

## การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล

### The Development of Training Curriculum for Trainers to Develop the Personnel of Early Childhood Development Center in Sub-District Administration Organizations

ทัศนีย์ นาคุณทรง<sup>1</sup> ไพโรจน์ สติรยากร<sup>2</sup> พิสิฐ เมธาภัทร<sup>3</sup> และมนต์ชัย เทียนทอง<sup>4</sup>

Tassanee Nakunsong,<sup>1</sup> Pairote Stirayakorn,<sup>2</sup> Pisit Mathapatara<sup>3</sup> and Monchai Teaintong<sup>4</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 คน ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือชุดฝึกอบรมวิทยากรที่สร้างขึ้น และนำไปทำการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบ One Group Pretest - Posttest design ในขั้นตอนการวิจัย และนำผลการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งการประเมินผลจะยึดรูปแบบการประเมินตามแบบ CIPP Model ของแดเนียล แอล สต๊ฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) โดยการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และทักษะตลอดจนเจตคติที่ดีในการเป็นวิทยากรอีกทั้งได้แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันผู้เข้าอบรมมาจากผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสบการณ์ในการดูแลเด็ก ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ หรือที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลาของการฝึกอบรมที่เหมาะสมคือ 4 วันทำการ จำนวน 13 คน/รุ่น การจัดการฝึกอบรมควรจัด ณ ห้องประชุมในเขตพื้นที่ อบรบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ 8 หัวข้อเรื่อง คือ 1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การเตรียมโครงการฝึกอบรม 3) การจัดทำแผนการสอนของวิทยากร 4) เทคนิคการฝึกอบรม 5) การพัฒนาบุคลิกภาพของวิทยากร 6) ลี้อ/อุปกรณ์ในการฝึกอบรม 7) การจัดสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม 8) การประเมินผลการฝึกอบรม

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ และประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ ผลปรากฏว่า ค่าดัชนีของความ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> ค.อ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>3</sup> Ph.D. (Vocational Education) รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>4</sup> ค.อ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



สอดคล้องในภาพรวมของทั้งสองรายการมีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งมีความสอดคล้องกันสูง และการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อชุดฝึกอบรม แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการฝึกอบรม และแบบสอบถามติดตามผลหลังการฝึกอบรม ทั้ง 3 ชุด พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถใช้ประเมินผลการฝึกอบรมได้ในขั้นต่อไป จากนั้นผู้วิจัยได้นำชุดฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ดูแลเด็กจำนวน 15 คน เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม พบว่ามีประสิทธิภาพ 85.57/84.44 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ มีค่าระหว่าง 0.70 ถึง 0.93

3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P) ผู้วิจัยได้นำเอาชุดฝึกอบรมไปอบรมวิทยากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน มีประสิทธิภาพ 86.85/85.64 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ เปรียบเทียบคะแนนก่อนอบรมและหลังอบรมพบว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากก่อนการเข้าฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากคะแนนภาคปฏิบัติพบว่าผู้เข้าอบรมได้คะแนนเฉลี่ย 76.61

4. การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation : P) ผู้วิจัยได้ติดตามประเมินผลผู้เข้าอบรมโดยให้ผู้เข้าอบรมจำนวน 4 คนเป็นวิทยากรจัดอบรมให้ความรู้กับผู้ดูแลเด็กที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ใหม่ จำนวน 15 คน ผลการนิเทศการสอนด้านทฤษฎี และปฏิบัติพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับดี และผลความคิดเห็นของนักเรียนตัวอย่าง พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีคะแนนภาคทฤษฎีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42 คะแนนปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.07

**คำสำคัญ :** หลักสูตรฝึกอบรมวิทยากร วิทยากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## ABSTRACT

The research aims to develop a training curriculum and to assess the efficiency of the training curriculum for trainers to develop the personnel of early childhood development centers in sub-district administration organizations. The sample subjects were 13 child care takers of early childhood development centers in sub-district administration organizations, Maha Sarakham province. The research and development methodology was employed. The research instruments were a constructed training package, and the training package was tried out by one group pretest-posttest design in the research stage. The training curriculum was then developed based on the research results, and the curriculum was tried out in the development stage. CIPP model proposed by Daniel L. Stufflebeam was employed to assess the efficiency of the curriculum.

