบบ และจะต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบต่างๆ องค์ประกอบของการฝึกอบรม ดังมีรายละเอียดดังนี้ อรรถพรณ พรสีมา (2537, หน้า 4)

1. บุคคล ได้แก่ ผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรม วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก
2. ทรัพยากรจำแนกได้ 2 ประเภท คือ 2.1) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก 2.2) เวลา เวลาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม อาจกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ การใช้เวลาจัดการฝึกอบรมต่อเนื่องกัน โดยตลอดหรือการใช้เวลาที่ไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเวลาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม
3. งบประมาณ ความสำเร็จในการฝึกอบรมจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณที่เพียงพอ
4. การจัดการและการบริหารโครงการ ได้แก่ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ออกแบบวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาสื่อการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม

### ประเภทของการฝึกอบรม

การจำแนกประเภทการฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ Dessler (1997, pp.244-252) นิรชา ทองธรรมชาติและคณะ(2544, หน้า 16) กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์.

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมก่อนบุคลากรจะเริ่มทำงาน ประจำในหน่วยงาน เช่น การปฐมนิเทศ การแนะนำงาน เป็นต้น
2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้วระยะหนึ่งและต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น หรือเพื่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น การฝึกอบรม ขณะปฏิบัติหน้าที่ และการฝึกอบรมโดยพักการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการฝึกอบรม

Dessler (1997, 244-252) ได้เสนอแนวทางการฝึกอบรมดังนี้

1. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการฝึกอบรมขณะที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ ข้อดีของการฝึกอบรมลักษณะนี้คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย สื่ออุปกรณ์ต่างๆ แต่ก็มีข้อควรระวังเกี่ยวกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้การอบรมจะต้องระมัดระวังในการฝึกอบรมและใช้อุปกรณ์เท่าที่จำเป็นผู้ให้ การอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้และทักษะมาก่อน ควรดำเนินการตามขั้นตอนตั้งแต่การเตรียมตัวผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ทดลองปฏิบัติ และติดตามผล

2. การฝึกอบรมตามลักษณะงาน สามารถดำเนินการทั้งในที่ป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ได้แก่ การใช้โปรแกรมการอ่าน คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านสิ่งพิมพ์ที่กำหนดให้ การใช้บทเรียนสำเร็จรูปที่เตรียมไว้ให้ผู้เรียนศึกษาและตรวจสอบคำตอบด้วยตนเองและการฝึกอบรมภาคสนาม เป็นการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันด้วยตนเอง

2.2 การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การประชุมกลุ่ม ซึ่งอาจทำโดยการอภิปรายกลุ่ม การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปราย การประชุมกลุ่มย่อยแล้วรายงานผล และการระดมสมอง

### กระบวนการฝึกอบรม

เมธี ปิยะคุณ (2547) เสนอกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นระยะเริ่มต้นของระบบการฝึกอบรม โดยดำเนินการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมจริง การฝึกอบรมต้องใช้ทรัพยากรทุกอย่าง ซึ่งเมื่อคิดเป็นงบประมาณแล้วจะมีจำนวนมาก ดังนั้นการศึกษาข้อมูลในขั้นตอนนี้จะทำให้บ่งบอกได้ว่าสมควร จะจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือไม่และเหตุใดจึงต้องมีการฝึกอบรม

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ ข้อมูลแล้วและลงความเห็นว่าสมควรที่จะจัดการอบรมได้ จึงนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หรือเรียกได้ว่าโครงการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่นเอง หลักสูตรจะประกอบด้วย หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาหรือประเด็นสำคัญ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม สื่อที่จะใช้

รวมทั้งเวลาที่กำหนดไว้ด้วย ซึ่งหลักสูตรที่กล่าวมานี้จะต้องมีการเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่เป็นระบบ และเหมาะสม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ จนกระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมและความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง เต็มใจ และมีประสิทธิภาพ

3. การจัดดำเนินการฝึกอบรม หลังจากสร้างหลักสูตรสำเร็จลงแล้ว จะต้องนำไปเขียนโครงการบริหาร เพื่อขออนุมัติจัดการฝึกอบรม ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเน้นหนักในด้านการบริหารโครงการ เช่น ด้านการจัดการบุคคลที่จะรับผิดชอบการฝึกอบรมที่ดี เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการเข้ารับการฝึกอบรม

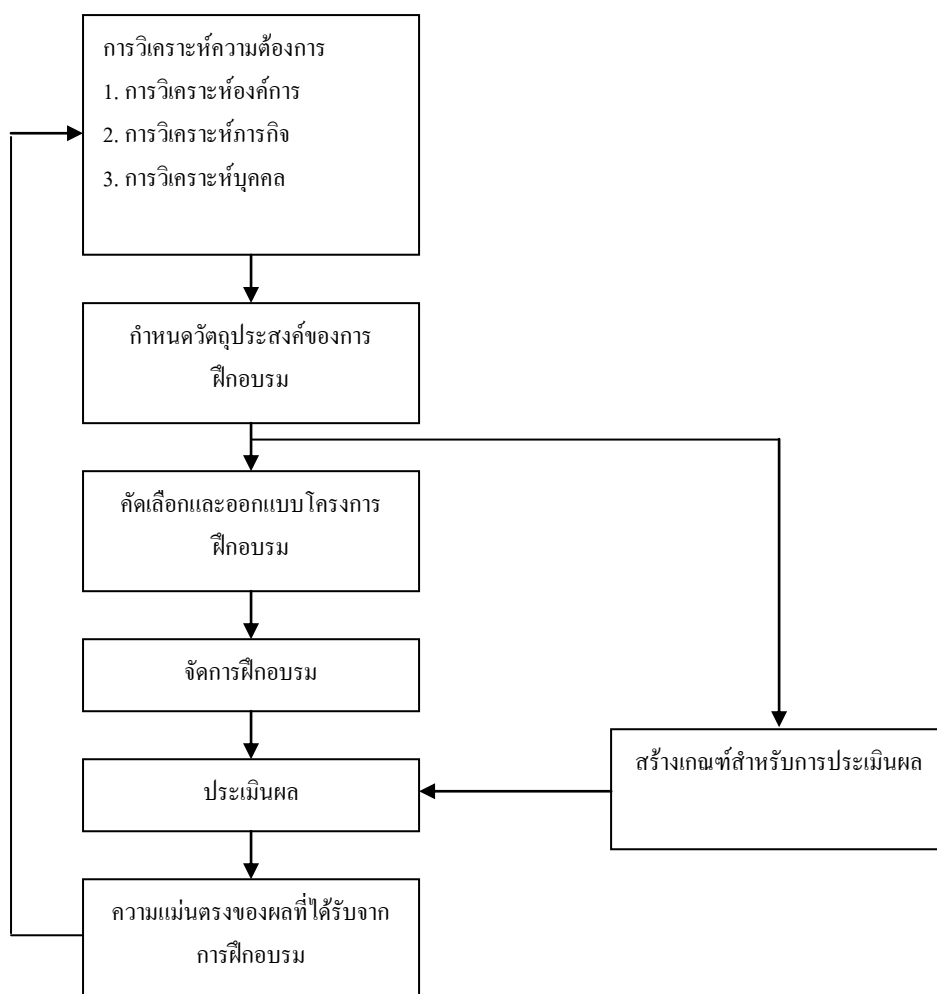
4. การประเมินผลการฝึกอบรม เมื่อดำเนินการฝึกอบรมเสร็จแล้วจะต้องทำการประเมินในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าความจำเป็นที่ได้มานั้นถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งการจัดดำเนินการว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด การประเมินดังกล่าวจะต้องพิจารณาโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นประเด็นสำคัญ ถ้าจัดอบรมไปแล้วไม่สามารถบอกได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้มีข้อบกพร่องที่จะต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องและเหมาะสม คู่กับงบประมาณและเวลาที่ต้องสูญเสียไปหากการฝึกอบรมนั้นประเมินแล้วพบว่าผู้ผ่านการอบรมมีศักยภาพสูงขึ้น เมื่อประเมินผลนำส่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงก็จะได้รับการพิจารณาให้มีการจัดดำเนินการต่อไป

### **กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ**

กระบวนการในการจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบ มีขั้นตอนในการจัดฝึกอบรม ดังนี้ ชูชัย สมิทธิไกร (2542, หน้า 29-34)

#### **ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม**

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นสำคัญสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 30)

จากภาพที่ 2.3 การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ประกอบด้วยการวิเคราะห์ 3 ประการคือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล

การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านั้น

การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and Knowledge, Skill, and Ability Analysis) ขั้นตอนที่สองของการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมคือการวิเคราะห์ภารกิจซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม การวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานต้องทำอะไรอย่างไร และเพราะเหตุใด นอกจากนั้นยังบ่งบอกอีกด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความรู้

ทักษะ และความสามารถอะไรบ้างสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้ นักจัดการฝึกอบรมทราบว่า หลักสูตรและเนื้อหาของ การฝึกอบรมควรประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง

การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้จะช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด การวิเคราะห์บุคคลจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

### ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนนี้จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

### ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม

เมื่อทราบแล้วว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคืออะไร ขั้นตอนนี้สามนี้ก็จะเป็นการ คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

### ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล

การสร้างเกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการ คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผลคือมาตรฐาน ที่ใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้น เกณฑ์จึงควรจะระบุ ว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการ พัฒนา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถ ระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่าน เกณฑ์อยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้นแสดงออกมาภายใต้สภาวะการณ์อย่างไร

### ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม

หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนที่ต่อมา ก็คือ การ ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้

### ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม

ประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิดด้วยกันคือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) และการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง (Experimental) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง

(Non-Experimental) เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากฝึกอบรม

สำหรับโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมมีผู้ให้ความหมายดังนี้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 35) ให้ความหมาย หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 107) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม เป็นประมวลความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547, หน้า 69) สรุปความหมายหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึงประมวลความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

#### **กระบวนการของการออกแบบและการพัฒนาโครงการฝึกอบรม**

การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ (ชูชัย สมितिไกร, 2542, หน้า 140)

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม
4. การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม
5. การกำหนดวิธีการประเมินผลโครงการ

#### **การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม**

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การกำหนดเป้าหมายว่าการฝึกอบรม จะต้องเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้รับการอบรม ให้เป็นไปในทางใดและระดับใด การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม จะต้องไม่กระทำไปอย่างเลื่อนลอย เพื่อฝันไปตามจินตนาการ แต่จะต้องอาศัยข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดีที่สุด

### การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม คือ สารความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้รับการอบรมควรจะได้เรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรจะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ สามขั้นตอน การจัดเตรียมโครงร่างของหลักสูตร การสร้างแผนการเรียน และจัดวางเนื้อหาวิชา ชู ชัย สมิติไกร (2542, หน้า 144-145)

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง “การกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตร ฝึกอบรม นับตั้งแต่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หัวข้อวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรม ขอบเขตของหัวข้อวิชาต่าง ๆ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ รวมถึงระยะเวลาของแต่ละหัวข้อ วิชา และระยะเวลาของการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตร ฯลฯ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ เรียนรู้ มีทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม นั้น” ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539, หน้า 56)

**การจัดเตรียมโครงร่างของหลักสูตร** ขั้นตอนแรกของการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรคือ การ จัดเตรียมโครงร่างของหลักสูตร (Course Outline) ซึ่งหมายถึง คำบรรยายเกี่ยวกับโครงสร้างและ ลำดับขั้นตอนการเสนอเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม สำหรับการกำหนดว่าหลักสูตรการฝึกอบรม ควรจะประกอบด้วยเนื้อหาสาระอะไรบ้างนั้น ควรจะยึดถือแนวทาง 3 ประการดังต่อไปนี้

1. เนื้อหาจะต้องสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมซึ่งได้กำหนดไว้แล้ว
2. เนื้อหานั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง
3. เนื้อหาจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย

### การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม

สิ่งที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรมนั้นสามารถจำแนกได้ เป็นสองประเด็นคือ การกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม และการแบ่งสรรเวลาในการ ฝึกอบรม

**1. การกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม** การกำหนดว่าการฝึกอบรมหนึ่ง ๆ ควร จะใช้ระยะเวลาเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรมรวมทั้งพื้นฐานความรู้ ของผู้รับการอบรมอีกด้วย หากวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรมมีมากมายหลายประการ ระยะเวลาที่ใช้ก็ต้องมากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ก็อาจทำให้ระยะเวลาที่ใช้มีความแตกต่างกันด้วย ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้รับการ อบรมมีการเปลี่ยนแปลงทักษะหรือทัศนคติ จะใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการฝึกอบรมที่ต้องการจะ

ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ดังนั้น ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมจึงมีแตกต่างกันไป ตั้งแต่ไม่กี่ชั่วโมง จนถึงหลายเดือนหรือหลายปี

**2. การแบ่งสรรเวลา** เมื่อสามารถกำหนดระยะเวลาโดยรวมของการฝึกอบรมได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งสรรเวลาสำหรับการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

2.1 เทียบเคียงวัตถุประสงค์และเนื้อหาทั้งหมด กับจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมที่มีอยู่ จากนั้นจึงแบ่งสรรเวลาที่จะให้กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม โดยยึดหลักว่าภายในระยะเวลาที่แบ่งสรรให้ ผู้รับการอบรมควรจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

2.2 ในกรณีพบว่า เวลาที่มีอยู่ไม่อาจจะสนองวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่กำหนดไว้ได้ ก็มีทางเลือกอยู่สองทางด้วยกัน คือ ประการแรก อาจจะเพิ่มระยะเวลาของการฝึกอบรมให้มากขึ้น และประการสอง หากไม่สามารถเพิ่มเวลาได้ ก็อาจจะตัดวัตถุประสงค์และเนื้อหาบางส่วนทิ้งไป และนำไปฝึกอบรมในภายหลังหรือจัดเป็น โครงการฝึกอบรมใหม่ขึ้นมา

2.3 วัตถุประสงค์และเนื้อหาที่มีความสำคัญและความยากมาก ควรมีเวลาสำหรับการฝึกอบรมมากกว่าวัตถุประสงค์และเนื้อหาความสำคัญและความยากน้อย

#### **การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม**

วิธีการฝึกอบรมมีอยู่ด้วยกันหลายวิธีการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีสิ่งที่คำนึงถึงต่อไปนี้

**1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม** ในการเลือกวิธีการฝึกอบรมนั้น จะต้องพิจารณาว่าการฝึกอบรมต้องการให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมอย่างไร สามารถกระทำได้หรือมีความรู้อะไร ทั้งนี้ เพราะวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน อาจจะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมที่ต่างกันด้วย ตัวอย่างเช่น การบรรยาย อาจจะเหมาะสมสำหรับการช่วยให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ใหม่ ๆ แต่อาจไม่เหมาะสมกับการฝึกอบรมทักษะการพิมพ์ดีด เป็นต้น

**2. ภูมิหลังของผู้รับการอบรม** ผู้รับการอบรมซึ่งมีภูมิหลังแตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น จะมีความต้องการและความสนใจแตกต่าง ดังนั้น การเลือกวิธีการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงตัวแปรเหล่านี้ด้วยเช่นเดียวกัน

**3. การปฏิบัติงานจริง** ควรเลือกวิธีการฝึกอบรม ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริง เช่น การใช้เทคนิคการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความคุ้นเคยกับสถานการณ์ที่จะต้องพบในการทำงานจริง เป็นต้น



### การกำหนดวิธีการประเมิน

การกำหนดวิธีการประเมิน คือ การประเมินว่าโครงการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

### การเขียนโครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมทุกโครงการจำเป็นต้องมีรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อเสนอขออนุมัติงบประมาณและการดำเนินการจากฝ่ายบริหารขององค์กร นอกจากนี้ ยังใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการดำเนินการของฝ่ายจัดการฝึกอบรมอีกด้วยสำหรับการเขียนโครงการฝึกอบรมที่ดีนั้น ควรจะเขียนโดยครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อโครงการ
2. หลักการและเหตุผล
3. วัตถุประสงค์ของโครงการ
4. หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม
5. วิทยากรของการฝึกอบรม
6. ระยะเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม
7. ผู้รับการอบรม
8. ประกาศนียบัตร/วุฒิบัตร
9. การประเมินผลโครงการ
10. ผู้รับผิดชอบโครงการ
11. งบประมาณของโครงการ
12. รายชื่อผู้รับการอบรม

### การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ ฌรณคัวิทช์ แสนทอง (2549, หน้า 121-126)

1. การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมมาตรฐาน (Technical / Professional Training)

เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ต้องอบรมก่อนจึงจะให้ปฏิบัติงานได้ หลักสูตรในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะอยู่กับองค์กรนานและเป็นหลักสูตรที่ต้องมีการอบรมอยู่บ่อย ๆ บางหลักสูตรอาจจะมีการจัดอบรมทุกปี ดังนั้น การจัดทำเนื้อหาของหลักสูตรและรายละเอียดของการ

ฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานไว้ก็น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับทุกองค์การ สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมมาตรฐานควรจะประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- 1.1 ชื่อหลักสูตร
- 1.2 กลุ่มที่ต้องเข้ารับการอบรม
- 1.3 หัวข้อการฝึกอบรม
- 1.4 ผู้สอน / วิทยากร
- 1.5 ระยะเวลา
- 1.6 แผนการสอน
- 1.7 วิธีการในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
- 1.8 สถานที่และอุปกรณ์ที่ต้องการใช้ประกอบการสอน

## 2. การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทั่วไป (General Training)

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมทั่วไป ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องนอกงานเป็นหัวข้อที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรใหม่ความสามารถสูงขึ้น เป็นหลักสูตรที่นอกเหนือจากหลักสูตรมาตรฐานในการทำงาน

เนื่องจากหลักสูตรในกลุ่มนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งกว่าหลักสูตรมาตรฐาน เพราะจะแปรเปลี่ยนไปตามความจำเป็นในการฝึกอบรมในแต่ละช่วงเวลา ดังนั้น การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอาจจะต้องดำเนินการเป็นครั้ง ๆ หรือเป็นปี ๆ ไป

ขั้นตอนการดำเนินการออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทั่วไป มีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ออกแบบหลักสูตรบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์
3. ตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร
4. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม
5. นำเสนอขออนุมัติหลักสูตร

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ประเด็นสำคัญในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมทั่วไปที่ไม่ใช่หลักสูตรการฝึกอบรมมาตรฐานในการทำงานคือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้น ๆ ก่อนว่า มีอะไรบ้าง อบรมไปทำไม องค์การคาดหวังอะไรจากการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น

## 2. ออกแบบหลักสูตรบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์

การออกแบบหลักสูตรที่ดีจะต้องมาจากวัตถุประสงค์ ไม่ใช่ไปลอกเนื้อหาจากโบรชัวร์การฝึกอบรมของสถาบันต่าง ๆ การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ควรจะเริ่มต้นจากคำถามดังนี้

- 2.1 วัตถุประสงค์ในแต่ละข้อควรมีเนื้อหาอะไรบ้าง
- 2.2 เนื้อหาแต่ละข้อควรมีข้อย่อยอะไรบ้าง
- 2.3 รูปแบบการนำเสนอ / อบรมแบบไหนจึงจะเหมาะสมกับเนื้อหาที่กำหนดไว้
- 2.4 ควรจะใช้เวลาในการฝึกอบรมเท่าไร
- 2.5 ควรจะใช้สถานที่ไหนในการจัดฝึกอบรม
- 2.6 วิทยากรควรมีคุณสมบัติอย่างไร
- 2.7 งบประมาณเท่าไรจึงจะเหมาะสม
- 2.8 ฯลฯ

## 3. ตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร

เมื่อออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์แล้ว เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถจัดอบรมได้จริง จึงควรนำเอาเนื้อหาหลักสูตรที่ร่างขึ้นมาไปตรวจสอบกับเนื้อหาของหลักสูตรตามสถาบันการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือตรวจสอบกับวิทยากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะเชิญมาบรรยายก่อน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหลักสูตรที่ร่างขึ้นมามีวิทยากรท่านใดบ้างสามารถบรรยายให้ได้

## 4. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม

เมื่อมั่นใจแล้วว่าหลักสูตรที่ร่างขึ้นมานั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ก็ให้จัดทำรายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรม

## 5. นำเสนอขออนุมัติหลักสูตรการฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้คงจะไม่ยุ่งยากอะไรมากนัก ถ้าเรามีการดำเนินการเรื่องการขออนุมัติแผนการฝึกอบรมมาเรียบร้อยแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นเพียงการขออนุมัติดำเนินการตามแผนเท่านั้น

ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมภายในซึ่งเรามักจะเห็นกันทั่วไปคือ การไปลอกเอาหัวข้อการฝึกอบรมจากที่อื่น ๆ หรือไม่ก็ให้วิทยากรเป็นผู้กำหนดหัวข้อที่วิทยากรถนัด ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กรก็ได้ สุดท้ายคนที่ออกแบบหลักสูตรคือวิทยากร ไม่ใช่องค์กร

## แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

### อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีธรรมชาติสวยงาม มีวัฒนธรรมไทยที่ดึงดูดคนต่างประเทศจึงสนใจที่จะมาท่องเที่ยวในประเทศไทย อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มธุรกิจ โดยแยกเป็น 13 กลุ่มอาชีพ

1. ธุรกิจขนส่ง แบ่งเป็นอาชีพ : ขาตู้, พนักงานขับรถ
2. ธุรกิจโรงแรม แบ่งเป็นอาชีพ : พนักงานต้อนรับ, พนักงานยกกระเป๋า, แม่บ้าน
3. ธุรกิจนำเที่ยว แบ่งเป็นอาชีพ : มัคคุเทศก์, พนักงานขับรถ, พนักงานขายทัวร์
4. ธุรกิจอาหาร/เครื่องดื่ม แบ่งเป็นอาชีพ : พนักงานเสิร์ฟ, กู้ก
5. ธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก แบ่งเป็นอาชีพ : เจ้าของธุรกิจ, พนักงานขาย, ชาวบ้าน

### คุณสมบัติของบุคลากรที่ทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยว

ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญอันเกิดจากการฝึกฝน ซึ่งได้ปฏิบัติจริงจนคุ้นเคย ทำได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ติดขัด เป็นที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง ทักษะการประกอบอาชีพสุจริต จึงเป็นเรื่องของการฝึกฝน จนชำนาญในงานอาชีพของตนเอง บนพื้นฐานของผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ

การประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับ การประกอบอาชีพนั้นๆ ด้วย ซึ่ง ได้แก่

1. ทักษะทางอาชีพที่ปฏิบัติ เป็นความชำนาญของบุคคลที่เกิดจากการฝึกฝนในกิจกรรมที่ปฏิบัติยึดเป็นอาชีพที่พัฒนาด้วยการศึกษา การสังเกต จดจำ มีความมานะ อดทน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะใช้วิทยาการ หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ
2. ทักษะการบริหารและการจัดการ เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงกระบวนการประกอบอาชีพที่เป็นระบบและชัดเจน วงจรของระบบการบริหารที่มีคุณภาพ ควรประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การควบคุมตรวจสอบติดตามผล การปรับปรุงพัฒนาให้ยั่งยืน

ในกลุ่มของอาชีพจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่จะทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยว ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 2 ประการ คือ บุบผา คุมมานนท์ (2536, หน้า 55-57)

### 1. บุคลิกลักษณะที่เหมาะสม มีดังนี้

1.1 มีความภูมิใจในอาชีพ (Pride) และรักในงานอาชีพ ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใด ๆ และมีหน้าที่อย่างไรเมื่อได้รับมอบหมายไปแล้วจะต้องทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถความภูมิใจ และความรักในงานอาชีพนี้เกิดขึ้นจากการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงานที่ได้จากนักท่องเที่ยว เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.2 มีความอดทน (Patience) บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวจะต้องเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความเข้าใจ และมีความอดทน เพื่อให้นักท่องเที่ยวที่มาจากต่างถิ่นไม่เกิดความรู้สึกหงุดหงิดหรืออารมณ์เสีย โดยพยายามให้การแนะนำและชี้แจงในเรื่องราวต่าง ๆ ที่นักท่องเที่ยวยังไม่รู้ให้ได้แล้ว และสร้างความอบอุ่นใจแก่นักท่องเที่ยว

1.3 มีความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยการปรับเปลี่ยนในส่วนที่นักท่องเที่ยวมีความสนใจในลักษณะพบกันครึ่งทาง เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจ

1.4 มีดุลพินิจ (Judgment) ในกรณีที่เกิดปัญหาเฉพาะหน้า บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวต้องรู้จักใช้ดุลพินิจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างละมุนละม่อม เพื่อไม่ให้ นักท่องเที่ยวเกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือหงุดหงิด

1.5 มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวต้องสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลทั่วไปได้อย่างดี ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะลูกค้าจะต้องถือว่าเป็นผู้ที่มีพระคุณ จะต้องเป็นผู้ถูกต้องเสมอ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีมารยาทงดงาม ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความจริงใจในการให้บริการ เป็นต้น

### 2. มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 มีความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย (Facilities Operation)

2.2 มีความสามารถในการใช้ และซ่อมแซมเครื่องจักร เครื่องมือ (Equipment Operation and Maintenance) งานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวส่วนใหญ่มักจะต้องมีการใช้เครื่องมือสำนักงานต่าง ๆ เช่น เครื่องบวกลบ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องทำบัญชี ฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการฝึกฝนให้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเหล่านี้ และรู้จักการแก้ไข หรือซ่อมแซมเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้

2.3 มีความสามารถทางด้านการจัดการทางการเงิน (Financial Management) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้หรือทักษะทางด้านการเงิน เช่น การเรียกเก็บเงิน การรักษาเงินรายการที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร การวางแผนและควบคุมทางการเงิน ฯลฯ บุคคลที่จะทำงาน

เกี่ยวข้องกับการเงิน จำเป็นต้องทำการคัดเลือกอย่างดี โดยเน้นทางด้านความซื่อสัตย์ อย่าเลือกคนที่ เป็นนักการพนันให้มาทำงานในหน้าที่นี้

2.4 มีความสามารถทางด้านผลิตอาหารและบริการทางด้านเครื่องดื่ม (Food and beverage production and services) คนที่ทำงานให้ห้องอาหารจะประกอบด้วยแม่ครัว พ่อครัว ฯลฯ คนเหล่านี้จะต้องมีประสบการณ์มาอย่างดี ในกรณีที่จะให้บริการแก่ชาว ต่างประเทศจะต้อง เรียนรู้ว่านักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่ม มีรสนิยมในการบริโภคอย่างไร ดื่มอย่างไร ฯลฯ เพื่อจะได้ปรุงอาหารหรือผสมเครื่องดื่มให้ถูกกับรสนิยมของนักท่องเที่ยวเหล่านั้น

2.5 มีความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวจำเป็นต้องใช้คนงานที่มีวุฒิแขนงต่าง ๆ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล เพื่อทำหน้าที่คัดเลือก ฝึกอบรม บรรจุ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