The research results were as follows:

### 1. Context evaluation (C)

The data obtained from the experts during the context evaluation reveals that the objectives of the training course were to provide trainers with knowledge, professional skills, positive attitudes for being a trainer, and idea exchanges. The trainees are child care takers from early childhood development centers in sub-district administration organization with at least 5 years experience in their career, obtaining bachelor's degree in early childhood education or related field. The training should be held within 4 weekdays for 13 trainees at the meeting hall in the community area. The training was covered with eight topics based on



both theoretical and practical parts, including training need analysis, training project preparation, trainers' lesson plan preparation, training techniques, trainers' personality development, materials for training, training environmental management, and evaluation after training.

## **2. Input Evaluation (I)**

According to the input evaluation, the training topics and the training objectives, as well as the objectives and the test were assessed by the experts for the index of item objective congruence (IOC). The results reveal that the IOC value of the two aspects, as a whole, was 0.75, which was higher than the acceptable IOC value. The experts' opinion towards the training package, training management, and results after training was at a highest level, showing the effective training package for the next training stage. The training package was then tried out with 15 child care takers for the efficiency value, and the efficiency value of the training package was 85.57/84.44%, with the test reliability of .70 - .93.

## **3. Process Evaluation (P)**

In the process evaluation, the training package was employed with 13 trainees. The efficiency value of the training package was 86.85/85.64, higher efficiency value than the required criteria (80/80). When compared the posttest with the pretest scores of the trainees, it was found that the posttest scores were higher than the pretest scores at the .05 level of significance. The mean score of the trainees in the practical part was 76.61.

## **4. Product Evaluation (P)**

In the product evaluation aspect, four trainees were trained for acting as trainers giving knowledge to 15 inexperienced child care takers. Under the researcher's close supervision, it was found that the trainees' theoretical and practical knowledge, as a whole, was at a good level. The trainees' opinion towards the training management, as a whole, was at a highest level. The mean score of the trainees' theoretical part was 42, and the practical part was 11.07.

**Keywords :** Training Curriculum for Trainers, Trainers, early Childhood Development Center



## บทนำ

เด็กเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่ามากที่สุด โดยเฉพาะเด็กปฐมวัย การอบรมปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กปฐมวัย ได้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพในช่วงอายุนี้จะเป็นรากฐานที่ดีที่จะให้เขาได้เจริญเติบโตเป็นเยาวชนและพลเมืองที่ดี มากกว่าปลูกฝังสร้างเสริมในช่วงอื่น จากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้พ่อแม่ต้องหาผู้ดูแลตนเอง ด้วยเหตุนี้สถานเลี้ยงดูเด็กรูปแบบต่างๆ จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระในการอบรมเลี้ยงดูเด็กของครอบครัว (กุลศล และ จิตตินันท์, 2544 : 1) ปัจจุบันเด็กปฐมวัยมีแนวโน้มพัฒนาการล่าช้าในทุกๆ ด้าน และเด็กอายุ 0 - 3 ปี ที่รับบริการจากสถานรับเลี้ยงเด็ก พบว่า สถานรับเลี้ยงเด็กส่วนใหญ่ยังด้อยคุณภาพทั้งในด้านการบริหารและการจัดการ และเด็กอายุ 3 - 5 ปี ที่รับบริการจากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในรูปแบบศูนย์เด็กเล็ก พบว่ายังขาดคุณภาพในเรื่องวิธีการเรียนการสอนของเด็ก รวมทั้งขาดการกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานศูนย์เด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ และขาดกลไกการดำเนินงานทั้งในระดับ ชาติและระดับท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 9) ซึ่งปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และงบประมาณในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานต่างๆ ทั่วประเทศ จำนวนมาก ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ และจัดตั้งขึ้นเอง ขาดมาตรฐานการดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้าง อาคารสถานที่ และการบริหารงาน หลายแห่งที่ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบกับปัญหาต่างๆ ในหลายด้าน โดยเฉพาะผู้ดูแลเด็ก ซึ่งมิได้มีการศึกษา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์แตกต่างกัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547 : 14) ทำให้ผู้ดูแลเด็กต้องประสบกับปัญหาในการทำบทบาทหน้าที่ต่างๆ มากมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 17) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมพ่อแม่และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ว่าให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในสถานบริการ สถานศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยให้เป็น "มืออาชีพ" และสามารถดำเนินงานร่วมกันในรูปแบบสหวิทยาการ โดยให้มีการจัดฝึกอบรมที่เป็นระบบ มีความหลากหลายและต่อเนื่องแก่ผู้ดูแลเด็ก ครู ฯลฯ ที่มีความรู้พื้นฐานและระดับการศึกษาต่างกัน ให้มีความรู้และทักษะเฉพาะทางเพิ่มขึ้นมีความสามารถในการเลี้ยงดูเด็กให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี และเพื่อให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานเดียวกัน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ให้ผู้ดูแลเด็กเข้ารับการอบรมหรือประชุมสัมมนา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550 : 5) ทำให้ผู้ดูแลเด็กต้องค้นหาวิธีการที่จะเข้าอบรม จากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดอบรม ซึ่งหน่วยงานและวิทยากรที่มาให้ความรู้และจัดการอบรมมาจากหลายหน่วยงานและเนื้อหาที่นำมาจัดอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรมจึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก และหน่วยงาน ที่สำคัญเด็กปฐมวัยจะไม่ได้รับอบรมเลี้ยงดูที่ดี และไม่เต็มตามศักยภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเด็กในระยะต่อไป ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาผู้ดูแลเด็กโดยการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพเพราะการฝึกอบรมมีความสำคัญคือจะช่วยป้องกันและแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม และยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง (Beach, 1970 : 373) การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ และวิทยากรก็เป็นบุคคลสำคัญในการอบรมแต่ละครั้ง เพราะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวอย่างสำคัญที่

จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องฝึกอบรม (สุวิทย์ มูลคำ, 2544) รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมด้วยกันอีก

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นวิทยากรที่มีความรู้ และยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหา การขาดแคลนวิทยากรที่จะให้ความรู้กับผู้ดูแลเด็กที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก และจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล

### สมมติฐานการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมวิทยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดูแล เด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 คน (13 อำเภอละ 1 คน)

เป็นผู้มีประสบการณ์ในการดูแลเด็กไม่ต่ำกว่า 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย หรือที่เกี่ยวข้องเลือกมาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยออกแบบและ พัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินหาประสิทธิภาพ และใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้เป็นทางเลือก สำหรับการตัดสินใจในครั้งนี้ โดยที่ผู้วิจัยยึดรูปแบบการ ประเมินของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) คือรูปแบบ CIPP Model เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ปรับปรุงและพัฒนาในแต่ละขั้นตอน โดยประเมิน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีเครื่องมือดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ ตารางการวิเคราะห์หัวเรื่อง
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation: I) เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ 1) ชุดฝึกอบรม วิทยากร 2) แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อการ ฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและประเมินความ สอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับ แบบทดสอบ 3) แบบสอบถามประกอบด้วยแบบประเมิน ความคิดเห็นของชุดฝึกอบรม แบบประเมินความคิดเห็น ของการฝึกอบรม และแบบประเมินติดตามผลหลังการ ฝึกอบรม
3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation: P) เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ 1) ชุดฝึกอบรม วิทยากร 2) แบบฝึกหัด 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์
4. การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation: P) เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ ไบเนตศการ



สอนเพื่อใช้ประเมินผลการสอนในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และแบบสอบถามติดตามหลังการฝึกอบรม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งเนื้อหาสาระ และนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากร แล้วไปทำการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบ One Group Pretest - Posttest design โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. หลังจากที่ผู้วิจัยได้ออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นโดยจัดเตรียมและตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรมให้พร้อม เช่น ตารางการฝึกอบรม แผนการสอน ใบเนื้อหา ใบแบบฝึกหัด ใบทดสอบ ใบนิเทศการสอนและสื่อประกอบการบรรยาย เป็นต้น