2.6 มีความสามารถทางการจัดองค์การและการจัดการ (Business Organization and Management) ธุรกิจจะต้องมีการจัดองค์การ มีการจัดการ มีการวางแผน ฯลฯ ฉะนั้นคนที่ จะทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้จึงควรมีความรู้ และประสบการณ์อย่างสูง เพื่อให้ องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.7 มีความสามารถทางการวิเคราะห์ระบบงานและออกแบบ (Systems analysis and design) ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวซึ่งมีขนาดใหญ่ ย่อมมีความ ต้องการบุคคลที่มีความรอบรู้ทางด้านเทคนิคต่าง ๆ เช่น นักวิเคราะห์ระบบงาน และออกแบบงาน ซึ่งจะต้องมีพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์ หรือต้องศึกษามาทางด้านวิทยาศาสตร์ หรือทางด้าน วิศวกรรมศาสตร์มาก่อน แล้วเข้ามาฝึกหรือปฏิบัติงานในธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งในขณะนี้อาจจะยังไม่ มีความต้องการมากนัก แต่ในอนาคตก็เชื่อได้ว่าจะต้องมี และเป็นงานที่น่าท้าทายด้วย

วิฑูรย์ สิมะโชคติ (2542, หน้า 33) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติของเจ้าเก่าใหม่ที่ประสบความสำเร็จได้มี 7 ประการ ดังนี้

1. ต้องเป็นนักแสวงหาโอกาส คือจะต้องเป็นผู้มองเห็นโอกาสและหาช่องทางทางการค้าได้ตลอดเวลา แม้จะตกอยู่ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ
2. ต้องเป็นนักเสี่ยง ต้องกล้าได้กล้าเสีย พร้อมทั้งจะดำเนินการทันทีเมื่อมองเห็นโอกาส อย่างมีวีรโร มิฉะนั้น จะสายเกินไป ไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ
3. ต้องเป็นคนมีความคิดริเริ่ม หรือสร้างสรรค์ ในการผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ ออกสู่ตลาดที่มีสภาพการแข่งขันสูง

4. ต้องเป็นคนที่ไม่ท้อถอยง่าย มีความอดทน โดยเฉพาะระยะเริ่มก่อตั้งธุรกิจ จะต้องประสบกับปัญหามากมาย ถ้าแก่หรือผู้ประกอบการที่ยืนหยัดอยู่ได้ จะต้องเป็นคนที่มีความอดทนสูง
5. ต้องเป็นคนที่ใฝ่รู้อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาสามารถปรับตัวได้เสมอ
6. ต้องเป็นคนที่วิสัยทัศน์กว้างไกล ทำให้ธุรกิจมีทิศทางชัดเจน ไม่เดินทางออกนอกเส้นทาง สามารถมุ่งไปสู่อนาคต ด้วยเป้าหมายที่วางไว้อย่างแน่นอน
7. ต้องมีเครือข่ายดี เพื่อที่จะทำให้ได้ประโยชน์ทั้งด้านข้อมูล และการได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากเพื่อน ๆ หรือเครือข่ายได้เป็นอย่างดี

Hatten (1997, pp.31- 40) ได้กล่าวถึงผู้จัดการธุรกิจขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นผู้มีลักษณะดังนี้

1. มีความอดสาหัส (Perseverance)
2. มีความอดทน (Patience)
3. มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา (Critical Thinking Skills) นอกจากนี้ Hatten ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติเฉพาะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จว่า จะต้องมีความอดทน ดังนี้
  1. ความมุ่งมั่น ปรารถนาและพยายามที่จะดำเนินธุรกิจให้สำเร็จให้ได้ (Passion) มิฉะนั้นจะทำให้สูญเสียทั้งเงินทุนและเวลา
  2. มีความสามารถในการตัดสินใจในภาวะวิกฤตด้วยการตรวจสอบทุกอย่างอย่างรอบคอบ (Determination) ไม่ปล่อยให้ตนเองตกอยู่ในโชคชะตาหรือพรหมลิขิตต้องเชื่อมั่นว่าตนเองจะฝ่าฟันอุปสรรคและประสบความสำเร็จได้ หากอุทิศเวลาและทำงานให้หนักเพียงพอ
  3. ต้องมีความรู้จริง รู้ลึก (Knowledge) ในธุรกิจที่ลงทุน เพื่อจะสามารถสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ ดังนั้น พอจะสรุปได้ว่า ลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ประกอบการควรมีลักษณะดังนี้
    1. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองเห็นอนาคตหรือโอกาสในการเลือกดำเนินธุรกิจและเห็นหนทางที่จะสร้าง ความเจริญเติบโตให้ธุรกิจนั้น ๆ ได้
    2. เป็นผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง นั่นคือต้องมีความอดสาหัส อดทน มุ่งมั่นไปสู่จุดหมายของธุรกิจ ด้วยความอดทน และจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่มีคำว่าแพ้และท้อแท้ แม้ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ หรือในสภาพการแข่งขันที่รุนแรง จะพยายามใช้วิกฤตให้เป็นโอกาสเสมอ

3. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้าและบริการ ในรูปแบบใหม่ๆ และมีคุณภาพ เพื่อนำออกสู่ตลาดได้เสมอ

4. เป็นผู้มีความรู้และใฝ่รู้ ติดตามความเคลื่อนไหว หรือเปลี่ยนแปลงสภาพ ตลอดเวลาเพื่อเตรียมพร้อม และปรับตัวได้ตลอดเวลา

5. เป็นผู้มีและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจตลอดเวลา นั้นหมายถึงการมีทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยเหลือธุรกิจให้อยู่รอดได้อย่างต่อเนื่อง

ซึ่งการที่จะให้บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น การพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ธุรกิจด้านการท่องเที่ยวนั้นมีวิธีดังนี้ บุบผา คุมมานนท์ (2536, หน้า 57-58)

1. การจัดหลักสูตรการศึกษาในสถาบันการศึกษา ปัจจุบันสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้เปิดสอนวิชาการทางด้านธุรกิจการท่องเที่ยว โดยเฉพาะวิชาการ โรงแรม และการท่องเที่ยวเพื่อผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. การจัดฝึกอบรม วิธีนี้จะทำการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

3. การจัดประชุม การจัดประชุมในลักษณะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำได้ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ฯลฯ

### อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชรเมืองมรดกโลก

อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร ซึ่งมีโบราณสถานทั้งในเขตเมืองกำแพงเพชรและเมืองนครชุม ได้ประกาศขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถานของชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2478 ทั้งนี้โบราณสถานของจังหวัดกำแพงเพชร ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกจาก UNESCO ในปี 2534 โดยแบ่งกลุ่มโบราณสถานออกเป็นสี่กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 บริเวณภายในเมืองกำแพง มีโบราณสถาน 14 แห่ง พื้นที่ 503 ไร่

กลุ่มที่ 2 บริเวณอรัญญิกโบราณ ด้านทิศเหนือของกำแพงเมือง มีโบราณสถาน 40 แห่ง พื้นที่ 1,600 ไร่

กลุ่มที่ 3 บริเวณนอกเมืองด้านทิศตะวันออก มีโบราณสถาน 15 แห่ง มีพื้นที่ 17 ไร่



กลุ่มที่ 4 บริเวณทุ่งเศรษฐี ฝั่งตะวันออกของแม่น้ำปิง (เมืองนครชุม) มีโบราณสถาน 12 แห่ง มีพื้นที่ 31 ไร่

**เขตภายในกำแพงเมือง** มีพื้นที่ 503 ไร่ มีโบราณสถานสำคัญคือ

**วัดพระแก้ว** ตั้งอยู่กลางเมืองกำแพงเพชร เป็นวัดที่สำคัญอยู่ติดกับบริเวณวังเช่นเดียวกับวัดพระศรีสรรเพชญ์ ที่จังหวัดอยุธยา หรือวัดมหาธาตุกลางเมืองสุโขทัย กำแพงวัดเป็นศิลาแลงกลม ทิ้งท่อนสูงประมาณเมตรเศษแผนผังของวัดเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าขนานไปกับกำแพงเพชร กำแพงวัดขาดเป็นตอน ๆ สิ่งก่อสร้างภายในใช้ศิลาแลงเป็นส่วนใหญ่ ตรงกลางของวัดมีพระเจดีย์กลมแบบลังกาคู่ใหญ่เป็นประธาน ฐานสี่เหลี่ยม ที่ฐานทำเป็นซุ้มคูหาโดยรอบมีสิงห์ยืนอยู่ในคูหา แต่ชำรุดหมด วัดพระแก้วนี้หลังจากขุดแต่งแล้วปรากฏว่า พบฐานเจดีย์แบบต่าง ๆ กัน รวม 35 ฐาน วิหารใหญ่และเล็ก 8 วิหาร ฐานโบสถ์ 3 แห่ง ซึ่งแสดงว่าเป็นวัดใหญ่ และสำคัญมากมาก่อน ปัจจุบันงานนบพระเล่นเพลง และงานวันสารทไทยกล้วยไข่เมืองกำแพงเพชร ก็จัดให้มีขึ้นในบริเวณวัดพระแก้วแห่งนี้

**วัดพระธาตุ** เป็นวัดใหญ่รองจากวัดพระแก้วที่อยู่ในกำแพงเมืองกำแพงเพชรรูปทรงเป็นแบบพม่า เรียงจากวัดพระแก้วไปทางทิศตะวันออก มีเจดีย์ประธานก่อด้วยศิลาแลงป็นอิฐฐานสี่เหลี่ยมกว้าง 15 เมตร วัดนี้ภายหลังจากการขุดแต่งและบูรณะเจดีย์ใหญ่ เจดีย์รวมด้านใต้แล้ว ปรากฏว่ามีลักษณะคล้ายแผนผังของวัดสระศรี ที่เมืองสุโขทัยเก่า แต่ลักษณะเจดีย์เป็นแบบกำแพงเพชร

**ศาลพระอิศวร** ตั้งอยู่ด้านหลังศาลจังหวัด เป็นฐานก่อด้วยศิลาแลงรูปสี่เหลี่ยมยกพื้นสูง 1.5 เมตร มีบันไดขึ้นด้านหน้า บนฐานชุกชีอยู่เป็นที่ตั้งของเทวรูปพระอิศวรสัมฤทธิ์ ซึ่งจำลองขึ้นในสมัยที่นายเขาวนวัศ สุกดลาภา เป็นผู้ว่าราชการจังหวัด เทวรูปพระอิศวรองค์จริงปัจจุบันตั้งแสดงอยู่ในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติกำแพงเพชร รูปพระอิศวรนี้ ในสมัยรัชการที่ 5 ชาวเยอรมันมาเที่ยวเมืองกำแพงเพชร ได้ลักลอบตัดเศียรและพระหัตถ์ส่งลงเรือมากรุงเทพฯ เมื่อ พ.ศ. 2429 เจ้าเมืองกำแพงเพชรได้บอกเข้ามายังกรุงเทพฯจึงโปรดฯ ให้ออกพระเศียรและพระหัตถ์คืน และได้ทรงสร้างพระอิศวรจำลองประทานให้ ซึ่งปัจจุบันตั้งแสดงในพิพิธภัณฑสถานกรุงเบอร์ลิน

**เขตนอกกำแพงเมืองหรือที่เรียกว่า เขตอรัญญิก** มีพื้นที่ 1,611 ไร่ ตั้งอยู่บนเขาสูงกว้างขนาดย่อม มีโบราณที่เป็นวัดขนาดใหญ่หน่อย รวม 40 แห่ง ที่สำคัญคือ

**วัดช้างรอบ** เป็นวัดใหญ่ตั้งอยู่บนเนินสูง มีพระเจดีย์ใหญ่ตั้งอยู่กลางลาน ฐานเจดีย์กว้าง 31 เมตร สี่เหลี่ยมที่ฐานเป็นรูปช้างครึ่งตัวเห็นแต่ 2 ขาหน้า หันศีรษะออกจากรั้วรอบเจดีย์ เป็นช้างทรงเครื่องจำนวน 68 เชือก ระหว่างช้างมีลายปูนปั้นเป็นรูปใบโพธิ์ กับมีรอยตั้งรูปยักษ์และนางรำติดอยู่แต่ชำรุดหักเห็นไม่สมบูรณ์ ทางขึ้นไปบนฐานทักษิณมีบันไดสี่ด้าน ตรงเชิงบันไดมีรูป

สิงห์หักอยู่ที่ฐาน ฐานเจดีย์จากพื้นดินถึงลานทักษิณชั้นบนสูงประมาณ 7 เมตร กลางลานมีเจดีย์ฐาน เชียงแปดเหลี่ยมฐานกว้างประมาณ 20 เมตร ลักษณะเป็นเจดีย์แบบลังกายอดหัก ด้านหน้าฐานเจดีย์ เป็นวิหารใหญ่ กว้าง 17 เมตร ยาว 34 เมตร ฐานสูงประมาณ 1.5 เมตร วิหารเป็นเสา 4 แถว 7 ห้อง มีมุขเด็จข้างหน้าหนึ่งห้อง ต่อจากวิหารใหญ่เป็นสระซึ่งขุดลงไปในพื้นที่ลาด กว้าง 23 เมตร สี่เหลี่ยมผืนผ้าประมาณ 8 เมตร มีน้ำขังอยู่บางฤดูจากการขุดแต่งที่ฐานเจดีย์วัดข้างรอบนี้ได้พบบรรดา ลวดลายต่าง ๆ เป็นดินเผารูปนางรำ รูปยักษ์ รูปหงส์ รูปหน้าเทวดา และหน้ามนุษย์ ซึ่งตามลักษณะ โบราณวัตถุเป็นศิลปะสมัยอยุธยาตอนต้น หรือสุโขทัยตอนปลายทำให้ทราบลักษณะเครื่องแต่งตัว การฟ้อนรำ และลักษณะอื่นๆ ของคนสมัยสุโขทัยตอนปลาย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาศิลปะ และ โบราณคดี บรรดาโบราณวัตถุที่พบนี้ บางชิ้นเก็บรวบรวมตั้งแสดงอยู่ในพิพิธภัณฑสถาน แห่งชาติกำแพงเพชร

**วัดพระนอน** อยู่ห่างจากวัดป่ามดไปทางเหนือประมาณ 150 เมตร เป็นวัดใหญ่วัดหนึ่งซึ่ง ได้ขุดแต่งและบูรณะไว้แล้ว วัดนี้มีกำแพงศิลาแลงปักตั้งล้อมไว้ทั้ง 4 ด้าน ด้านหน้าวัดตรงขวามือมี บ่อน้ำสี่เหลี่ยมมีน้ำขังข้าง ๆ บ่อ มีห้องอาบน้ำและศาลาน้ำ ฐานและเสาเป็นศิลาแลง ซึ่งเสานี้ตัดมา จากแหล่งกำเนิดทั้งแท่ง มีขนาดกว้าง 1.1 เมตร ยาว 1.1 เมตร สูง 6.4 เมตร นับว่าเป็นศิลาแลงที่ใหญ่ ที่สุดในประเทศไทย ด้านซ้ายมือเมื่อเดินไปตามทางขึ้นบริเวณลานวัดที่ปูด้วยศิลาแลงถึงหน้าประตู วัด จะพบเศียรรูปสิงห์ปูนปั้นซึ่งขุดค้นได้วางอยู่หน้าโบสถ์ ฐานโบสถ์เป็นศิลาแลงยกพื้นสูง 80 เซนติเมตร มีบันไดขึ้นโบสถ์ด้านหน้าด้านหลังด้านละ 2 บันได ฐานกว้าง 14 เมตร ยาว 30 เมตร มี มุขเด็จทั้งด้านหน้าด้านหลัง มีเสา 4 แถว 5 ห้อง 2 แถว 2 ห้อง เสาโบสถ์ทำด้วยศิลาแลงแท่งใหญ่รูป 8 เหลี่ยม เสาที่เหลื่ออยู่สลักเป็นรูปเทพพนมและอื่น ๆ ประกอบลวดลายสวยงาม ด้านหลังโบสถ์ เป็นวิหารพระนอนรูปสี่เหลี่ยมกว้าง 25 เมตร มีเสา 6 แถว 6 ห้อง ผนังเจาะเป็นช่องลูกกรงยาว ๆ เสา วิหารรูปสี่เหลี่ยมทั้งแท่งขนาดกว้างเมตรเศษ ยาว 4-5 เมตร เป็นของใหญ่โตที่หาดูได้ยากแห่งหนึ่ง

**วัดพระสี่อิริยาบถ** อยู่ต่อจากวัดพระนอนไปทางทิศเหนือในแนวกำแพงวัด ติดต่อกันถึงวัด พระสี่อิริยาบถ หรือที่เรียกกันเป็นสามัญว่าวัดพระยืน วัดนี้มีบ่อน้ำและที่อาบน้ำอยู่หน้าวัด เช่นเดียวกับวัดพระนอน กำแพงวัดเป็นศิลาแลงปักตั้งล้อม 4 ด้าน มีทางเข้าปูด้วยศิลาแลง มีศาลา โถงปลูกคร่อมทางเดินเป็นศาลากว้าง 6 เมตร ยาว 11 เมตร เป็นเสา 4 แถว 5 ห้อง ต่อจากศาลาหน้า วัดมีประตูเข้าไปในบริเวณวัดแล้วถึงฐานศิลาแลงใหญ่ ยกฐานสูงประมาณ 2 เมตร มีเสา ลูกกรงเป็น ศิลาแลงเหลี่ยมและมีทับหลังลูกกรงเตี้ย ๆ สูงประมาณ 60 เซนติเมตร อยู่โดยรอบ ฐานนี้มีบันไดขึ้น ด้านหน้า 2 บันได ด้านข้าง 2 บันได และด้านหลังอีก 2 บันได บนฐานวิหารกว้าง 17 เมตร ยาว 29 เมตร ย่อมุขเด็จทั้งหน้าและหลัง เสาวิหารที่อยู่บนฐานเป็นเสา 4 แถว 5 ห้อง 2 แถว หน้าและหลัง

2 ห้อง รวม 7 ห้อง ที่ฐานชุกชี มีรอยตั้งพระพุทธรูปนั่งด้านหลังวิหารมีบันไดลงติดต่อกับมณฑป พระอิริยาบถ โดยรอบมณฑปกำแพงแก้วเดี่ยว ๆ เหลือแต่ฐาน มีประตูเข้าด้านข้าง 2 ข้าง และด้านหลังมณฑปกว้าง 29 เมตร เป็นมณฑปสี่หน้า ด้านหน้ามีพระพุทธรูปลีลา ด้านข้างเหนือมีพระพุทธรูปนั่ง พระพุทธรูปปูนปั้นทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วชำรุดเหลือซากพอเป็นรอยให้ดูรู้ว่าเป็นพระพุทธรูปเท่านั้น แต่ก็ยังเป็นหลักฐานที่แสดงให้รู้ว่า เป็นพระพุทธรูปศิลปะแบบสุโขทัยสกุลช่างกำแพงเพชร ซึ่งหาดูได้ยาก

วัดพระสิงห์ ตั้งอยู่ถัดจากวัดพระสี่อิริยาบถไปทางทิศเหนือประมาณ 100 เมตร จะพบวัดพระสิงห์ซึ่งเป็นวัดขนาดย่อมยังไม่ได้ขุดแต่งและบูรณะ สันนิษฐานว่าใช้เวลาสร้างถึง 2 สมัย คือ สมัยสุโขทัยและสมัยอยุธยา กำแพงเป็นศิลาแลงโดยรอบ ภายในเป็นฐานเจดีย์มีซุ้มพระ 4 ทิศ ฐานเจดีย์กว้าง 11 เมตร สี่เหลี่ยม มีเจดีย์ราย 4 มุม ด้านหน้าเจดีย์ใหญ่มีฐาน โบสถ์กว้าง 15 เมตร ยาว 30 เมตร ตั้งอยู่บนฐานอีกชั้นหนึ่งซึ่งกว้าง 23 เมตร ยาว 42 เมตร ด้านทิศใต้มีฐานวิหารใหญ่ 1 วิหาร และขนาดย่อมอีก 1 วิหาร ภายในวัดมีบ่อน้ำ 2 บ่อ เป็นบ่อกรุด้วยศิลาแลง

วัดอวาสใหญ่ เป็นวัดที่ก่อสร้างใหญ่โต มีเจดีย์และวิหารมาก อยู่ริมถนนไปอำเภอพรานกระต่าย ห่างจากประตูโคมไฟไปทางเหนือประมาณ 3 กิโลเมตร กำแพงวัดเป็นศิลาแลง กลางวัดมีฐานพระเจดีย์แปดเหลี่ยมใหญ่กว้างด้านละ 16 เมตร ด้านหน้าวัดอวาสใหญ่ ริมถนนมีบ่อสี่เหลี่ยมใหญ่ขุดลงไปในพื้นที่ศิลาแลง กว้าง 9 เมตร ยาว 17 เมตร ลึก 7-8 เมตร เรียกว่า "บ่อสามแสน" และตรงด้านหน้าเจดีย์ประธานด้านทิศเหนือ มีบ่อศิลาแลงขนาดใหญ่เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีฐานวิหารทั้งใหญ่และเล็กรวม 10 วิหาร ฐานเจดีย์รวม 9 ฐาน วัดนี้อยู่ริมถนนสะดวกในการเข้าชม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัตยา เจียมศักดิ์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง ทัศนคติในท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ขึ้น เนื่องจากได้ศึกษาพบว่าชุมชนมีปัญหาในเรื่องการขยายตัวทางเศรษฐกิจจากเขตเมืองออกมายังชนบทที่ดินที่เคยเป็นที่นาถูกเปลี่ยนกลายเป็นหมู่บ้านจัดสรร ซึ่งกระทบต่ออาชีพของคนในท้องถิ่น และอีกสาเหตุหนึ่งคือไม่มีการพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น ทำให้เด็กวัยรุ่นออกไปเรียนหนังสือและประกอบอาชีพนอกหมู่บ้านกันมากขึ้น จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชน เรื่อง "ทัศนคติในท้องถิ่น" ขึ้นแล้วนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1 ห้องเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดเจตคติด้านการเรียนการสอนของนักเรียน แบบสังเกตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผลจากการใช้หลักสูตร

ท้องถิ่นดังกล่าวพบว่า นักเรียนมีความกระตือรือร้น ตลอดจนให้ความสนใจในการเรียนดี และการจัดกิจกรรมโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางยังช่วยพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ และการเป็นสมาชิกในกลุ่ม นักเรียนกล้าที่จะซักถามและแสดงความคิดเห็น และการให้นักเรียนมีอิสระในการค้นคว้า อภิปรายด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียน และนักเรียนยังมีความเห็นว่าการเรียนตามหลักสูตรท้องถิ่นดังกล่าวมีประโยชน์ต่อตัวเองเพราะสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อท้องถิ่น

ถนัดดาวัลย์ โพธิ์สุวรรณ (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้ที่อยู่ใน โรงเรียนและชุมชนในการจัดหลักสูตรท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงโคนมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 7 คน ครูผู้สอนจำนวน 17 คน นักเรียนจำนวน 235 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน และเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมจำนวน 58 คน ที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ประจำปีการศึกษา 2540 โดยทุกกลุ่มใช้แบบสัมภาษณ์ นอกจากนี้นักเรียนใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละกับแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา กับแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าในโรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่เคยมีการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงโคนม เนื่องจากขาดบุคลากร อาคาร สถานที่งบประมาณ และผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการให้บุตรหลานเรียนต่อในระดับสูง ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดหลักสูตรท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงโคนมโดยครูผู้สอนให้เหตุผลว่านักเรียนจะได้นำความรู้ไปช่วยแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองและนักเรียนอาจจะนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพเลี้ยงโคนมต่อไปในอนาคตส่วนตัวนักเรียนให้เหตุผลว่าเป็นการเสริมสร้างความรู้ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพเลี้ยงโคนม และนำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริมได้ สำหรับตัวเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมมีปัญหาเรื่องการผสมไม่ติด เต้านมอักเสบ โดยที่เกษตรกรส่วนใหญ่มีความต้องการให้ศึกษาในเนื้อหาเรื่องการผสมเทียม และการป้องกันโรค และยังต้องการให้โรงเรียนในระดับประถมศึกษา จัดหลักสูตรท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงโคนมให้แก่บุตรหลานของตน

สุวิทย์ เสวตวงศ์ (2542, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา:กรณีศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจและแบบสอบถามที่

ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยเข้าไปปฏิบัติภาคสนามและนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพเป็นส่วนใหญ่ ภายใต้การมีบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นไม่เพียงพอ ชุมชนท้องถิ่นให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นพอสมควร และโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในด้านบุคลากรและการจัดการ ส่วนปัญหาด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สถานที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

บุญเรียง ขจรศิลป์ และคณะ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องกระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนาการเลี้ยงโคนม: กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเลี้ยงโคนม ผู้ร่วมโครงการประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ และโรงเรียนวัดคอนกระเบื้อง ครูผู้สอนองค์กรท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินชิ้นงาน แบบวัดเจตคติ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นโดยความร่วมมือของโรงเรียนและชุมชนนั้นประกอบด้วย 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการต่อการจัดหลักสูตรท้องถิ่น เรื่องการเลี้ยงโคนม และวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียนและชุมชน 2) พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โดยความร่วมมือของชุมชนโรงเรียนผู้เชี่ยวชาญและคณะผู้วิจัย 3) เตรียมบุคลากร 4) จัดประชุมผู้ปกครอง 5) นำหลักสูตรไปทดลองใช้ 6) จัดการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรในระยะแรก 7) จัดสัมมนาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข 8) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำหลักสูตรไปใช้ 9) ประเมินสถานะที่เปลี่ยนแปลงไป 10) โรงเรียนและชุมชนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพเนื่องจากพบว่า คณะครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่มีลักษณะการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การใช้แฟ้มสะสมผลงานในการประเมินผลช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น และยังสามารถทำงานเป็นทีม มีความรู้ในการเลี้ยงโคนมมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพการเลี้ยงโคนม รวมทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ บุคลากรในชุมชนยังเห็น

ว่าการนำหลักสูตรท้องถิ่นเรื่องการเลี้ยงโคนมมาใช้ในโรงเรียนมีประโยชน์กับนักเรียนและชุมชน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่องการเลี้ยง โคนมที่ชัดเจนมากขึ้น

ศุภมาส บุญศรี (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: กรณีศึกษาโรงเรียนจอมราช อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี กลุ่มประชากรที่ใช้คือ บุคคลในชุมชน ได้แก่ ผู้นำ ชุมชน ผู้รู้ในชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการโรงเรียนจอมราช ประธานองค์การบริหารส่วนตำบล เกษตรอำเภอและศึกษานิเทศก์อำเภอ บุคคลในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เครื่องมือที่ใช้คือการศึกษเอกสาร แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บุคคลในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรเน้นการปลูกพืชไร่ คนในชุมชนมีความสัมพันธ์และให้ความร่วมมือกันดี ปัญหาที่สำคัญของชุมชนคือปัญหาด้านเศรษฐกิจคนในชุมชนส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเกี่ยวกับการเกษตร ชุมชนมีความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการเกษตรในด้านบุคลากร แหล่งศึกษาหาความรู้ในชุมชน สื่อวัสดุอุปกรณ์และเงินสนับสนุน