2. แนะนำการใช้ชุดฝึกอบรม เป็นการแนะนำการใช้ชุดฝึกอบรมให้กับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากร จำนวน 4 คน โดยผู้วิจัยทำหน้าที่แนะนำการใช้ชุดฝึกอบรมวิทยากรให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่วนประกอบต่างๆ ในหลักสูตร เทคนิควิธีการใช้งานของใบเนื้อหา ใบแบบฝึกหัด ใบแบบทดสอบ และสื่อประกอบการบรรยาย เป็นต้น หลังจากแนะนำจนเป็นที่เข้าใจแล้วจึงแบ่งหัวข้อเรื่องทั้ง 8 หัวข้อเรื่อง ให้แต่ละคนรับผิดชอบ พร้อมทั้งทุกคนศึกษารายละเอียดต่างๆ ของชุดฝึกอบรม แล้วทำการซ้อมสอนหรือซ้อมบรรยายในหัวข้อที่แต่ละคนจะต้องรับผิดชอบ โดยมีผู้วิจัยทำหน้าที่นิเทศ คอยแนะนำปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

3. เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้เพื่อหาประสิทธิภาพกับ

กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้ จำนวน 13 คน โดยดำเนินการตามตารางการฝึกอบรมที่สร้างไว้ และดำเนินการกิจกรรมตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ในแต่ละหัวข้อเรื่องให้ใกล้เคียงมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรที่ผู้วิจัยออกแบบและพัฒนาขึ้น

5. ติดตามผล หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วระยะเวลาหนึ่ง ผู้วิจัยได้ติดตามผลว่าหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมได้นำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้อย่างไรบ้าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 คน ที่คัดเลือกไว้ จัดอบรมให้ความรู้ด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยให้กับผู้ดูแลเด็กที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ใหม่จำนวน 15 คน โดยวิทยากรทั้ง 4 คนต้องจัดอบรมคนละ 1 ครั้ง

6. วิเคราะห์ข้อมูลของการติดตามผลเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไขชุดฝึกอบรมซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. สรุปผลการวิจัยตามประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1.1 การหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยวิเคราะห์หาค่าความตรงตามเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบทดสอบ

1.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพนวัตกรรม โดยวิเคราะห์หาค่าความตรงตามเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence) เกณฑ์ประสิทธิภาพของนวัตกรรม ( $E_1/E_2$ )

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation : C)

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และทักษะตลอดจนเจตคติที่ดีในการเป็นวิทยากร อีกทั้งได้แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน ผู้เข้าอบรมมาจากการคัดเลือกตัวแทนครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล มีประสบการณ์ในการดูแลเด็กไม่ต่ำกว่า 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาลุ่มวัย หรือที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลาของการฝึกอบรมที่เหมาะสม คือ 4 วันทำการ จำนวน 13 คน/รุ่น การจัดการฝึกอบรมควรจัด ณ ห้องประชุมในเขตพื้นที่อบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ 8 หัวข้อเรื่อง ได้แก่ 1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การเตรียมโครงการฝึกอบรม 3) การจัดทำแผนการสอนของวิทยากร 4) เทคนิคการฝึกอบรม 5) การพัฒนาบุคลิกภาพของวิทยากร 6) สื่อ/อุปกรณ์ในการฝึกอบรม 7) การจัดสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม 8) การประเมินผลการฝึกอบรม

#### การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I)

1. โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ และ ประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ ผลปรากฏว่า ค่าดัชนีของความสอดคล้องในภาพรวมของทั้งสองรายการมีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งมีความสอดคล้องกันสูง

2. การประเมินผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแบบสอบถามต่อชุดฝึกอบรม แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการฝึกอบรม และแบบสอบถามติดตามหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถใช้ประเมินผลการฝึกอบรมได้

3. การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จากการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ผลปรากฏว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 85.57/84.44 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ มีค่าระหว่าง 0.70 ถึง 0.93 แสดงว่าแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นสูง

#### การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P)

1. การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมวิทยากรซ้ำอีก จากการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 คน ผลปรากฏว่า หลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลที่สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ 86.85 / 85.64 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบก่อนอบรมและหลังอบรม พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบทดสอบก่อนเรียนได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 31.15 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.03 คิดเป็นร้อยละ 34.62 ของคะแนนเต็มทั้งหมด และผู้เข้าฝึกอบรมผลทำแบบทดสอบหลังเรียนได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 77.08 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.31 ค่า t ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 24.70 ซึ่งสูงกว่าค่า t วิฤติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากการเข้าฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากคะแนนภาคปฏิบัติพบว่าผู้เข้าอบรมได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 76.61 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 คิดเป็นร้อยละ 95.77 ของคะแนนเต็มทั้งหมด