ศิริพงษ์ เสากายน (2545, หน้า 134-135) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน ได้แก่ ความขัดแย้งภายในตัวตำรวจชุมชน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือความขัดแย้งภายในสถานีตำรวจ ความขัดแย้งที่เกิดจากความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อตำรวจชุมชน และความขัดแย้งของตำรวจชุมชนที่มีต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การพัฒนาหลักสูตรดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ผลการทดลองใช้กับตำรวจชุมชน 20 คน ผลการทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งสูงกว่ากลุ่มควบคุมและมีพัฒนาการด้านนี้สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมช่วยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งได้ดีขึ้น และ 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งมีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ และเสนอให้ขยายเวลาเพิ่มจาก 30 ชั่วโมง เป็น 33 ชั่วโมง ควรมีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบายตำรวจชุมชนมาร่วมเป็นวิทยากรและขอให้มีการบรรจุหลักสูตรนี้อยู่ในหลักสูตรของตำรวจทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้แนวคิดในการสร้างหลักสูตร  
ฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว  
อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก โดยได้เลือกรูปแบบหลักสูตรแบบบูรณาการ  
เนื่องจากจะเป็นการบูรณาการในหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกันที่จะทำให้เหมาะสมสำหรับการประกอบ  
อาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยมีขั้นตอนในการสร้างหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ  
1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) รูปแบบของหลักสูตร 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และ 4) การ  
ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลกในครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดย

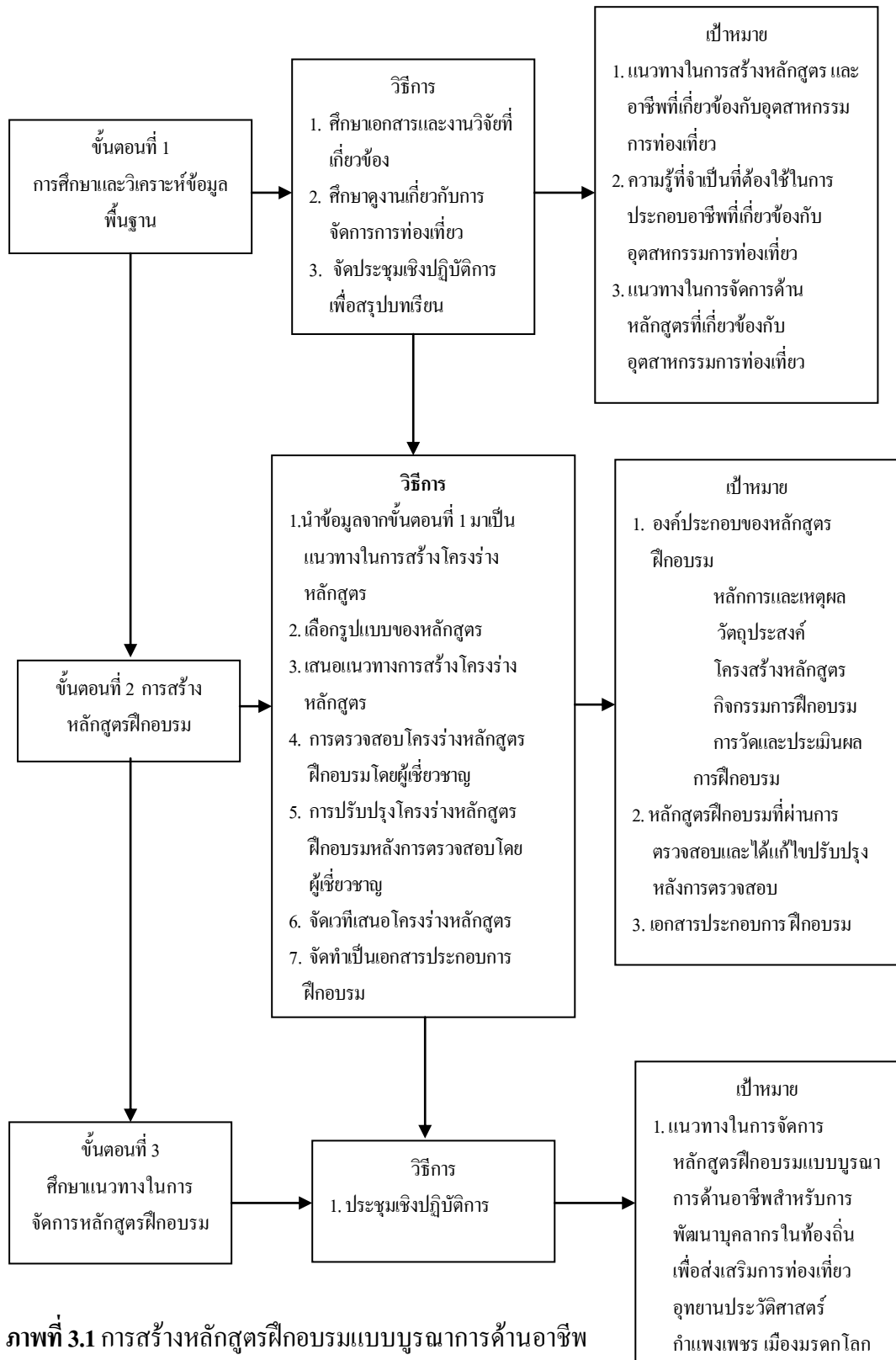
1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวและการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปบทเรียนที่ได้จากศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

#### ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ มีขั้นตอน

1. นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างโครงสร้างหลักสูตร
2. เลือกรูปแบบของหลักสูตร
3. เสนอแนวทางการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อาจารย์ และนักวิชาการ
4. การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมหลังการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ
6. จัดเวทีเสนอโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อาจารย์และนักวิชาการ
7. จัดทำเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรมด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก



**ขั้นตอนที่ 3** การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อาจารย์และนักวิชาการ เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก



ภาพที่ 3.1 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ

โดยรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดย

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

1.2 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ หลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในหน่วยงาน/สถาบัน การศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากรายละเอียดการฝึกอบรม หรือคำอธิบายรายวิชาของหลักสูตรด้านอาชีพเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในหน่วยงาน/สถาบัน การศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เขตพื้นที่การศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร (วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยการอาชีพ) สถานศึกษาเอกชน จัดหางานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น

1.3 ศึกษาแนวทางในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทำให้ได้แนวทางในการสร้างเนื้อหาของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่สำคัญ

2. ศึกษาคูงานเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวและการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตร

3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปบทเรียนที่ได้จากศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาคูงานเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

### ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ โดย

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ไม่ได้มีขั้นตอนในการตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม เนื่องจากเวลา และงบประมาณในการดำเนินการวิจัยค่อนข้างจำกัด

ในการสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับอาชีพที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร เกี่ยวกับ

1.1 หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการอธิบายถึงเหตุผลและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร

1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้เข้ารับการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้สามารถประกอบอาชีพด้านการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นรายละเอียดของหัวข้อและเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วย

1.4 กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นการกำหนดกิจกรรมที่จะนำมาใช้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้อบรมมีความรู้ในการประกอบอาชีพ

1.5 สื่อการเรียนรู้ เป็นการกำหนดสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ และกิจกรรมในแต่ละเรื่อง

1.6 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ของการเรียนรู้แต่ละหน่วย เนื้อหาวิชา เช่น แบบทดสอบความรู้ แบบฝึกปฏิบัติ ทัศนศึกษา เป็นต้น

2. เลือกรูปแบบของหลักสูตร โดยเป็นหลักสูตรบูรณาการ

3. เสนอแนวทางการสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ครู อาจารย์ และนักวิชาการ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ได้นำข้อมูลจากข้อ 1 มาเป็นแนวทางในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ครู อาจารย์ และนักวิชาการ เพื่อกำหนดหัวข้อของหลักสูตรฝึกอบรม จากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร ภาคีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการท่องเที่ยวจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 7 กลุ่มอาชีพ ( กลุ่มอาชีพด้านการคมนาคม ด้านที่พักแรม ด้านร้านอาหาร ด้านบริการนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ด้านร้านขายของที่ระลึก ด้านความปลอดภัย และด้านกิจกรรมบันเทิงเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ) กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล (OTOP) เป็นต้น ทำให้ได้เนื้อหาที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวตามความคิดเห็นของผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ 4 หน่วย โดยทำเป็นหลักสูตรบูรณาการด้านการท่องเที่ยว ดังต่อไปนี้

3.1 ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร

3.2 ภาษาอังกฤษที่ควรรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ภาษาพาเที่ยว)

3.3 ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว

3.4 หลักการเป็นผู้ประกอบการ

สร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม 4 หน่วยให้เป็นโครงร่างของเนื้อหาในการฝึกอบรม คือ ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร ภาษาอังกฤษที่ควรรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ภาษาพาเที่ยว) ธุรกิจท่องเที่ยว และหลักการเป็นผู้ประกอบการ

4. การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ หลังจากการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้ทำหนังสือและโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล โดยในการเลือกผู้เชี่ยวชาญสำหรับการประเมินโครงร่างหลักสูตร จำนวน 11 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- 4.1 เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสร้างหลักสูตร
- 4.2 เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล
- 4.3 เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- 4.4 เป็นนักวิชาการ อาจารย์ที่ทำหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

โดยจุดประสงค์ของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญคือ

1. เพื่อประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมว่า โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผลมีความเหมาะสมที่จะนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้เพียงใด
2. เพื่อประเมินความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบของ โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม จะใช้

1. แบบประเมินระดับความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นข้อความ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมใน 5 ระดับ คือ

มีความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีความเหมาะสมมาก	ให้ 4 คะแนน
มีความเหมาะสมปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

2. แบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นข้อความเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง โดยกำหนดคะแนนของแต่ละระดับไว้ดังนี้

สอดคล้อง	ให้ +1
ไม่แน่ใจ	ให้ 0
ไม่สอดคล้อง	ให้ -1

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยนำหนังสือโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และแบบประเมิน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบโดยอิสระ จำนวน 12 คน และขอคำแนะนำเพิ่มเติมหลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรแล้ว

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การพิจารณาความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย กับเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ ประคองกรรมสูตร (2542 , หน้า 73) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. การพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence) ของแต่ละข้อจากสูตรดังนี้ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2539 หน้า 95)

$$IOC = \sum R/N$$

เมื่อ

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\Sigma$	คือ ผลรวม
R	คือ คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านี้จะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมหลังการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ
6. จัดเวทีเสนอโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยวครู อาจารย์และนักวิชาการ โดยใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพในภาคปฏิบัติว่า โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล มีความเหมาะสมที่จะนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้เพียงใด และ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยวครู อาจารย์และนักวิชาการ เพื่อกำหนดหัวข้อของหลักสูตรฝึกอบรม จากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร ภาควิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการท่องเที่ยวจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 7 กลุ่มอาชีพ ( กลุ่มอาชีพด้านการคมนาคม ด้านที่พักแรม ด้านร้านอาหาร ด้านบริการนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ด้านร้านค้าของที่ระลึก ด้านความปลอดภัย และด้านกิจกรรมบันเทิงเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ) กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล (OTOP) เป็นต้น
7. จัดทำเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรมด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

**ขั้นตอนที่ 3** การศึกษาแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยวครู อาจารย์และนักวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในระดับนโยบายมาร่วมให้แนวทางในการจัดการหลักสูตร

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

**ตอนที่ 2** การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ

**ตอนที่ 3** แนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ  
สำหรับพัฒนา บุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว  
อุทยานประวัติศาสตร์ กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จากการศึกษาทำให้คณะผู้วิจัยได้สะท้อนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังต่อไปนี้
  - 1.1 ได้รับความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดทำหลักสูตร
  - 1.2 ทำความเข้าใจวิธีการและแนวทางที่จะนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรที่ดี
  - 1.3 ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ ตามความต้องการของท้องถิ่นเพื่อให้มีแนวทางในการสร้างหลักสูตร
  - 1.4 ได้เรียนรู้คำตอบที่ยังเป็นข้อสงสัยต่าง ๆ ในหลักการและวิธีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม จากผู้เชี่ยวชาญในวงการศึกษาที่ได้ศึกษาไว้อย่างชัดเจน
  - 1.5 ได้มีการวางแผนขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำหลักสูตรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

1.6 เห็นคุณค่าการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นต่อไป

2. คณะผู้วิจัยศึกษาคุณภาพงานเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวและการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปในภาพรวมได้ดังนี้

### 2.1 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว

- 2.1.1 ในแหล่งท่องเที่ยวมีการจัดระบบการจราจรที่เหมาะสม
- 2.2.2 มีระบบน้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์เพียงพอ
- 2.2.3 การเก็บค่าธรรมเนียมเข้าชมในแหล่งท่องเที่ยวมีราคาเหมาะสม
- 2.2.4 ป้ายประชาสัมพันธ์แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวยังมีน้อย
- 2.2.5 ป้ายบอกเส้นทางยังมีน้อย และไม่ชัดเจน
- 2.2.6 การรักษาความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ
- 2.2.7 ในแหล่งท่องเที่ยวยังมีที่นั่งพักผ่อนไม่เพียงพอ

### 2.2 ด้านแหล่งการผลิต หรือสถานประกอบการ

- 2.2.1 มีความหลากหลายของแหล่งที่พัก
- 2.2.2 สภาพแหล่งให้บริการของร้านอาหาร และของฝากที่ระลึก มีความเหมาะสม แต่การจัดกระจาย ไม่อยู่ในเส้นทางท่องเที่ยว
- 2.2.4 สถานที่จอดรถ ในแหล่งซื้อของที่ระลึกไม่สะดวก
- 2.2.5 ภาพลักษณ์เกี่ยวกับการท่องเที่ยวไม่ดี เช่น ปัญหาเกี่ยวกับวัยรุ่นทะเลาะวิวาทในงานประเพณีท้องถิ่นยังไม่ได้รับการแก้ไข

### 2.3 ด้านผู้ประกอบการและผู้ให้บริการ

- 2.3.1 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น
- 2.3.2 ผู้ประกอบการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในท้องถิ่น
- 2.3.3 ทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ของผู้ประกอบการ ยังไม่ดีเท่าที่ควร
- 2.3.4 ผู้ให้บริการขาดทักษะการให้บริการที่ดี และขาดการนำเสนอที่ดี

### 2.4 ด้านสินค้าและการบริการ

- 2.4.1 สถานที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว ราคาถูก สะอาด บริการดี



- 2.4.2 อาหารมีรสชาติอร่อย ราคาไม่แพง และมีความเพียงพอ
- 2.4.3 ของที่ระลึกมีคุณภาพ ราคาเหมาะสม เป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงแต่ไม่โดดเด่น ขนาดเอกลักษณ์ และมีให้เลือกไม่หลากหลาย
- 2.4.4 รูปแบบและเทคนิคการขายสินค้า ไม่จูงใจในการซื้อสินค้า
- 2.4.5 การออกแบบบรรจุภัณฑ์ ไม่ดึงดูดความสนใจ
- 2.5 ด้านสังคมและวัฒนธรรม
  - 2.5.1 ชุมชนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมไว้ดี
  - 2.5.2 คนในชุมชนให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการท่องเที่ยว
- 2.6 ด้านเทคโนโลยี
  - 2.6.1 นักท่องเที่ยวมีการใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลด้านการท่องเที่ยวมากขึ้น
  - 2.6.2 ในจังหวัดกำแพงเพชร มีจุดให้บริการเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลด้านการท่องเที่ยวไม่เพียงพอ
- 2.7 ด้านเศรษฐกิจ
  - 2.7.1 ประชาชนมีรายได้น้อย ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว
  - 2.7.2 ประชาชนมีภาวะหนี้สิน ซึ่งเกิดจากหนี้นอกระบบและในระบบ เพราะสถานะในปัจจุบันค่าครองชีพสูง
  - 2.7.3 ประชาชนมีรายได้ไม่คงที่ และไม่มีรายได้ประจำ
  - 2.7.4 มีสถานะการว่างงานสูง เพราะขาดการจ้างงาน หรือมีการจ้างงานในชุมชนน้อย
- 2.8 ด้านรัฐบาล
  - 2.8.1 ในจังหวัดมีการสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง
  - 2.8.2 หน่วยงานรัฐบาลใช้การท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ
  - 2.8.3 หน่วยงานรัฐบาลให้การสนับสนุนด้านผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น (OTOP)
  - 2.8.4 การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐบาล มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ยุ่งยาก ลำช้า และขาดระบบที่ชัดเจน

## 2.9 ด้านการเมืองและกฎหมาย

2.9.1 มีงบประมาณด้านการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) แต่ต้องมีการร้องขอ

2.9.2 มีการเก็บค่าพาหนะ และค่าธรรมเนียมผู้ขับขี่ยานพาหนะที่นำนักท่องเที่ยวไปส่งในแหล่งท่องเที่ยว

## 2.10 ด้านบริษัทบริการการท่องเที่ยว

2.10.1 มีบริษัทนำเที่ยวในรูปแบบที่หลากหลาย

2.10.2 มีบริษัทนำเที่ยวจัดนำเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

3. ศึกษาคุณงานที่อุทยานประวัติศาสตร์อยุธยา เมื่อวันที่ 3 – 4 สิงหาคม 2550 ซึ่งเป็น การพัฒนาบุคลากรอีกส่วนหนึ่ง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสถานที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ที่มีการพัฒนาด้านการจัดการท่องเที่ยว แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการจัดทำหลักสูตรบูรณาการด้านอาชีพ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น พร้อมทั้งหาแนวทางเพื่อสร้างหลักสูตรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หลังจากศึกษาคุณงาน คณะผู้วิจัยได้กลับมาประชุมปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถสรุปผลที่ได้จากการศึกษาคุณงาน ดังนี้

3.1 การจัดทำหลักสูตรต้องคำนึงถึง ระดับความสามารถของหลักสูตรในการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรม โดยวัดจากความสามารถในการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถตามจุดประสงค์ของหลักสูตรในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และมีพัฒนาการตามเป้าหมายของการฝึกอบรม

3.2 การพัฒนาผู้เข้ารับการอบรม ต้องคำนึงถึง การพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมด้านความคิด ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านทักษะการใช้ภาษา และด้านคุณภาพผลงานของผู้เข้ารับการอบรม

3.3 เนื้อหาที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ ซึ่งบรรจุอยู่ในหลักสูตร ต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคน

3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว กับวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร

3.1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร แสดงความรู้สึก และความคิดเห็น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.4 สามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างหน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วยในหลักสูตร เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกหน่วยการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกัน

3.1.5 เนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยเรียนการเรียนรู้ สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมอยากที่จะศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเองนอกเหนือจากชั่วโมงการฝึกอบรม

3.1.6 เป็นหลักสูตรที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม ขอมรับความสามารถและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

3.1.7 เป็นหลักสูตรที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำกระบวนการและทักษะที่เรียน ไปใช้ในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

4. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสรุปบทเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาคุณงานเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยว การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยคณะผู้วิจัยเชิงภาคีที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการท่องเที่ยวจังหวัดกำแพงเพชร เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 2 สิงหาคม 2550 ณ ห้องประชุม ครุร่มสัก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) ที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น และเชิญวิทยากรซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมด้านอาชีพมาเป็นวิทยากรในครั้งนี้ สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นภาคีที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการท่องเที่ยวจังหวัดกำแพงเพชร โดยคัดเลือกตัวแทนผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ประชาสัมพันธ์จังหวัดกำแพงเพชร ผู้อำนวยการพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติกำแพงเพชร ประธานหอการค้าจังหวัดกำแพงเพชร นายกสมาคมส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดกำแพงเพชร ประธานชมรมสื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร บริษัททิพย์เคเบิลทีวี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม โรงเรียนทรัพย์สถิตวิทยาการ โรงเรียนคณิตพิทยาคม โรงเรียนบ่อสามแสน โรงเรียนปัทมครุณวิทย์ โรงแรมฟิรีสอร์ท ร้านพะเยาว์คาเฟ่ ชมรมผู้ประกอบการเดินรถโดยสารขนาดเล็กเพื่อการท่องเที่ยว ผู้ประกอบการรถตู้ บริษัทฯ

กักราวเดินรถ จำกัด ร้านสหกรณ์หินอ่อนพรานกระต่าย ศูนย์แสดงสินค้า OTOP ตัวแทนตลาดไนท์บาร์ซาร์ ชมรมพระเครื่องกำแพงเพชร

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งที่ประชุมได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT) ที่มีผลต่อการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก พบว่า

### ปัจจัยภายใน ด้านจุดแข็ง คือ

1. เป็นหลักสูตรที่ท้องถิ่นมีความต้องการมาก
2. มีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นที่มีบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ด้านการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักสูตร และเปิดหลักสูตรด้านการท่องเที่ยวโดยตรง
3. จังหวัดกำแพงเพชรมีแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติ ประเพณีและประวัติศาสตร์ โบราณสถานต่าง ๆ ที่ยังคงเอกลักษณ์และความสมบูรณ์ของแหล่งท่องเที่ยวยังมีมาก ดังนั้นจึงน่าที่จะนำมาเป็นแรงดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวหันมาให้ความสนใจได้มากขึ้น

### ปัจจัยภายใน ด้านจุดอ่อน คือ

1. การฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยวบางเรื่องอาจค่อนข้างไม่เห็นผลมากนัก เช่น การฝึกทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การฝึกการให้บริการด้านพาหนะการเดินทาง เป็นต้น อาจค่อนข้างไม่เห็นผลมากนัก ทั้งนี้เพราะจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดกำแพงเพชรในปัจจุบันมีจำนวนไม่มากนัก
2. ในท้องถิ่นมีวิทยากรที่เป็นชาวต่างประเทศ หรือเป็นคนไทยที่มีทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารโดยตรง มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการ
3. อาชีพหลักของประชาชนในจังหวัดกำแพงเพชร ส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพด้านการเกษตร ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาด้านการท่องเที่ยวจึงค่อนข้างเป็นไปได้ยาก
4. หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร ยังขาดการประสานงาน และขาดเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### ปัจจัยภายนอก ด้านโอกาส คือ

1. ในระดับประเทศได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวในทุก ๆ จังหวัด
2. สามารถหาแหล่งเงินทุนที่จะสนับสนุนด้านการพัฒนาการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยวได้ง่าย
3. สามารถนำรูปแบบหรือกิจกรรมบางอย่างตามหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพที่จัดทำขึ้น ไปปรับใช้กับการสอนนักเรียน นักศึกษาในสถาบันการศึกษา หรือในหน่วยงานต่างๆ ได้

### ปัจจัยภายนอก ด้านอุปสรรค คือ

1. ประชาชนยังมองเห็นว่า การท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชรในปัจจุบันยังไม่เติบโต จึงไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการท่องเที่ยวของจังหวัดที่อาจเติบโตในอนาคตได้
2. มีกฎระเบียบเกี่ยวกับการห้ามจำหน่ายสินค้าในเขตอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร จึงทำให้ประชาชนไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองด้านการประกอบอาชีพด้านการท่องเที่ยว เพราะมองเห็นไม่ชัดเจนถึงโอกาสในการประกอบอาชีพในแหล่งท่องเที่ยว
3. คนในท้องถิ่นมีพื้นฐานความรู้ด้านการท่องเที่ยวที่แตกต่างกันมาก จึงทำให้การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีวก่อนข้างมีปัญหาด้านการตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของคนที่มีความต้องการหลากหลาย

## ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ

ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การนำข้อมูลจากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลกโดยคณะผู้วิจัยได้จัดทำโครงร่างหลักสูตร เลือกรูปแบบของหลักสูตร และเสนอแนวทางการสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อาจารย์ และนักวิชาการ ทำให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 หน่วย รวมทั้งหมด 48 ชั่วโมง ดังนี้

หน่วยที่ 1 เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 6 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความเป็นมาของอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร ความสำคัญของอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร และโบราณสถานที่สำคัญของอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชรสำหรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้คือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถระบุที่ตั้งของอุทยานประวัติศาสตร์ได้ อธิบายถึงความสำคัญของอุทยานประวัติศาสตร์ได้ บอกชื่อโบราณสถานที่สำคัญได้อย่างน้อย 5 แห่ง และสามารถอธิบายลักษณะสำคัญของโบราณสถานภายในอุทยานได้อย่างน้อย 5 แห่ง

หน่วยที่ 2 เรื่อง ภาษาพาเที่ยว จำนวน 18 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ภาษาอังกฤษพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว ภาษาอังกฤษสำหรับการโรงแรม ภาษาอังกฤษสำหรับภัตตาคารร้านอาหาร ภาษาอังกฤษสำหรับการบริการด้านขนส่ง และภาษาอังกฤษสำหรับการขายของที่ระลึก สำหรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้คือ เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษแก่นักบุคลากรในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และเพื่อให้สามารถนำทักษะทางด้านภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในด้านการท่องเที่ยวได้

หน่วยที่ 3 เรื่อง ธุรกิจการท่องเที่ยว จำนวน 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจการท่องเที่ยว และการจัดนำเที่ยว สำหรับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว สามารถอธิบายนิยามศัพท์ด้านการท่องเที่ยวได้ อธิบายความเป็นมาของการท่องเที่ยวได้ บอกประโยชน์ของการท่องเที่ยวได้ และจำแนกผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวได้ ธุรกิจการท่องเที่ยว สามารถบอกความหมายของธุรกิจการท่องเที่ยวได้ บอกองค์ประกอบของธุรกิจการท่องเที่ยวได้ และอธิบายธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวได้ ส่วนการจัดนำเที่ยว สามารถอธิบายรูปแบบของการจัดนำเที่ยวได้ บอกลักษณะของการนำเที่ยวได้ จำแนกปัจจัยสำคัญในการจัดนำเที่ยวได้ และอธิบายวิธีการจัดทำรายการนำเที่ยวได้

หน่วยที่ 4 เรื่อง การเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ หลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี การให้บริการที่ประทับใจ และการพัฒนาบุคลิกภาพ สำหรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้คือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายถึงหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี และมีคุณธรรม จริยธรรมในการประกอบอาชีพ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจท่องเที่ยว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายถึง ความสำคัญและวิธีการให้บริการที่ประทับใจได้ และ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายถึงความสำคัญของบุคลิกภาพและหลักการพัฒนาบุคลิกภาพได้