3. จากการประเมินความคิดเห็นของการฝึกอบรมจากผู้เข้าฝึกอบรมพบว่า 1) ด้านความรู้ที่ได้รับ



ผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นเห็นว่า ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 รายการ ระดับมาก 5 รายการ 2) ด้านการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้งาน ผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับมากที่สุด 8 รายการ ระดับมาก 1 รายการ 3) ด้านการจัดการฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการจัดการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 รายการ

#### การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation : P)

1. ผลการนิเทศการสอนของวิทยากรพบว่า ด้านสอนทฤษฎี ผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 4 คน สามารถสอนทฤษฎีอยู่ในระดับดีเลิศ จำนวน 2 คน อยู่ในระดับดี จำนวน 2 คน และด้านสอนปฏิบัติ ผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 4 คน สามารถสอนปฏิบัติอยู่ในระดับดีเลิศ จำนวน 1 คน อยู่ในระดับดี จำนวน 2 คน และระดับปานกลาง จำนวน 1 คน
2. ผลความคิดเห็นของนักเรียนตัวอย่าง พบว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3. คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตัวอย่างที่เข้าอบรม พบว่าคะแนนจากภาคทฤษฎีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.56 ค่าร้อยละ เท่ากับ 89.30 และคะแนนภาคปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ค่าร้อยละเท่ากับ 92.22

#### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้ดูแลเด็ก ให้สามารถเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ดูแลเด็กที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งบทบาทหน้าที่ของวิทยากรส่วนหนึ่ง ได้แก่ การหาความ

จำเป็นในการฝึกอบรม การเขียนโครงการฝึกอบรม การเขียนแผนการสอน การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การสร้างสื่อ/อุปกรณ์ การจัดสถานที่ฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม วิทยากรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในเรื่องที่อบรม ดังนั้นวิทยากรที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านต่างๆ เช่น มั่นใจในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องรู้จริง ถ่ายทอดเป็น มีจิตวิทยา มีจรรยาบรรณ และจะต้องจะมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ การฝึกซ้อม อยู่เสมอ และที่สำคัญจะต้องเลือกใช้เทคนิควิธีในการฝึกอบรมในแต่ละครั้งให้เหมาะสม จึงจะทำให้การเป็นวิทยากรในครั้งนั้นประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยได้ค้นพบในประเด็นที่สมควรนำมาพิจารณา ดังนี้ คือ

1. ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล ผลปรากฏว่าชุดฝึกอบรมวิทยากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 86.85/85.64 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และมีคะแนนจากการทำแบบทดสอบในขั้นตอนการวิจัยร้อยละ 85.64 เนื่องจากขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมวิทยากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นอาศัยหลักการวิเคราะห์หัวเรื่อง จะใช้สำหรับประเมินและวิเคราะห์เพื่อให้ได้หัวข้อเรื่องย่อยที่มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งของเนื้อหาที่แตกต่างกันออกไปเพื่อระบุว่าผู้ที่จะเป็นวิทยากรนั้นได้จำเป็นต้องอาศัย หรือมีความรู้ความสามารถในเรื่องอะไรบ้าง โดยผู้วิจัยหาข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้ดูแลเด็ก โดยใช้การสนทนากลุ่ม เทคนิค Buzz group เพื่อให้ได้มาซึ่งเนื้อหาสาระ และนำข้อมูลมากำหนดแนวทางของการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของหลักสูตรที่แท้จริง นอกจากนี้ในระหว่างการฝึกอบรมผู้วิจัยได้กำหนดแผนการฝึกอบรมเพื่อให้วิทยากรจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ผล

สัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อ้อม ประνομ (2540 : 51) กล่าวว่าผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในการอบรมนั้น จะต้องมีการเตรียมความพร้อม โดยการนำเข้าสู่บทเรียน กำหนดกิจกรรมฝึกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้จัดกิจกรรมสรุปเสนอแนะ ซึ่งจุดเด่น สารที่จะนำไปปรับปรุงงานในหน้าที่ว่าจะเป็นอย่างไรรวมทั้งคอยให้กำลังใจเสริมแรงอย่างถูกต้องเหมาะสมกับวัยผู้เข้าอบรม

2. การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมของวิทยากร ผลการนิเทศการสอนด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติของผู้เข้าฝึกอบรม ปรากฏว่า ในการสอนด้านทฤษฎี ผู้เข้าฝึกอบรม สามารถสอนอยู่ในระดับดีถึงระดับดีเลิศ ส่วนด้านสอนปฏิบัติ ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถสอนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับดีเลิศเช่นกัน ซึ่งการตรวจสอบความสามารถด้านการสอนปฏิบัติ สามารถสังเกตจากการที่ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากวิทยากรไปสู่ผู้เข้าอบรมนั้น จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความเหมาะสมและความพร้อมของผู้เรียน สิ่งที่เรียนตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสฝึกฝน ลงมือกระทำด้วยตนเอง ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าของตนเอง (เชียรศรี วิวิธสิริ, 2534 : 8-9) และที่สำคัญความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้เลย

3. ความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรม ซึ่งประเมินโดยผู้ดูแลเด็กที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ใหม่ (นักเรียนตัวอย่าง) แต่ละคนประเมินการจัดอบรมของวิทยากรทั้ง 4 คน ปรากฏว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คะแนนจากภาคทฤษฎีคะแนนภาคปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากวิทยากรทั้ง 4 คน ได้ผ่านการฝึกอบรมการเป็นวิทยากรตามขั้นตอนต่างๆ และได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปจัดอบรม เช่น การหาความต้องการในการฝึกอบรม การเขียนโครงการ เขียนแผนการสอนจัดทำเอกสารประกอบการสอนจัดทำสื่อประกอบการสอนจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรม

การสร้างความสำเร็จระหว่างบทเรียนเรียงลำดับ ขั้นตอนการสอนอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อความเข้าใจ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมเป็นระยะ ตอบคำถามหรือเฉลยได้อย่างเหมาะสม และควบคุมเวลาได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้และทักษะที่แท้จริง จากการลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ วรพจน์ ศรีวงษ์กุล (2539 : 162) กล่าวว่า ผู้บรรยายหรือวิทยากรจะต้องมีความรอบรู้มีประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายนั้นเป็นอย่างดีและมีวิธีการพูดที่สามารถสร้างความสนใจผู้ฟังได้ตลอดเวลาในระหว่างที่บรรยาย ถ้าสามารถนำตัวอย่างมาประกอบประกอบการบรรยายได้ดีก็จะเป็นการดี เพราะจะช่วยให้ผู้ฟังสนใจมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมอีก ประมาณ 1 - 2 วัน สำหรับการฝึกปฏิบัติการใช้เทคนิคต่างๆ ในการเป็นวิทยากร

1.2 ควรมีการแต่งตั้งวิทยากรที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นวิทยากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ดูแลเด็กได้นำความรู้ และทักษะไปใช้

1.3 การฝึกอบรมควรปรับสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เหมาะสมบริบทที่ผู้ดูแลเด็กอยู่

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สติรยากร รองศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ เมฆาภัทร และรองศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย เทียนทอง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยที่ท่านทั้งสามได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนจนถึงการให้คำปรึกษาต่างๆ อันเป็นประโยชน์สูงสุดอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย



### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2547). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- \_\_\_\_\_ (2550). **มาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) และเกณฑ์การประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษา (0 - 5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550 - 2559**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุศล สุนทรธาดา และ จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2544). **รูปแบบและระบบการจัดบริการสถานเลี้ยงดูเด็กที่มีคุณภาพในประเทศไทย : กรณีพินิจศึกษา**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). **หลักการและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการวางแผนการเขียนโครงการและบริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- เชียรศรี วิวิธสิริ. (2534). **จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วรพจน์ ศรีวงษ์กุล. (2539). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระสำหรับช่างอุตสาหกรรม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิต ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2544). **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร**. กรุงเทพฯ : บริษัท ที.พี.พี. จำกัด.
- อ้อม ประนอม. (2540). **วิทยากรสำหรับวิทยากร**. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- Beach, D. S. (1970). **Personel The Management of People at Work**. New York: Macmillan.