## 2. ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

2.1 การประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
<b>หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์</b>			
<b>จังหวัดกำแพงเพชร</b>			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.42	0.57	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.51	0.62	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.23	0.87	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.69	0.76	มากที่สุด
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.51	0.77	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.41	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
<b>หน่วยที่ 2 ภาษาพาเที่ยว</b>			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.35	0.78	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.41	0.81	มาก
3. เนื้อหา	4.35	0.74	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.43	0.79	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.51	0.71	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.41	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
<b>หน่วยที่ 3 ภารกิจท่องเที่ยว</b>			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.37	0.81	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.41	0.79	มาก
3. เนื้อหา	4.29	0.72	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.32	0.79	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.55	0.62	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.44	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
<b>หน่วยที่ 4 หลักการเป็นผู้ประกอบการ</b>			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.62	0.79	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.43	0.83	มาก
3. เนื้อหา	4.41	0.87	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.31	0.89	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.39	0.75	มาก
6. การวัดผลประเมินผล	4.48	0.93	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมทั้งหลักสูตร</b>			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.44	0.74	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.44	0.76	มาก
3. เนื้อหา	4.35	0.80	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.41	0.81	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.50	0.71	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.44	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X}=4.43$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากในทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร ( $\bar{X}=4.46$ ) รองลงมาคือ หลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี ( $\bar{X}=4.44$ ) และภาษาพาเที่ยว ( $\bar{X}=4.41$ ) และ ธุรกิจท่องเที่ยว ( $\bar{X}=4.40$ ) ตามลำดับ โดยด้านความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็น วัตถุประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรม การฝึกอบรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม ด้านภาษาพาเที่ยว และด้านธุรกิจท่องเที่ยวมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ สื่อประกอบการฝึกอบรม สำหรับด้านหลักการเป็นผู้ประกอบการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดในเรื่อง โครงสร้างหลักสูตร และภาพรวมทั้งหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นสื่อประกอบการฝึกอบรม สำหรับหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็น โครงสร้างหลักสูตร

2.2 การประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการ ด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของ โครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=12)

ประเด็นการประเมิน	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความหมาย
1. ความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร	0.75	สอดคล้อง
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับโครงสร้างของเนื้อหา ของหลักสูตร	0.92	สอดคล้อง
3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร	0.83	สอดคล้อง
4. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับวิธีการสอนและ กิจกรรม	0.83	สอดคล้อง
5. สื่อการสอนและกิจกรรมกับเนื้อหาหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
6. การประเมินผลกับเนื้อหาหลักสูตร	0.83	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.2 การประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกันทุกประเด็นการประเมิน คือมีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.75-1.00

3. การจัดเวทีเสนอโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ครู อาจารย์และนักวิชาการ รวมจำนวน 31 คน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฯ ในวันที่ 22 สิงหาคม 2550 ณ ห้องประชุม คณะครู ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประกอบด้วย นักวิชาการ ตัวแทนสถานศึกษาที่มีความรู้ด้านอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ด้านการประกอบอาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว จำนวน 7 กลุ่มอาชีพ ( กลุ่มอาชีพด้านการคมนาคม ด้านที่พักแรม ด้านร้านอาหาร ด้านบริการนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ด้านร้านขายของที่ระลึก ด้านความปลอดภัย และด้านกิจกรรมบันเทิงเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ) ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรของผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
<b>หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์</b>			
<b>จังหวัดกำแพงเพชร</b>			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.61	0.62	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.65	0.61	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.45	0.81	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.65	0.66	มากที่สุด
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.61	0.62	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.48	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.58</b>	<b>0.54</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

หน่วยที่ 2 ภาษาพาเที่ยว			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.29	1.01	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.48	0.85	มาก
3. เนื้อหา	4.45	0.77	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.42	0.81	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.61	0.67	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.35	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>
หน่วยที่ 3 ธุรกิจท่องเที่ยว			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.32	0.79	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.39	0.76	มาก
3. เนื้อหา	4.48	0.68	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.48	0.77	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.55	0.57	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.42	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>
หน่วยที่ 4 หลักการเป็นผู้ประกอบการ			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.52	0.77	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.32	0.95	มาก
3. เนื้อหา	4.35	0.99	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.35	0.84	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.26	0.93	มาก
6. การวัดผลประเมินผล	4.48	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
<b>ภาพรวมทั้งหลักสูตร</b>			
1. โครงสร้างหลักสูตร	4.44	0.80	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.46	0.79	มาก
3. เนื้อหา	4.43	0.81	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.48	0.77	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.51	0.70	มากที่สุด
6. การวัดผลประเมินผล	4.43	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X}=4.46$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากในทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร ( $\bar{X}=4.58$ ) รองลงมาคือ ธุรกิจท่องเที่ยว ( $\bar{X}=4.44$ ) ภาษาพาเที่ยว ( $\bar{X}=4.43$ ) และหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี ( $\bar{X}=4.38$ ) และ ตามลำดับ โดยด้านความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นโครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม ด้านภาษาพาเที่ยวและด้านธุรกิจท่องเที่ยวมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นสื่อการฝึกอบรม สำหรับหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นโครงสร้างหลักสูตร และภาพรวมทั้งหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นสื่อประกอบการฝึกอบรม

### ตอนที่ 3 แนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

โดยการเชิญภาคีที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการท่องเที่ยว จังหวัดกำแพงเพชร รวมจำนวน 25 คน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 24 สิงหาคม 2550 ณ ห้องประชุม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประกอบด้วยนักวิชาการและตัวแทนสถานศึกษาที่มีความรู้ด้านอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ด้านการประกอบอาชีพ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว จำนวน 7 กลุ่มอาชีพ ( กลุ่มอาชีพด้านการคมนาคม ด้านที่พัก แรม ด้านร้านอาหาร ด้านบริการนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ด้านร้านขายของที่ระลึก ด้านความปลอดภัย และด้านกิจกรรมบันเทิงเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ)

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ได้แนวทางการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ สำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรควรมีการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ สำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก
2. ควรมีการหารือกันว่าหน่วยงานภายในท้องถิ่นหน่วยงานใดควรเป็นเจ้าภาพหลัก เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อที่จะได้เป็นหลักในการประสานงานการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป
3. ควรสนับสนุนและเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในจังหวัดกำแพงเพชรที่สนใจหลักสูตรได้นำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวให้มากยิ่งขึ้น
4. ควรกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดกำแพงเพชรได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร เช่น สถาบันการศึกษาและหน่วยงานให้บริการการศึกษา และฝึกอบรม สำนักงานท่องเที่ยว และกีฬา จังหวัดกำแพงเพชร ศูนย์ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรอาสาสมัคร เป็นต้น

5. ควรจัดให้มีวุฒิบัตรสำหรับผู้เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม และให้การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าและการเทียบโอนหน่วยกิต ซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมต่อไปด้วย
6. ควรหาแนวทางในการสร้างและดำรงรักษาคุณภาพการฝึกอบรม เพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยอิงอยู่กับกรอบงาน การวัดผล การได้รับวุฒิบัตร การตรวจสอบ และการวิเคราะห์ ทบทวน ซึ่งควรเกิดจากการเห็นชอบร่วมกันจากคนในท้องถิ่น
7. สนับสนุนให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้นำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองด้วยความภาคภูมิใจ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก มีวัตถุประสงค์คือ

- 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวและการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปบทเรียนที่ได้จากศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

#### ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ มีขั้นตอน

1. นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างโครงสร้างหลักสูตร
2. เลือกรูปแบบของหลักสูตร
3. เสนอแนวทางการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อาจารย์ และนักวิชาการ
4. การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมหลังการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ

6. จัดเวทีเสนอโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ  
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อาจารย์และนักวิชาการ

7. จัดทำเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรมด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรใน  
ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

**ขั้นตอนที่ 3** การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรม  
การท่องเที่ยว อาจารย์และนักวิชาการ เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการ  
ด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์  
กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

### สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับพัฒนาบุคลากรใน  
ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก โดยคณะผู้วิจัย  
ได้จัดทำโครงร่างหลักสูตร เลือกรูปแบบของหลักสูตร และเสนอแนวทางการสร้างโครงร่างหลักสูตร  
ฝึกอบรมโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อาจารย์ และนักวิชาการ ทำ  
ให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 หน่วย รวมทั้งหมด 48 ชั่วโมง ดังนี้

**หน่วยที่ 1** ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 6 ชั่วโมง  
โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความเป็นมาของอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร ความสำคัญของอุทยาน  
ประวัติศาสตร์กำแพงเพชร และ โบราณสถานที่สำคัญของอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชรสำหรับ  
วัตถุประสงค์การเรียนรู้คือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถระบุที่ตั้งของอุทยานประวัติศาสตร์ได้ อธิบาย  
ถึงความสำคัญของอุทยานประวัติศาสตร์ได้ บอกชื่อโบราณสถานที่สำคัญได้อย่างน้อย 5 แห่ง  
และสามารถอธิบายลักษณะสำคัญของโบราณสถานภายในอุทยานได้อย่างน้อย 5 แห่ง

**หน่วยที่ 2** ภาษาพาเที่ยว จำนวน 18 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาษาอังกฤษพื้นฐาน  
ด้านการท่องเที่ยว ภาษาอังกฤษสำหรับการโรงแรม ภาษาอังกฤษสำหรับภัตตาคารร้านอาหาร  
ภาษาอังกฤษสำหรับการบริการด้านขนส่ง และภาษาอังกฤษสำหรับการขายของที่ระลึก สำหรับ  
วัตถุประสงค์การเรียนรู้คือ เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษแก่บุคลากรในอาชีพที่เกี่ยวข้อง  
กับการท่องเที่ยว และเพื่อให้สามารถนำทักษะทางด้านภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์  
ต่าง ๆ ในด้านการท่องเที่ยวได้

**หน่วยที่ 3** ธุรกิจการท่องเที่ยว จำนวน 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้เบื้องต้น  
เกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจการท่องเที่ยว และการจัดนำเที่ยว สำหรับวัตถุประสงค์ของการ



เรียนรู้ คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว สามารถอธิบายนิยามศัพท์ด้านการท่องเที่ยวได้ อธิบายความเป็นมาของการท่องเที่ยวได้ บอกประโยชน์ของการท่องเที่ยวได้ และจำแนกผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวได้ ธุรกิจการท่องเที่ยว สามารถบอกความหมายของธุรกิจการท่องเที่ยวได้ บอกองค์ประกอบของธุรกิจการท่องเที่ยวได้ และอธิบายธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวได้ ส่วนการจัดนำเที่ยว สามารถอธิบายรูปแบบของการจัดนำเที่ยวได้ บอกลักษณะของการนำเที่ยวได้ จำแนกปัจจัยสำคัญในการจัดนำเที่ยวได้ และอธิบายวิธีการจัดทำรายการนำเที่ยวได้

หน่วยที่ 4 การเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ หลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี การให้บริการที่ประทับใจ และการพัฒนาบุคลิกภาพ สำหรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้คือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายถึงหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจท่องเที่ยว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายถึง ความสำคัญและวิธีการให้บริการที่ประทับใจได้ และ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายถึงความสำคัญของบุคลิกภาพและหลักการพัฒนาบุคลิกภาพได้

## 2. ผลการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน พบว่า

2.1 การประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1.1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากในทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร รองลงมาคือ หลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี และภาษาพาเที่ยวและ ธุรกิจท่องเที่ยว ตามลำดับ โดยด้านความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็น วัตถุประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม ด้านภาษาพาเที่ยว และด้านธุรกิจท่องเที่ยวมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ สื่อประกอบการฝึกอบรม สำหรับด้านหลักการเป็นผู้ประกอบการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดในเรื่อง โครงสร้างหลักสูตร และภาพรวมทั้งหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นสื่อประกอบการฝึกอบรม สำหรับหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็น โครงสร้างหลักสูตร

2.2.2 ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากในทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร รองลงมาคือ ธุรกิจท่องเที่ยว ภาษาพาเที่ยว และหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี และ ตามลำดับ โดยด้านความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็น โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม ด้านภาษาพาเที่ยวและด้านธุรกิจท่องเที่ยวมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นสื่อการฝึกอบรม สำหรับหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็น โครงสร้างหลักสูตร และภาพรวมทั้งหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในประเด็นสื่อประกอบการฝึกอบรม

2. การประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า โครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกันทุกประเด็นการประเมิน

3. แนวทางการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ สำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก คือ

3.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรควรมีการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพ สำหรับพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก

3.2 ควรมีการหารือกันว่าหน่วยงานภายในท้องถิ่นหน่วยงานใดควรเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อที่จะได้เป็นหลักในการประสานงานการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป

3.3 ควรสนับสนุนและเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในจังหวัดกำแพงเพชรที่สนใจหลักสูตรได้นำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวให้มากยิ่งขึ้น

3.4 ควรกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดกำแพงเพชรได้มีส่วนรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร เช่น สถาบันการศึกษาและหน่วยงานให้บริการการศึกษา และฝึกอบรม สำนักงานท่องเที่ยว และกีฬาจังหวัดกำแพงเพชร ศูนย์ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรอาสาสมัคร เป็นต้น

3.5 ควรจัดให้มีวิทยุบัตรสำหรับผู้เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม และให้การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าและการเทียบโอนหน่วยกิต ซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมต่อไปด้วย

3.6 ควรหาแนวทางในการสร้างและดำรงรักษาคุณภาพการฝึกอบรม เพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยอิงอยู่กับกรอบงาน การวัดผล การได้รับวุฒิบัตร การตรวจสอบ และการวิเคราะห์ ทบทวน ซึ่งควรเกิดจากการเห็นชอบร่วมกันจากคนในท้องถิ่น

3.7 สนับสนุนให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองด้วยความภาคภูมิใจ

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก เป็นหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ในการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร ดังนี้

1. จากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและการจัดการด้านอาชีพ พบว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถทำได้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาองค์กร (दनัย เทียนพุด 2527, หน้า 22) แต่ทั้งนี้การฝึกอบรมมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในตัวของคน 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ (วิจิตร อาวะกุล, 2537, หน้า 24) ด้านทักษะ (skill) ความชำนาญงาน ด้านความรู้ (knowledge) ทั้งนี้การฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร จะส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นได้ปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) และเพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล (Wexley & Latham, 1991, pp.78-82) ซึ่งจะส่งผลต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าหลักสูตรแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทางจังหวัดกำแพงเพชรควรจะมีการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม

2. ในการสร้างหลักสูตร ได้อาศัยขั้นตอนการร่างหลักสูตรของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 3-16) โดยมีขั้นตอนการสร้างหลักสูตร คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน รูปแบบของหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ทั้งนี้การประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร ได้แก่ความเหมาะสมของ โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และ การวัดผลประเมินผล จากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญและ

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุดในทุกข้อ และความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งค่าที่ได้มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างหลักสูตรอย่างมีระบบตามขั้นตอนการสร้างหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 3 -16) สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 162-163) ชำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9) อรพรรณ พรสีมา (2537, หน้า 37) Tyler (1949, p.96) Taba (1962, p.12) และยึดหลักในการสร้างเป็นแบบหลักสูตรบูรณาการ สำลี รักสุทธีและคณะ (2544, หน้า 19) ชำรง บัวศรี (2542, หน้า 108-181) กรมวิชาการ (2544, หน้า 4)

3. เนื้อหาหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตรแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก เป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร โดยมี 4 หน่วยคือ 1. ความรู้เกี่ยวกับอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร 2. ภาษาอังกฤษที่ควรรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ภาษาพาเที่ยว) 3. ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจท่องเที่ยว และ 4. หลักการเป็นผู้ประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างหลักสูตรได้ร่วมกันสร้างหลักสูตรโดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้กระบวนการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น ทำให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคลากรที่ทำงานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในการจัดทำเป็นหลักสูตรดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. วิทยากรในการฝึกอบรมหลักสูตรแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ควรศึกษารายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม และควรมีการเพิ่มเติมข้อมูลที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น นโยบายด้านการท่องเที่ยว ความรู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นต้น
2. ควรนำหลักสูตรการฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ไปอบรมให้กับบุคลากรที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทั้งนี้อาจมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม เนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรม วันเวลา ที่ต้องการฝึกอบรม ฯลฯ ก่อนจัดการอบรม เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมมี 4 หน่วย ซึ่งบุคคลบางกลุ่มไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมในทุกหน่วย

3. หลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เมืองมรดกโลก ได้สร้างขึ้นจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ดังนั้นควรมีนำหลักสูตรไปใช้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม วัน เวลาในการฝึกอบรมของผู้ที่ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยใช้กรอบของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นแนวทางเพื่อ
2. ควรมีการติดตามประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการด้านอาชีพสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร
3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). การบูรณาการ. กรุงเทพฯ : การศาสนา กรมการศาสนา.
- ขนิษฐา สมานี. (2548). ธุรกิจการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: เอมพันธ์ จำกัด.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: นำ้กัการพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์ออลินเพรส.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากรู้. พิมพ์ครั้งที่ 1.  
กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คนัย เทียนพูน. (2527). กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีราร บัวศรี (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ :  
คุรุสภา.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิต  
แห่งชาติ.
- นิรชา ทองธรรมชาติและคณะ. (2544). กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์.  
กรุงเทพฯ: ดินคอร์น.
- บุญเรียง ขจรศิลป์ และคณะ. (2543). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนาการ  
เลี้ยงโคนม: กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร: หจก. พี เอ็น.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548) การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ : เพรส แอนด์  
ดีไซน์ จำกัด.
- บุบผา คุ้มมานนท์. (2536). การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยว. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไพฑูริย์ สุนทร.(2543). การเรียนรู้แบบบูรณาการ. สานปฏิรูป. 2(23) : 22.
- พัฒนา สุขประเสริฐ.(2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์.
- เมธี ปิยะคุณ. (2547). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุด. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2547, จาก [www.stou.ac.th/thai/offices/ocel/knowledge/3-46/page19-3-46.html](http://www.stou.ac.th/thai/offices/ocel/knowledge/3-46/page19-3-46.html).
- รัตนะ บัวสนธ์. (2535). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักสูตร พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533). กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดาวัลย์ โพธิ์สุวรรณ. (2540). สภาพปัญหาและความต้องการของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนและชุมชนในการจัดหลักสูตรท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการเลี้ยงโคนมของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย ดิสสระ. (2535). การพัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2533). การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัย พาณิช. (2544). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา. ในแนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครูมัธยมเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. บรรณาธิการ โดย พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล. 2549. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. วิจิตรหัตถกร, กรุงเทพฯ
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2525). พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชเนศวรการพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2544). การบูรณาการตามหลักสูตรใหม่. สานปฏิรูป. 4(44). 51.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.
- วิจิตร อาวะกุล . (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน. ปริญญาโท การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศุติมาศ บุญศรี. (2543). การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: กรณีศึกษา  
โรงเรียนจอมราช อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุติมาศ บุญศรี. (2543). การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: กรณีศึกษาโรงเรียน  
จอมราช อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาโรจน์ บัวศรี. (2529). **บูรณาการ**. สารนุกรมศึกษาศาสตร์. 3(2) : 7-8.
- สุเมธ อมรวิวัฒน์. (2543). **หลักสูตรบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพระพุทธธรรม**. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ลำเรียง บุญเรืองรัตน์. (2539). **การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.
- สุวิทย์ เสวตวงศ์. (2542). **การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา:  
กรณีศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนองวัวหอ จังหวัดอุดรธานี**. ขอนแก่น:  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลำลี รักสุทธิและคณะ. (2544). **เทคนิควิธีการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: พัฒนา  
ศึกษา.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). **แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร**. เชียงใหม่: เชียงใหม่โรง  
พิมพ์แสงศิลป์.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร. (2551). **ยุทธศาสตร์จังหวัดกำแพงเพชร**  
สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 เมษายน 2551, จาก  
<http://www.kamphaengphet.go.th/yuttasatkpp/yuttasatkpp.pdf>
- สุภาพร พิศาลบุตรและชงยุทธ เกษสาคร. (2544). **การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ :  
บริษัทสำนักพิมพ์สยาม จำกัด.
- สังัด อุทรานันท์ (2538). **หลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สังัด อุทรานันท์. ( 2532). **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ  
และสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.



- หัตยา เจียมศักดิ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเรื่อง หัตถกรรมในท้องถิ่น สำหรับนักเรียน  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรทัย มูลคำ และคณะ. (2542). **Child Centered : Storyline Method** : การบูรณาการหลักสูตร  
และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : ที พี พรินท์.
- อรพรรณ พรสีมา. ( 2537). **เทคนิคการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Dessler, G. (1997). **Human Resource Management**. (7th ed.). N.J.: Prentice Hall.
- Goldstein, I.L. (2002). **Training in organizations: needs assessment, development and  
evaluation**. (4th ed.). Belmont, Calif: CA: Books/Cole.
- Good, Carter V. **Dictionary of Educattion**. (3<sup>rd</sup> . ed.) New York : McGraw Hill, 1973.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Oliva, Peter F. (1992). **Deveioing The Curriculum**. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper Collins  
Publishers.
- Saylor J.G. & Alexander, W.M. **Planning Curriculum for Schools**. New York : Holt, Rinehart  
and Winston, 1974.
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development: Theory and Practice**. New York: Harcourt  
Brace&World.
- Tyler, Ralph W. (1969). **Basic Principles of Curriculum and Instruction**. Chicago: The  
University of Chicago.

เพชรพรรณ โกมลมาลย์. 2541.-----

สมคิด บางโม. 2542-----

## ประวัตินักวิจัย

### หัวหน้าโครงการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชร วิชาวรรณนท์

### ประวัติการศึกษา

ครุศาสตร์บัณฑิต (ภาษาไทย)

ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การประถมศึกษา)

Ph.D. Candidate (Education)

### ประวัติการทำงาน

2528 - 2532 ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา จ.ศรีสะเกษ

2532 - 2538 ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จ.ศรีสะเกษ

2538 - ปัจจุบัน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2545 – ปัจจุบัน คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

### ผลงานวิจัย

2546 : การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในรายวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2547 : กระบวนการพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดาร : กรณีศึกษาโรงเรียนท่านผู้หญิงทวีมนิษฐ จังหวัดตาก

2550 : ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต

## นักวิจัยในโครงการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปจรรย์ ผลประเสริฐ

### ประวัติการศึกษา

- ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
- พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)
- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ประชากร และการพัฒนา)

### ประวัติการทำงาน

- 2532 - 2539 นักสถิติ หัวหน้างานเวชระเบียนและสถิติ  
ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลกำแพงเพชร
- 2540 – 2545 อาจารย์/หัวหน้าศูนย์คอมพิวเตอร์ คณะวิทยาการจัดการ  
สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
- 2546 - 2547 รองคณบดี ฯ ฝ่ายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- 2548 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

### งานวิจัย (ตั้งแต่ปี 2540-ปัจจุบัน)

- 2540 ประเมินผลโครงการคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลกำแพงเพชร
- 2541 ปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษาโปรแกรมบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหาร  
ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
- 2543 การศึกษาสมรรถภาพการได้ยินของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
จังหวัดกำแพงเพชร
- 2544 ความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ  
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
- 2545/2546 สักยภาพและองค์ความรู้ทางการศึกษาและฝึกอบรมของจังหวัดตาก
- 2546 รูปแบบและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มสตรีทอผ้า  
บ้านหนองหมือด ตำบลแสนตอ อำเภอขามเฒ่าบุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร

- 2546/2547 ความต้องการการศึกษาของชุมชนจังหวัดตาก
- 2548 การพัฒนาห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์เป็นห้องสมุดมีชีวิตของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- 2548 การวิจัยและพัฒนาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ของกองทุนหมู่บ้านจังหวัดกำแพงเพชร
- 2549 ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นด้านการรักษาความปลอดภัย และความสามารถที่พึงประสงค์ของตำรวจท่องเที่ยว
- 2550 ประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการ : การรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวประจำปี พ.ศ. 2550
- 2550 กลยุทธ์การรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

**สถานที่ทำงาน** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ** จันทรอินทร์

#### **ประวัติการศึกษา**

- 2541 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- 2538 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
- 2537 ประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านการสอนภาษาอังกฤษ
- 2535 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)

#### **ประวัติการทำงาน**

- 2531 – 2535 อาจารย์พิเศษด้านการสอนภาษาอังกฤษ สมาคมมวย เอ็ม ซี เอ จังหวัดลำพูน
- 2535 – 2536 อาจารย์โรงเรียนนานาชาติ จังหวัดเชียงใหม่
- 2536 – 2541 เลขานุการองค์การพัฒนาเอกชน Thailand Baptist Missionary Fellowship จังหวัดเชียงใหม่
- 2541 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 7 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

### ผลงานวิจัย (ตั้งแต่ปี 2540 – ปัจจุบัน)

2540	Diseases in Thailand: Asthma, COPD, Tuberculosis and Heart disease
2541	ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การพัฒนาเอกชนที่ช่วยเหลือชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยงในจังหวัดเชียงใหม่
2549	ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น ด้านการรักษาความปลอดภัย และความสามารถที่พึงประสงค์ของตำรวจท่องเที่ยว
2549	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในการมาใช้บริการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร
2549	Dylipidemia in Chaingmai, Thailand
2550	Abdominal obesity together with co-morbidity of diabetes, dyslipidemia, hypertension and cardiovascular disease in Chiangmai, Thailand
2550	กลยุทธ์การรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยว
2550	ประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ: การรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ประจำปี พ.ศ. 2550

สถานที่ทำงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

อาจารย์ดัชนี จะวรรณะ

### ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิทยาการจัดการ)

### ประวัติการทำงาน

2532 – 2533 ครูโรงเรียนบริหารธุรกิจพาณิชยการกำแพงเพชร

2534 – 2535 อาจารย์/เจ้าหน้าที่งานวิจัย และพัฒนา วิทยาอาชีวศึกษาลำปาง

2536 – 2537 อาจารย์/เจ้าหน้าที่งานวิจัย และพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

2538 – 2541 อาจารย์/ผู้จัดการกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

2542 – 2543 อาจารย์/หัวหน้างานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

- 2544 – 2546 อาจารย์/หัวหน้างานห้องสมุด วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร  
 2547 – 2548 อาจารย์/หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา  
 2549 – ปัจจุบัน ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ/เจ้าหน้าที่งานวิจัยพัฒนา และมาตรฐาน  
 การศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

**ผลงานวิจัย (ตั้งแต่ปี 2546 – ปัจจุบัน)**

- 2546 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมา  
 ท่องเที่ยว เชนิเวศในจังหวัดกำแพงเพชร  
 2546/2547 ความต้องการการศึกษาของชุมชนจังหวัดตาก  
 2548 การศึกษาภูมิหลัง สภาพความเป็นอยู่ สภาพปัญหา และความต้องการ  
 ของนักศึกษาคณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร  
 2549 ประเมิน โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix It Center)  
 ระยะที่ 1: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ซ่อมสร้างตำบลไตรตรังษ์ และตำบล  
 นครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

**สถานที่ทำงาน**

แผนกวิชาการขายและการตลาด คณะวิชาบริหารธุรกิจ  
 วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร