

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กฤตยา สุวรรณไตรย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

DEVELOPMENT OF A BLENDED TRAINING CURRICULUM
TO ENHANCE TEAMWORK COMPETENCIES OF
STUDENT TEACHERS AT RAJABHAT UNIVERSITY

KITTAYA SUWANNATRAI

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for
Master of Education in Curriculum and Instruction
Academic Year 2024

Copyright by Bansomdejchaopraya Rajabhat University

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การทำงานเป็นทีมของนักเรียนครู ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กฤตยา สุวรรณไตรย์

หลักสูตรและการสอน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว

อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุกูล สารวงค์)

๑1พฤษภาคม
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอู๋ทัย) ประธานกรรมการ

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว)

6๖5

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก)

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา)


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนีย์ ดุยวิทยวิสิทธิ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กฤตยา สุวรรณไตรย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

DEVELOPMENT OF A BLENDED TRAINING CURRICULUM
TO ENHANCE TEAMWORK COMPETENCIES OF
STUDENT TEACHERS AT RAJABHAT UNIVERSITY

KITTAYA SUWANNATRAI

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for
Master of Education in Curriculum and Instruction
Academic Year 2024

Copyright by Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชื่อผู้วิจัย	กฤตยา สุวรรณไตรย์
สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรีภรณ์ บางเขียว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ชั้นปีที่ 2 จำนวน 25 คน ซึ่ง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยหลักการของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหา/หัวข้อและระยะเวลาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และการประเมินผล โดยพบว่า ภาพรวมผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเด็น สื่อ/แหล่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.73, S.D.=0.46) และด้านการประเมินผล ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.74)

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมพบว่า นักศึกษามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยโดยมีค่าเฉลี่ยก่อนฝึกอบรมเท่ากับ 16.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และค่าเฉลี่ยหลังฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ค่า t เท่ากับ 19.20* ($p\text{-value} = 0.00 < 0.5$) ดังนั้น แสดงว่า ความรู้หลังการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $S.D. = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $S.D. = 0.46$) รองลงมาเป็นด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.70$, $S.D. = 0.48$) นักศึกษาครูมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนที่นักศึกษาเห็นด้วยต่ำที่สุด คือ ด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.57$, $S.D. = 0.50$) อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน สมรรถนะการทำงานเป็นทีม นักศึกษาครู

Title	Development of a Blended Training Curriculum to Enhance Teamwork Competencies of Student Teachers at Rajabhat University
Author	Kittaya Suwannatrai
Program	Curriculum and Instruction
Major Advisor	Assistant professor Dr.Phatchareephorn Bangkheow
Co-advisor	Dr.Phenporn Thongkamsuk
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research focuses on the development of a blended training curriculum designed to enhance the teamwork competencies of pre-service teachers at Rajabhat University. The study aims to: 1) develop a blended training curriculum to improve teamwork competencies among pre-service teachers at Rajabhat University, 2) compare the teamwork competencies of pre-service teachers before and after the training, and 3) examine the satisfaction levels with the blended training curriculum among the pre-service teachers who participated in the training. The sample for this study consisted of 25 second-year pre-service teachers from the Faculty of Education at Bansomdejchaopraya Rajabhat University, selected through cluster sampling. The research instruments included: 1) the blended training curriculum, 2) a curriculum evaluation form, 3) a teamwork competency assessment form, and 4) a satisfaction survey regarding the training curriculum. Statistical methods employed included mean ($\bar{X}$), standard deviation (SD), and t-test for comparisons.

The findings revealed that:

1. The blended training curriculum to enhance teamwork competencies comprised principles, objectives, content/topics, training duration, methods, learning resources, and evaluation. The curriculum was deemed highly appropriate/consistent.
2. The comparison of teamwork competencies indicated that the pre-service teachers' teamwork competencies significantly improved after participating in the blended training curriculum, with statistical significance at the .05 level.
3. The pre-service teachers showed the highest level of satisfaction, indicating that the training curriculum was of sufficient quality for effectively developing teamwork competencies among pre-service teachers.

Keywords : Blended Training, Teamwork Competencies, Student Teachers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสูง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงจนเป็นวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์ และกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร รศ.ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด ผศ.ดร.ชัยยศ ดำรงกิจโกศล ผศ.ศราวุฒิ สมัญญา และ รศ.ดร.ชลลดา พงศ์พัฒนโยธิน ที่สละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไข เครื่องมือในการวิจัย

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้วิจัย เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงาน ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นที่คอยช่วยเหลือ ขอขอบคุณ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ที่ตั้งใจร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่คอยให้กำลังใจในการทำวิจัยเสมอมา

กฤตยา สุวรรณไตรย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญภาพ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีสู่การขับเคลื่อนอุดมศึกษา และยุทธศาสตร์	
มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	9
การพัฒนาหลักสูตร.....	15
การฝึกอบรม.....	40
การฝึกอบรมแบบผสมผสาน.....	54
สมรรถนะการทำงานเป็นทีม.....	62
ความพึงพอใจ.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
ขั้นที่ 1 ขั้นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	86
ขั้นที่ 2 ขั้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ	
การทำงานเป็นทีม.....	87
ขั้นที่ 3 ขั้นทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ	
การทำงานเป็นทีม.....	90
ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ	
การทำงานเป็นทีม.....	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ชั้นที่ 4 ขั้นตอนการทำแบบสอบถาม.....	94
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	96
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูใน มหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	101
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตร.....	102
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	119
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	121
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	174
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	199
ภาคผนวก ฉ สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ/ผลการสอบ CEFR.....	206
ภาคผนวก ช แบบตอบรับการเผยแพร่ตีพิมพ์/บทความวิจัย.....	208
ประวัติผู้วิจัย.....	221

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
2.1	องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler.....	22
2.2	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler.....	26
2.3	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba.....	28
2.4	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor and Alexander.....	29
2.5	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Beauchamp.....	30
2.6	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Oliva.....	32
2.7	รูปแบบและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของไพฑูรย์ สินลารัตน์.....	35
2.8	กระบวนการฝึกอบรม.....	49
2.9	สมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์.....	63
3.1	กระบวนการขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	86

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัย ราชภัฏ.....	97
4.2	แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม.....	101
4.3	แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การทำงานเป็นทีม.....	102
4.4	แสดงผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาครูที่เข้ารับ การอบรมตามหลักสูตร.....	103

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนผ่าน และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคน อิทธิพลของการสื่อสารที่ก้าวไกล ทำให้โลกมีสภาพที่แคบลง การไหลบ่าและการผสมผสานของวัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและกลมกลืน ซึ่งศตวรรษที่ 21 เป็นยุคไร้พรมแดน (Borderless) เพราะมีการเลื่อนไหลของประชาชน สังคม และวัฒนธรรม เกิดได้ง่ายขึ้น ผ่านหลากหลายช่องทาง ทำให้ทุกประเทศต่างพยายามสร้างกระบวนการพัฒนาภายใต้การเปลี่ยนแปลงในทุกๆ มิติของสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองและการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม รวมทั้ง ด้านการศึกษา ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษา ใน 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มีดังนี้

“ยุทธศาสตร์ที่ 1” การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ เป็นการพิจารณาในมิติที่มีความเชื่อมโยง และการดำเนินการ เพื่อวางรากฐานและกลไก การสร้างความมั่นคงจะต้องเริ่มที่กระบวนการจัดการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ “ยุทธศาสตร์ที่ 2” การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นการออกแบบระบบงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย รวมทั้ง ผู้ที่มีความสามารถพิเศษ การจัดทำฐานข้อมูลการผลิตและพัฒนากำลังคนทางการวิจัยและนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของผู้เรียน การจัดทำและพัฒนามาตรฐานหลักสูตร การเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การผลิตและพัฒนาครูผู้สอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรองรับในพลวัตของโลกแห่งศตวรรษที่ 21 “ยุทธศาสตร์ที่ 3” การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัย ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมือง และทักษะคุณลักษณะ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 “ยุทธศาสตร์ที่ 4” การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา เป็นความมุ่งหวังในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและครอบคลุมทั่วถึงคนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถดูแลและพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน การกระจายโอกาสและความเสมอภาคในการรับบริการการศึกษาและเรียนรู้ ที่มีคุณภาพตลอดชีวิต “ยุทธศาสตร์ที่ 5” การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายการเติบโตบนคุณภาพชีวิต และการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ “ยุทธศาสตร์ที่ 6” การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล และจัดการศึกษาที่แสดง

ความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐาน การจัดการศึกษาของคุณภาพและประสิทธิภาพในมิติการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนสังคมหรือเป็นตัวชี้วัดความเป็นไปของสังคมในปัจจุบัน เพราะสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ล้วนเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยมนุษย์เป็นผู้สร้างแทบทั้งสิ้น ฉะนั้นเมื่อสังคมที่ต้องการความเจริญความก้าวหน้าก็ต้องหันไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ และเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ายิ่ง สามารถสร้างคุณค่า (Value Creation) ที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ เพราะมนุษย์จะเป็นผู้สร้างผลผลิตหรือการบริการตามประเภทขององค์กร ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการสร้างความได้เปรียบและสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรต้องสร้างระบบงานเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเอื้อต่อการจูงใจพนักงานให้ร่วมมือร่วมใจ ทำงานเป็นทีม การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร (พรชัย เจตมานัน, 2556) และ Raymond A Noe et al (2003) ได้เสริมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กรนั้นๆ และ พะยอม วงศ์สารศรี (2558) ได้กล่าวถึง ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษากำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรอาจกำหนดรูปแบบที่แตกต่างหรือคล้ายคลึงกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วจะมีขอบข่ายกระบวนการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน เช่น การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังที่ พรชัย เจตมานัน (2558) ได้อธิบายถึงมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาคน ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะ สามารถสรุปแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจได้ดี ประกอบด้วย 20 สมรรถนะ ซึ่งการพัฒนาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงภายใต้ศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักฐานสมรรถนะ (Competency- Base) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้กลุ่มบุคคลเป็นผู้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักสำคัญของกระบวนการการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ช่วยให้

สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เห็นการทำงานของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานที่ ต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนองต่อความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ความรู้สึกผูกพันต่อภารกิจ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (ชนนาค พงศ์พนรัตน์, 2547) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรพัฒนาตั้งแต่บุคลิกภาพที่ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อันทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ความรู้ทางวิชาการที่สำคัญต่อบุคลากร ทำให้มีทักษะความสามารถ ความชำนาญ การพัฒนาเจตคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เหมาะสม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในเชิงผลงาน เชิงกระบวนการ และเชิงบุคคล โดยผ่านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Harrey & Bowin, 2014) และ กิรติ ยศยิ่งยง (2553) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาสมรรถภาพที่ประกอบด้วยบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล พัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการกับกระบวนการทำงานและการแสวงหาความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่สอดคล้องกับ พรชัย เจตมาน (2556) เป็นการพัฒนาทักษะอันที่จะทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น การปรับเปลี่ยนเจตคติที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร ทั้งความคิดและความเชื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีลักษณะของความคิดหลายแง่มุม ความคิดที่แปลกใหม่จากการฝึกอบรม ให้การศึกษาและการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในมิติเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานนำสู่ผู้ที่มีสมรรถนะสูง

การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัล และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิต และการทำงาน โดยการยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพัฒนา และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง การปรับปรุงระบบวัดและประเมินผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามสภาพจริง ตลอดจนมีการประเมินการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ที่เชื่อมโยงสู่การทำงานในอนาคต และการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

จากการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในปัจจุบัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมลดลง เนื่องจากภาวะการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และความเหมาะสม ประกอบกับครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยไม่อาศัยสื่อการสอนอย่างเพียงพอที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถติดต่อ ทำงานร่วมกันได้เสมือนเรียนในชั้นเรียนเดียวกัน ยังใช้สื่อการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องต่อกระบวนการเรียนรู้

เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของนักศึกษา ใช้รูปแบบวิธีสอนที่ไม่ส่งเสริมทักษะความรู้ ความสามารถ อันจะก่อให้เกิดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมแก่นักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดความรู้ ทักษะและสมรรถนะ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการเรียนรู้ของนักศึกษา นอกจากนี้ยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น การที่จะทำให้นักศึกษามีความรู้ และมีฐานสมรรถนะของการทำงานเป็นทีม นั้น ผู้สอนจะต้องจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพที่สามารถทำให้นักศึกษามองเห็นเป็นรูปธรรมได้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้มากที่สุด (เสาวลักษณ์ อนุพันธ์, 2563)

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับฐานสมรรถนะในยุคการใช้สื่อเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือสำคัญของการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันของการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการอบรมความรู้ทั้งในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ควบคู่กันไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างกันได้อย่างลงตัว ซึ่งการจัดการศึกษาในปัจจุบันได้มีการนำรูปแบบและเทคนิควิธีการสอน เพื่อให้ตอบสนองต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การปรับตัวต่อการกระจายความรู้ การเชื่อมโยงความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมถึงกัน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการศึกษานั้น สามารถทำได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่การนำคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นอุปกรณ์ในการสอน การนำบริการต่าง ๆ ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะเว็บไซต์ไว้พัฒนาเป็นสื่อการสอนในทุกระดับการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ผู้เรียนสามารถเรียนได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ (Anytime Anywhere) เป็นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้ง ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งข่าวสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Oliver และ Trigwell, 2005) และ Allen and Seaman (2005) การเรียนแบบผสมผสาน คือ การเรียนที่ผสมการเรียนออนไลน์และการเรียนในชั้นเรียน โดยที่เนื้อหาส่วนใหญ่ส่งผ่านระบบออนไลน์ ใช้การอภิปรายออนไลน์และมีการพบปะกันในห้องเรียน สำหรับการเรียนรู้แบบปกติจะไม่มี การส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ สอดคล้องกับ Graham (2012) ที่กล่าวไว้ว่าระบบนี้เป็นระบบการเรียนการสอนที่ผสมผสานระหว่างการเรียนแบบเผชิญหน้ากับการสอนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และ Bernath (2012) สรุปว่าการเรียนแบบผสมผสาน เป็นการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กับการสอนในห้องเรียน อาจกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนออนไลน์ผ่านระบบเครือข่ายและการเรียนในห้องเรียนที่มีการเรียนแบบเผชิญหน้าเข้าด้วยกัน โดยใช้สิ่งอำนวยความสะดวกผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อช่องทาง และเครื่องมือ ในบริบทของสภาพแวดล้อมในการเรียนออนไลน์ผ่านระบบเครือข่าย (Online Learning Environment) เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์จากการเรียนรู้แบบออนไลน์ และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในห้องเรียน ร่วมกับการผสมผสานทฤษฎีการสอน (Mixing Theories of Learning) เข้าด้วยกัน จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อตอบสนองความ

แตกต่างระหว่างบุคคล ให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ มีโอกาสสื่อสารกับผู้สอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม นำสู่ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้มแข็งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ทางการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้มีสมมติฐานดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่ได้รับการอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยนักศึกษามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสูงขึ้น
3. ความพึงพอใจหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอยู่ในระดับมาก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครั้งนี้ มีขอบเขตทางการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

หลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา/หัวข้อ และระยะเวลาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และการประเมินผล ตามหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใน 5 ประเด็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การให้ความร่วมมือในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ลงทะเบียนรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 129 หมู่เรียน นักศึกษา จำนวน 3,863 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 25 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ศึกษากลุ่มที่เรียนในรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากเป็นรายวิชาที่มีเนื้อหาที่นักศึกษาต้องปฏิบัติการทำหลักสูตรในลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม – เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567

4. ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับทางการวิจัย ดังนี้

1. นักศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู

2. คณาจารย์ในระดับอุดมศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครูให้มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้นจากการใช้หลักสูตรตามงานวิจัยนี้

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครูและนักศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ ให้มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้นจากการประยุกต์ใช้แนวทางตามหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของงานวิจัยนี้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะทางการวิจัย ดังนี้

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง แนวทางในการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในการพัฒนานักศึกษาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้น โดยมีขั้นตอนของการตัดสินใจทางเลือกขององค์ประกอบที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบ ที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา/หัวข้อ และระยะเวลาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ การประเมินผล

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ การปฏิบัติหรือการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ คือความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นเรื่องเฉพาะทางมากขึ้น และทำให้คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยการฝึกอบรมทั้งแบบเผชิญหน้า และออนไลน์

การฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตามแผนฝึกอบรมแบบผสมผสาน ที่จัดการอบรม โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธี โดยการฝึกอบรมแบบเชิญหน้าที่ผู้สอนจะพบเจอผู้เรียน จัดกิจกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยี จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผสมผสานเข้าด้วยกัน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่นักศึกษาได้เรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนภายในกลุ่มมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมภายในกลุ่มและนอกกลุ่มมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ประเด็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การให้ความร่วมมือในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน หมายถึง นักศึกษาที่อยู่ภายในกลุ่ม โดยมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ต่างกันออกไป แต่ละคนรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และรับผิดชอบงานให้กลุ่มมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มตั้งไว้ได้ครบทุกคนในสมาชิกของกลุ่มนั้น ๆ

2. การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การร่วมกันของนักศึกษาทุกคนต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อกลุ่ม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่ม

3. การให้ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่นักศึกษาได้รับผิดชอบในหน้าที่ที่กลุ่มได้มอบหมายงานใดงานหนึ่ง เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีความเอาใจใส่รับผิดชอบหน้าที่ที่ตนเองได้รับ และปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลงานของกลุ่ม เสนอแนะความคิดเห็นของตนเองในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และในฐานะผู้รับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยสมาชิกต่างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเกิดแนวคิด ความคิดเพื่อนำไปสู่บทสรุปหรือความคิดของกลุ่ม

4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง การกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่ม เพื่อให้เกิดการทำงานที่เป็นทีมและมีส่วนร่วมของคนในกลุ่ม การแบ่งหน้าที่จึงเป็นหัวใจหลักสำคัญต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

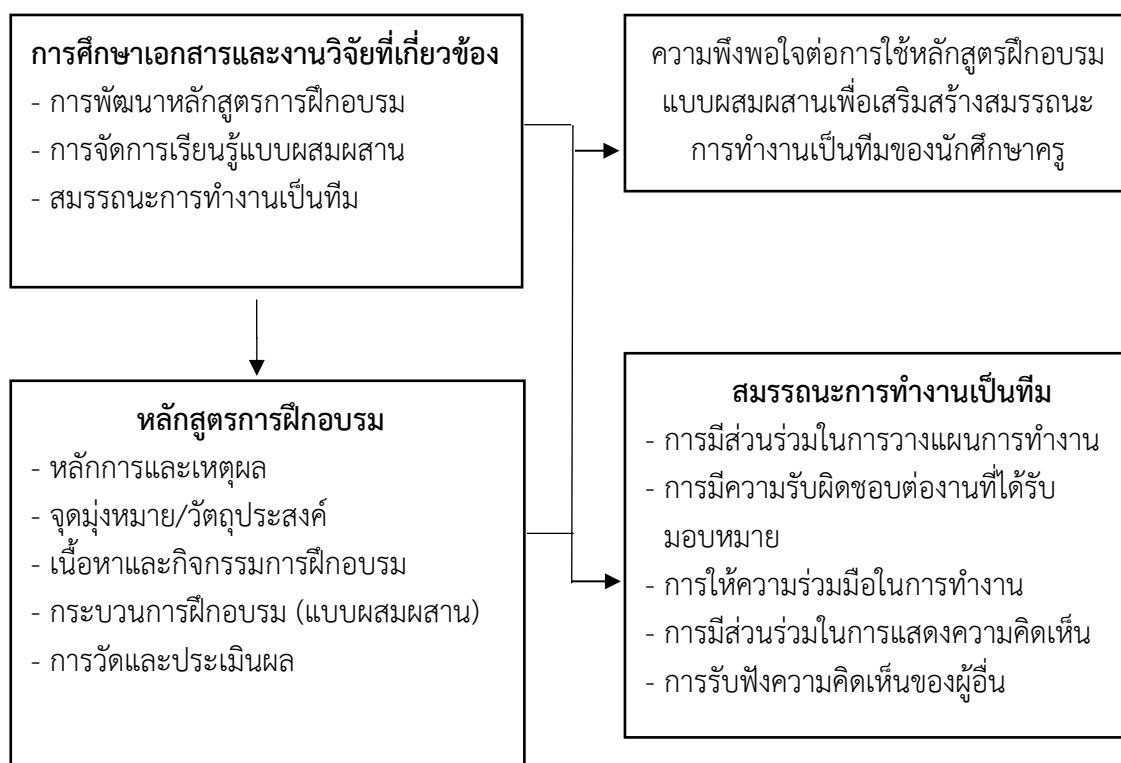
5. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง การที่สมาชิกภายในกลุ่มนักศึกษารับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเรียบร้อย และไม่ผิดพลาดต่อการทำงาน ยังสามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสมาชิกของกลุ่มได้ หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จก่อนเวลายังสามารถช่วยเหลืองานในหน้าที่ของบุคคลอื่นภายในกลุ่มที่ยังไม่แล้วเสร็จได้

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความชื่นชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในที่นี้หมายถึง ความพึงพอใจต่อความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู

นักศึกษาครู หมายถึง นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่เรียนในรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญตามรายละเอียด ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีสู่การขับเคลื่อนอุดมศึกษา และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีสู่การขับเคลื่อนอุดมศึกษา
 - 1.2 ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี
2. การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 2.2 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.3 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 2.4 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 2.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.6 ลักษณะของหลักสูตรที่ดี
3. การฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 3.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 3.4 องค์ประกอบและคุณสมบัติของหลักสูตรการฝึกอบรม
 - 3.5 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 3.6 กระบวนการฝึกอบรม
 - 3.7 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
4. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน
 - 4.1 ความหมายของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
 - 4.2 องค์ประกอบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
 - 4.3 ลักษณะของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
 - 4.4 เทคโนโลยีการศึกษากับการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
5. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม
 - 5.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 5.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 5.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 5.4 หลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 5.5 หลักการประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีสู่การขับเคลื่อนอุดมศึกษาและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีสู่การขับเคลื่อนอุดมศึกษา

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีสู่การขับเคลื่อนอุดมศึกษา เป็นการวางระบบบริหารจัดการที่ต้องบูรณาการความร่วมมือให้เกิดผลสนับสนุนการดำเนินการ ให้มีเอกภาพสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา การถ่ายทอดเป้าหมายของประเทศสู่ทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษา สามารถเข้ามาช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์ชาติบรรลุเป้าหมายได้คือ การนำพันธกิจมาสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนบนความรับผิดชอบและมีคุณภาพทางการศึกษา การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศสามารถนำไปสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ที่ตรงกับความต้องการของภาคสังคม ชุมชน ท้องถิ่น และภาคการผลิตจริง เพื่อให้บทบาทของอุดมศึกษามีส่วนในการนำประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for changes) เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาใหม่ (New Higher Education System) สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนทิศทาง บทบาท ความรับผิดชอบ สถานะ กลุ่มเป้าหมาย ความชอบธรรมในการดำรงอยู่ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อรองรับบริบทของโลกและประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป
2. การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำจุดเด่นและศักยภาพความเข้มแข็งในพันธกิจหลักมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้อย่างยั่งยืน
3. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในฐานะ Service Provider ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตอบสนองภาคผู้ผลิตในฐานะผู้ใช้ผลผลิตที่เกิดจากสถาบันอุดมศึกษา เพื่อบูรณาการให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งในเชิงนโยบายและคุณภาพอุดมศึกษา
4. การจัดองค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ผู้มีหน้าที่กำกับดูแล (Regulator & Facilitator) เพื่อการบริการ การกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การจัดสรรงบประมาณ และการประเมินผล

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนศักยภาพของอุดมศึกษาใหม่กลายเป็นกลไกส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มขีดความสามารถและศักยภาพที่อยู่บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้จักคิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ
2. การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต
3. เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้ สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
4. อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือภาคเอกชนและท้องถิ่น
5. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน
6. ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี สู่การขับเคลื่อนอุดมศึกษาในมิติการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง มิติการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มิติการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มิติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพความพร้อม สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในมิติการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สู่ความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี ตามภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริม และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

อย่างไรก็ตามยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายสำคัญคือ มีฐานข้อมูลปัญหาและความต้องการของชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ต้องเข้าไปสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา จำนวนชุมชนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเข้าไปให้ความรู้กับประชาชนและร่วมพัฒนาในด้านต่าง ๆ จำนวนโครงการที่น้อมนำแนวพระราชดำริมาบูรณาการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ที่มีตัวชี้วัดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม

1. ด้านเศรษฐกิจ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จำนวนโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ใช้พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นเพิ่มขึ้น 2) จำนวนวิสาหกิจชุมชน/ผู้ประกอบการใหม่ที่เพิ่มขึ้นในท้องถิ่น 3) รายได้ที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ 4) อัตราการอพยพย้ายถิ่นของประชากรวัยทำงานในท้องถิ่นลดลง

2. ด้านสังคม ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จำนวนองค์กรภาครัฐ เอกชน ชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน 2) ร้อยละของนักเรียนในท้องถิ่นที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละปีการศึกษา 3) จำนวนแผนงาน/โครงการพัฒนาชุมชนที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแกนนำมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น 4) แรงงานขอเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อยกระดับคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น 5) สถานศึกษาที่ปลอดยาเสพติดเพิ่มขึ้น 6) ร้อยละของนักเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สามารถอ่านออกเขียนได้เพิ่มขึ้น 7) จำนวนโครงการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและกีฬาของท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาค ระดับชาติ หรือนานาชาติ 8) ร้อยละของประชาชนในท้องถิ่นที่ดัชนีสุขภาพเพิ่มขึ้น

3. ด้านสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จำนวนโครงการในการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่น 2) จำนวนชุมชนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นแล้วนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ต่อยอดในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกลยุทธ์ของการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของท้องถิ่น เป็นไปตามบริบทความต้องการพัฒนาและบูรณาการในพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสังคมท้องถิ่น ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมและกีฬา การศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสุขภาพ รวมทั้งบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสังคมท้องถิ่นด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การผลิตและพัฒนาครู

การผลิตและพัฒนาครูมีเป้าหมายสำคัญคือ ร้อยละของโรงเรียนชั้นพื้นฐานในพื้นที่ที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นพี่เลี้ยง ที่มีตัวชี้วัดใน 3 ด้าน ได้แก่ การผลิตครู ระบบปิด/เปิด การพัฒนาศักยภาพครู และการพัฒนานวัตกรรมการผลิตและพัฒนาครู

1. การผลิตครู ระบบปิด/เปิด ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละของความขาดแคลนครูในโรงเรียนชั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีจำนวนลดลง 2) ร้อยละของบัณฑิตครูที่สอบผ่านมาตรฐานใบประกอบวิชาชีพครู 3) ร้อยละของบัณฑิตครูที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สอบบรรจุครูได้ในครั้งแรก 4) สัดส่วนบัณฑิตครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในท้องถิ่น

2. การพัฒนาศักยภาพครู ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับ 2) ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาจาก มรภ.และ/หรือได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้น 3) ร้อยละของนักเรียนในท้องถิ่นที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (ONET) เพิ่มขึ้น

3. การพัฒนานวัตกรรมการผลิตและพัฒนาครู ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จำนวนนักเรียน ครู หรือโรงเรียนที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสะเต็ม (STEM Education) 2) ผลงานการวิจัยเฉพาะสาขาวิชาชีพครูได้รับตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ หรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครูเพิ่มขึ้น 3) จำนวนโรงเรียนในท้องถิ่นที่มีการนำนวัตกรรมการจัดการ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู เป็นกลยุทธ์ของการผลิตครูที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21สู่การศึกษา 4.0

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การยกระดับคุณภาพการศึกษา

การยกระดับคุณภาพการศึกษามีเป้าหมายสำคัญคือ ยกระดับความเป็นเลิศของ มรภ. พัฒนาอาจารย์ คุณภาพบัณฑิต

1. ยกระดับความเป็นเลิศของ มรภ. ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น 2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อทรัพยากรการเรียนรู้ใน มรภ. เพิ่มขึ้น 3) จำนวนหลักสูตรสหวิทยาการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. พัฒนาอาจารย์ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละของอาจารย์ที่มีใบรับรองความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาตรฐานอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ เพิ่มขึ้น 3) ร้อยละของอาจารย์ที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ จรรยาบรรณวิชาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะเฉพาะทางวิชาชีพ

3. คุณภาพบัณฑิต ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะช่วยเหลือสังคมเพิ่มขึ้น 2) ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษเฉลี่ยของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อทดสอบตามมาตรฐาน ความสามารถทางภาษาอังกฤษ CEFR สูงขึ้น 3) อัตราการได้งานทำประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้น 4) ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเป็นที่พอใจของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคุณภาพการบริการทรัพยากรการเรียนรู้ พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสหวิทยาการตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ พัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้บัณฑิตเป็นคนดีมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการมีเป้าหมายสำคัญคือ แบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบ มีกฎหมายมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมพัฒนาท้องถิ่น ระบบฐานข้อมูล การใช้ทรัพยากร การพัฒนาเครือข่าย

1. ระบบฐานข้อมูล ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จำนวนระบบงาน/ฐานข้อมูลร่วมที่ร่วมมือพัฒนาสำเร็จตามแผนงานร่วม

2. การใช้ทรัพยากร ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละของมหาวิทยาลัยที่จัดหาและแลกเปลี่ยนทรัพยากรการศึกษาร่วมตามเกณฑ์

3. การพัฒนาเครือข่าย ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมร่วมที่เครือข่ายดำเนินการได้แล้วเสร็จตามแผน จัดระบบงานสู่ความเป็นเลิศและเสริมสร้างธรรมาภิบาล กฎหมายระเบียบ ได้รับการปรับปรุง ประกาศใช้เป็นไปตามแผน 2) ร้อยละของมหาวิทยาลัยผ่านการประเมิน

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เป็นกลยุทธ์ของการร่วมกำหนดพื้นที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาระบบฐานข้อมูล ร่วมจัดหา พัฒนา แลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายประชารัฐในการทำงานตามพันธกิจ จัดระบบงานสู่ความเป็นเลิศ

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้อย่างได้ศึกษายุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และเล็งเห็นว่า ยุทธศาสตร์ที่ 2: การผลิตและพัฒนาครู เป็นประเด็นที่มีความสำคัญ นอกจากที่ผู้สอนจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลง แล้วยังจะต้องเป็นกลไกเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการสร้างหลักสูตรทางการศึกษา การกำหนดแผนการปฏิบัติการของการจัดการศึกษาเพื่อท้องถิ่นอย่างมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำแนวทางการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และเพื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตร มีความสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา และเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ดังนั้น การที่จะพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเพื่อสอนหรือฝึกให้คนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่ผู้กำหนดหลักสูตรต้องการนั้น ผู้พัฒนาหลักสูตรควรมีความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” หรือ “Curriculum” มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายและแตกต่างกันออกไปตามทัศนะ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ขึ้นอยู่กับหลักการพื้นฐานหรือเกณฑ์ที่อธิบายความหมายของหลักสูตร ดังนี้

โพสเนอร์ (Posner, 1992) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง ขอบข่ายและลำดับของการเรียนรู้ (Scope and Sequence) ซึ่งเป็นชุดของการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายสำหรับแต่ละระดับการศึกษา
2. หลักสูตร หมายถึง แผนการทั้งหมดของชุดการเรียนรู้ (Syllabus) ที่ประกอบด้วยเป้าหมายสำหรับชุดการเรียนรู้ (Goals) ประเด็นที่เป็นหัวข้อสำคัญ (Topic) ข้อกำหนดในการเรียนรู้ (Assignments) และการประเมินผล (Evaluation)
3. หลักสูตร หมายถึง โครงสร้างที่เป็นกรอบของเนื้อหาสาระ (Content outline) ที่เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระของการสอนให้มีความเสมอภาคกันในการวางแผนหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปภายในกรอบของเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้
4. หลักสูตร หมายถึง เอกสารตำรา (Textbooks) เป็นเอกสารสำหรับให้ครูนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการสอน ซึ่งจะนำเสนอให้ทราบถึงจุดประสงค์และวิธีการที่จะบรรลุจุดประสงค์ (Ends and Means) ไว้อย่างชัดเจน
5. หลักสูตร หมายถึง ชุดของการศึกษาหรือชุดของการเรียน (Course of Study) เป็นชุดของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ให้ครบทั้งชุด เปรียบเสมือนเส้นทางที่นักเดินทางต้องใช้เดินทางเพื่อให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้
6. หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ที่ได้รับการวางแผนไว้แล้ว (Planned Experience) ความหมายตามนี้คือหลักสูตรประกอบไปด้วย ประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียนที่ได้รับการวางแผนโดยโรงเรียน

ออนสไตน์ และฮังก์ินส์ (Ornstein and Hunkins, 2004) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรออกเป็น 5 ความหมาย ดังนี้

1. หลักสูตรคือแผน (Curriculum as a Plan) หลักสูตรเป็นเอกสารที่กำหนดกลวิธีในการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุเป้าหมายความต้องการของหลักสูตร ซึ่งเน้นแนวคิดพื้นฐานทางพฤติกรรมนิยม (Behavioral approach) ที่มีลำดับขั้นตอน กระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ
2. หลักสูตรคือประสบการณ์ (Curriculum as the Experiences) ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนตามที่กำหนดไว้แล้วเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้จัดให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานทางมนุษยนิยม (Humanistic Approach)

3. หลักสูตรคือระบบ (Curriculum as a System) เป็นกระบวนการจัดระบบให้กับบุคลากรและการนำระบบไปใช้ หลักสูตรนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานทางด้านการจัดการและแนวคิดเกี่ยวกับระบบ (Managerial and System Approach)

4. หลักสูตรคือสาขาความรู้ที่ศึกษา (Curriculum as a Field of Study) หลักสูตรนี้เน้นเกี่ยวกับความรู้ทางทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ หลักสูตรนี้สนใจเรื่องประวัติศาสตร์ ปรัชญาและสังคม เป็นแนวคิดพื้นฐานทางวิชาการ (Academic Approach)

5. หลักสูตรคือเนื้อหาวิชาที่เรียน (Curriculum as Subject Matter) หลักสูตรนี้เน้นรายวิชาหรือกลุ่มวิชาที่เรียน ไม่มีแนวคิดพื้นฐานใดโดยเฉพาะที่ใช้ในการอธิบายหลักสูตรด้านนี้

โอลิวา (Oliva, 2009, p.3) กล่าวถึงความหมายของหลักสูตร ซึ่งแบ่งเป็นการให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ บริบทหรือสภาพแวดล้อม และวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตรจึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรในแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้น เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามของหลักสูตรในลักษณะนี้จึงเป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชาหรือหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือหลักสูตรที่เน้นการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้นิยามในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้เป็นรายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

กอร์ดอน เทย์เลอร์ และ โอลิวา (Gordon, Taylor, and Oliva, 2019) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือ การตีความหมายผ่านการสอน เป็นความรู้และประสบการณ์ที่นักเรียนจะได้รับผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยได้รับคำแนะนำจากครูผู้สอน ทำให้หลักสูตรและการสอนไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยสิ้นเชิง

ธานินทร์ โล่อุทัย (2559, น.23) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์แผนการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มวิชา หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2560, น.3) ได้ให้ความหมายคำว่า “หลักสูตร” เป็น 2 ลักษณะ คือ เป็นแผนและประสบการณ์ที่ต้องจัดทำขึ้นหรือพัฒนาขึ้นเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือผู้เรียนบรรลุผล มีผลการเรียนรู้ตามที่กำหนด ซึ่งหลักสูตรควรได้รับการวิเคราะห์และพัฒนาให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอเป็นระยะ

กุลิสรา จิตรขญาวณิช (2565, น.2-3) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรหมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยจัดทำไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดความหมายหลักสูตรตามความคิดเห็นของนักการศึกษาไทยและต่างประเทศจะพบว่า ความหมายโดยภาพรวม หลักสูตรจะเปรียบเสมือนเอกสารซึ่งจัดทำไว้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ส่วนความหมายที่รู้จักโดยทั่วไปหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในลักษณะเป็นรายวิชา กิจกรรม ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่นำไปใช้ดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น หากประเทศใดมีหลักสูตรย่อมทำให้ประเทศนั้นมีเครื่องมือหรือเข็มทิศในการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาคนในประเทศให้มีคุณภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายในหลักสูตรกำหนดไว้

จากความหมายของหลักสูตร ตามทัศนะของนักวิชาการทางการศึกษา สรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึง แผนการเรียนรู้หรือโปรแกรมที่บรรจุระเบียบแบบแผนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งกระบวนการหรือประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจการพัฒนาทักษะ เจตคติ และการรู้คุณค่าภายใต้การดูแลจัดการของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรสามารถกล่าวได้ใน 2 กรณี คือ การพัฒนาหลักสูตรที่ไม่เคยมีอยู่เลยขึ้นมาใหม่ และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเดิมที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ซึ่งจากการศึกษาความหมายของการพัฒนาหลักสูตรนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ทาบ (Taba, 1962, p.454) อธิบายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973, p.157-158) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander (1974, p.7) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย ความหมายของคำว่าพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

โอลิวา (Oliva, 1992, p.13) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และยังต้องวางแผนประเมินผลให้ทราบชัดว่าการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนนั้นได้บรรลุตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้รับรู้และแก้ไขปรับปรุงต่อไป หลักสูตรที่ดีจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกาลเวลา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ

ภิญญา พรหมสีนง (2560, น.11) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายเป็น 2 แนวทาง ความหมายแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และอีกความหมายหนึ่ง คือการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่

สุกัญญา สมุทรเขตร์ (2560, น.9) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้น โดยการวางแผนจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และอื่นๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ชญาดา จอมทะรักษ์ (2562, น.44) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร มีความหมายใน 2 ลักษณะคือ

1. การปรับปรุงหลักสูตร เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2. การเปลี่ยนหลักสูตร เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีพื้นฐานของหลักสูตรเดิมอยู่เลย หรือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้แตกต่างจากหลักสูตรเดิมอย่างสิ้นเชิง หรือสร้างหลักสูตรขึ้น

ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรในทั้ง 2 ลักษณะนั้นจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียน ตลอดจนการวัดและประเมินผลให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร

นางพะงา ศรีปิ่นตา (2562, น.11) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือทำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือการทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน และประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกโรงเรียนต้องมีกระบวนการ การวางแผน อย่างมีระบบ การสร้าง ทดลองใช้ ประเมิน ปรับปรุงหลักสูตร

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยอาจเคยมีหลักสูตรนั้นอยู่เดิมหรือไม่ก็ได้ และมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีมากขึ้น โดยมีขั้นตอนของการพัฒนาที่เป็นไปอย่างมีระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบของหลักสูตรที่เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

ความสำคัญของหลักสูตร

จากการศึกษาความสำคัญของหลักสูตรนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้รวบรวมเรื่องความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

ขวลิต ชูกำแพง (2561, น.13) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของประชาชนในประเทศ ซึ่งคนที่จบการศึกษาในแต่ละระดับในประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของคนที่จะจบการศึกษาในระดับนั้นๆ

2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ถ้าประเทศหรือการศึกษาระดับใดมีหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจะสะท้อนถึงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมา

3. หลักสูตรเป็นแนวทางในการให้การศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลติดตามผลของการศึกษาได้ ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคน

4. หลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู เนื่องจากตัวหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนในระดับมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ให้สะท้อนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่ตั้งไว้

5. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความรู้ ตลอดจนการจัดประสบการณ์ของผู้สอน ซึ่งการศึกษาในแต่ละระดับจะมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป

6. หลักสูตรเป็นเครื่องทำนายอนาคตการศึกษาของชาติ อนาคตการศึกษาของชาติย่อมมาจากหลักสูตรที่มีวิสัยทัศน์ ที่มีการวางกรอบเนื้อหาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

มารุต พัฒนาผล (2562, น.4-5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญหลายประการ ทั้งต่อสังคมและประเทศชาติ บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เรียน ดังนี้

1. หลักสูตรมีความสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของประชากรในอนาคตว่าควรมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร

2. หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในฐานะที่เป็นหลักหรือหัวใจของการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรได้กำหนดเป้าหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระ แนวทางการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้หลักสูตรบรรลุเป้าประสงค์ของหลักสูตร

3. หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้บริหารการศึกษาในฐานะเป็นกรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการศึกษา

4. หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้สอนในฐานะที่เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรจะทำให้ผู้สอนทราบเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ แนวการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล ซึ่งจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดไว้นอกจากนี้ หลักสูตรยังช่วยทำให้ผู้สอนตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในการที่จะส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. หลักสูตรมีความสำคัญที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครองในฐานะที่ช่วยทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการเข้ารับการศึกษา เช่น เนื้อหาสาระ ระยะเวลา ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นต้น อีกทั้งยังช่วยในการวางแผนการเรียนตลอดหลักสูตรและการศึกษาต่อได้อย่างเป็นระบบ

6. หลักสูตรมีความสำคัญต่อชุมชนในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ซึ่งแต่ละชุมชนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน

สิทธิพล อัจฉินทร์ (2563, น.7) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับสามารถใช้หลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

2. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีหลักสูตรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือทำนายอนาคตของการศึกษาของชาติ อนาคตการศึกษาของชาติย่อมมาจากหลักสูตรที่มีวิสัยทัศน์ ดังนั้นถ้าหลักสูตรของชาติมีคุณภาพ มีความเหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้การศึกษาของชาติมีคุณภาพด้วย

4. หลักสูตรเป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เนื่องจากหลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ดังนั้น หลักสูตรที่มีคุณภาพก็จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้วย เพื่อให้คนในชาตินำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

5. หลักสูตรเป็นตัวกำหนดลักษณะของสังคมในอนาคตที่จะเป็นไปในรูปแบบใด เพราะหลักสูตรจะกำหนดวิสัยทัศน์ว่าหลังจากผู้เรียนที่จะสำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาแล้วจะมีคุณสมบัติ คุณลักษณะอย่างไร อันจะแสดงถึงลักษณะของคนและสังคมในอนาคตด้วย

6. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้มีคู่แข่งด้านเศรษฐกิจของนานาประเทศ ดังนั้นหลักสูตรและการจัดการศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างอาชีพและรายได้เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

7. หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนจะต้องยึดตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

8. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานของการศึกษา หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาของประเทศ ดังนั้น การกำหนดให้สถาบันการศึกษาจัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรเดียวกันทั้งประเทศก็จะส่งผลให้มีมาตรฐานการศึกษาเดียวกันด้วย

กฤษรา จิตรขยวณิช (2565, น.3) กล่าวว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นแนวทางกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ หากประเทศใดไม่มีหลักสูตรใช้ในการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้คนในประเทศได้รับการพัฒนาด้วย การศึกษาไม่เท่าเทียมกันหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับความสำคัญของหลักสูตรในภาพรวมมีด้วยกันหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรเป็นเอกสารทางราชการซึ่งรัฐบาลได้จัดทำขึ้นมาในลักษณะเป็นหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรแกนกลาง เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้ในการจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณค่า

2. หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยครูผู้สอนจะต้องยึดแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติ โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในหลักสูตรไปใช้พัฒนาท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติ

4. หลักสูตรเป็นแนวทางส่งเสริมความเจริญงอกงามของผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถทำให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

5. หลักสูตรเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งถ้าหลักสูตรของชาติมีคุณภาพ มีความทันสมัย ก็จะส่งผลให้การศึกษาของชาติมีคุณภาพ เพราะคนในชาติจะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

6. หลักสูตรเป็นตัวกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา โดยหลักสูตรจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนในประเทศได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษาของคนในประเทศ

7. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรือง กล่าวคือ หลักสูตรสามารถช่วยส่งเสริมให้คนในชาติมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ โดยสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประเทศชาติได้เป็นอย่างดี

8. หลักสูตรช่วยพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตให้แก่ผู้เรียน เช่น ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะการทำงาน ทักษะการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยี

9. หลักสูตรเป็นเครื่องมือทำนายอนาคตการศึกษาของชาติ ซึ่งถ้าหลักสูตรของชาติมีคุณภาพก็จะส่งผลให้การศึกษาของชาติมีคุณภาพควบคู่กันไปด้วย

วาริรัตน์ แก้วอุไร (2565, น.4) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่พึงปรารถนาอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน หลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมีความมุ่งหมายในการให้การศึกษแก่เด็กอย่างไร และสามารถให้ความรู้ สร้างเสริมทักษะและเจตคติในด้านใดบ้าง

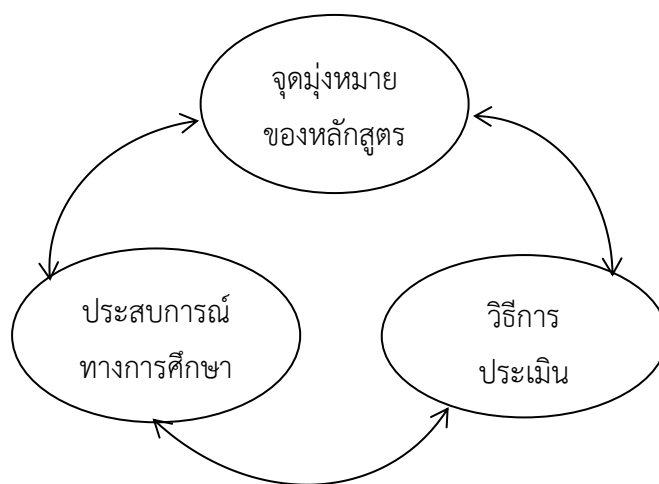
จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการศึกษาของชาติ เป็นมาตรฐานการศึกษาของประเทศ เป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า เสมือนแม่พิมพ์ต้นแบบในการผลิตให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางในการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องยึดถือ รวมถึงการประเมินผลหลักสูตร ครูผู้สอน ผู้เรียน และการติดตามผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง

องค์ประกอบของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้สอดคล้องกันดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1986) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร โดยองค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวความคิดของไทเลอร์มีโครงสร้างที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ด้วยกัน เรียกว่า วงจรไทเลอร์ (Tyler Loop) คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Educational Purpose) ที่สถานศึกษาต้องการให้ผู้เรียนเรียนบรรลุผล
2. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ คือ ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experience) ที่โรงเรียนจะจัดประสบการณ์อะไรบ้างที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. การประเมิน คือ วิธีการประเมิน (Determination of what to Evaluate) เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และจะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ๆ แล้ว



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler

ทาบ (Taba, 1962, p.100) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรไว้ 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ หมายถึง สิ่งที่คาดหวังไว้ว่าเมื่อผู้เรียนผ่านหลักสูตรนี้แล้วควรมีคุณสมบัติอย่างไร
2. เนื้อหาจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา หมายถึง เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีคุณลักษณะต่าง ๆ ตรงตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์

3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง แผนการในการนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกำหนดหรือเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์ตามที่กำหนด

4. วิธีการประเมินผล หมายถึง การประเมินเพื่อดูว่าผลผลิตที่ได้เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดหรือไม่

จอร์จ เอ. โบแชมป์ (George A. Beauchamp, 1981) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตร มีดังนี้

1. ขอบข่ายของเนื้อหาสาระ
2. การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะ
3. การวางแผนการใช้หลักสูตร
4. การพิจารณาตัดสิน

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1981, p.30-39) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. การออกแบบหลักสูตรเลือกวิธีการหรือรูปแบบในการดำเนินการเรียนการสอน
3. การประเมินหลักสูตร

ออร์นสไตน์ และฮันกินส์ (Ornstein and Hunkins, 2004, p.235) ได้กล่าวว่าหลักสูตรจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร
2. เนื้อหาสาระ
3. ประสบการณ์เรียนรู้
4. การประเมิน

รัตนา คำเพชรดี (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร ได้แก่ ความมุ่งหมาย (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นระดับใด หรือมีความหมายตามมุมมองใดก็ตาม

อ้อมใจ วงษ์มณฑา และคณะ (2560) กล่าวว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบหลายส่วนด้วยกัน เราสามารถสร้างหลักสูตรขึ้นได้หลายลักษณะภายใต้กรอบของหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การกำหนดเนื้อหา การจัดทำสื่อการเรียนการสอน ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรด้วยกันทั้งนั้น จึงสรุปได้ว่า หลักสูตรประกอบด้วย

1. หลักการของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. แนวการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง
4. แนวการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
5. คำอธิบายรายวิชา
6. หน่วยการเรียนรู้

7. แผนการจัดการเรียนรู้

กมลฉัตร กล่อมอิม (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 5 องค์ประกอบ ที่มีความสำคัญตามโครงสร้างของหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้และกำหนดขอบเขตของหลักสูตร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

1. สภาพปัญหาและความต้องการของหลักสูตร เป็นการระบุถึงความจำเป็นเหตุผลของการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเจตนาที่กำหนดไว้

2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการระบุถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้างของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชาสาระการเรียนรู้ คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ เป็นการกำหนดรายละเอียดเนื้อหาสาระสำคัญ ขอบเขตของหลักสูตร ตลอดจนรายละเอียดสิ่งที่ต้องการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการเรียนรู้รายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจรายละเอียดของโครงสร้างของหลักสูตร พร้อมทั้งรายวิชาสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้

4. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. แนวทางการวัดและประเมินผล เป็นการระบุถึงวิธีการ กระบวนการวัดและประเมินผล โดยเครื่องมือวัดผลและประเมินผล สอดคล้องตามสภาพจริงที่สะท้อนผู้เรียนอย่างแท้จริง

วรุตม์ เขจรสัจย์ (2565) สรุปว่า หลักสูตรต้องประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สอดคล้องกัน ได้แก่ หลักการของหลักสูตร ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นผลของหลักสูตรที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากการใช้หลักสูตรนั้นแล้ว เนื้อหาสาระของหลักสูตรเป็นการกำหนดสาระที่สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รูปแบบและกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่ให้ผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร ระยะเวลาในการใช้หลักสูตรต้องกำหนดให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมที่กำหนด สื่อประกอบหลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับรูปแบบของหลักสูตรและผู้ใช้หลักสูตร

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การอ้างอิงและข้อมูลที่สามารถนำไปสู่องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของหลักสูตรหรือการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Goals/Purposes) อ้างอิงแนวคิดจาก Tyler (1986) และ Taba (1962) ที่เน้นการกำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมและเชิงการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะ เช่น การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาสังคมให้เกิดความเข้มแข็ง

2. เนื้อหาสาระ (Content) ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ Posner (1992) และ Ornstein & Hunkins (2004) ที่กำหนดว่าเนื้อหาควรเชื่อมโยงกับเป้าหมาย มีการคัดเลือกเนื้อหาที่ตรงกับปัญหาในสังคม ผู้เรียน และบริบท เช่น การฝึกอบรมผสมผสานที่มีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง

3. กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activities) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้กรณีศึกษา การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี และการสร้างสถานการณ์สมมติในการฝึกอบรม ถูกอ้างอิงจาก Taba (1962) และ Saylor & Alexander (1981) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

4. การประเมินผล (Assessment) แนวคิดการประเมินจาก Tyler (1949) และ Bloom (1956) ถูกอ้างอิงในการกำหนดการวัดผลตามพฤติกรรมที่คาดหวัง เช่น การใช้รูบริก (rubric) หรือการสังเกตการทำงานเป็นทีม ประกอบกับการวัดความพึงพอใจในกระบวนการเรียนรู้

5. ความเหมาะสมและบริบท (Relevance & Context) การอ้างอิงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏระยอง 20 ปี ชี้ให้เห็นถึงการเชื่อมโยงการพัฒนาหลักสูตรกับความต้องการของสังคม ชุมชน และประเทศ โดยเน้นการปรับตัวให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เช่น การสร้างความรู้ใหม่เพื่อแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลเชิงทฤษฎีและแนวคิดจากนักการศึกษาต่างๆ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ความรู้ และสมรรถนะที่เหมาะสมในบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนั้น รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมีหลากหลายรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1949, p.3) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร โดยระบุว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องตอบคำถามสำคัญให้ได้ทั้ง 4 ข้อ คือ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินประสิทธิผลของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากหลักการ 4 ประการจะตอบคำถามเรียงกันตามลำดับ โดยความมุ่งหมายจะเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดรายละเอียดอื่น ๆ ตามมา สำหรับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ จะมีกระบวนการลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิด ที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งด้วยกัน ดังนี้

1. ศึกษาจากสังคม
2. ศึกษาจากตัวผู้เรียน
3. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

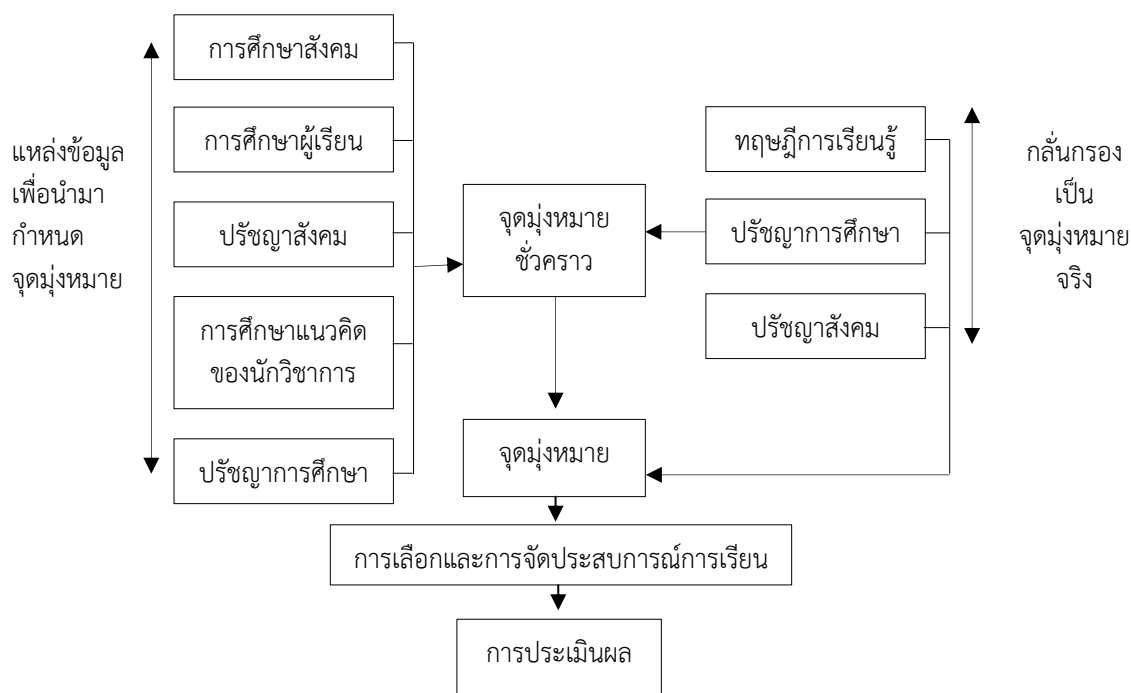
ข้อมูลที่ได้จากแหล่งทั้งสามดังกล่าวจะเป็นเครื่องช่วยในการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว จุดมุ่งหมายที่ได้ในขั้นนี้ บางครั้งอาจจะมากเกินไปที่จะจัดเข้าไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จึงควรได้มีการพิจารณาเลือกเฉพาะจุดมุ่งหมายที่สำคัญและสอดคล้องกัน เพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติขั้นต่อไป Tyler ได้เสนอว่าการเลือกจุดมุ่งหมายควรผ่านการกลั่นกรอง เพื่อคัดเอาข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องกันออกไปด้วยวิธีการพิจารณาหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และพิจารณาหลักปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคม

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ในการวางโครงสร้างของหลักสูตรจากการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบางอย่างที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายที่ระบุพฤติกรรม และเนื้อหานั้นเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการไปให้ถึงแต่ประสบการณ์เรียนที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่ทำให้บรรลุจุดหมายปลายทาง

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลา และเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แนวดิ่งกับแนวนอน โดยการจัดต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของความต่อเนื่อง การจัดช่วงลำดับรวมทั้งการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการจัดหลักสูตร เป็นขั้นที่ทำให้ผู้วางแผนหลักสูตร ได้จัดทำหลักสูตร รวมทั้งประสบการณ์เรียนที่จัดขึ้นว่าบรรลุที่จุดหมายที่กำหนดไว้

จากภาพที่ 2.2 แสดงถึงแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) ว่าการพัฒนาหลักสูตรจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์
ที่มา : กุณิสรา จิตรชญาวณิช (2565, น.72)

ทาบ (Taba, 1962, p.12) เป็นนักการศึกษาอีกผู้หนึ่งที่มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่มีขั้นตอนคล้ายรูปแบบของ Tyler ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of Needs) การศึกษาความต้องการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้พัฒนาหลักสูตร (ครู) จะต้องวินิจฉัยประสบการณ์ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives) เมื่อทราบความต้องการของผู้เรียนหรือของสังคมแล้ว ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งจะใช้กำหนดเนื้อหาว่าจะมีความเฉพาะเจาะจงเพียงใด และวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Contents) ผู้พัฒนาหลักสูตรเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาให้ผู้เรียนศึกษา โดยในการเลือกเนื้อหาสาระจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย วิทยความสามารถของผู้เรียน มีความเชื่อถือและมีความสำคัญต่อผู้เรียนด้วย

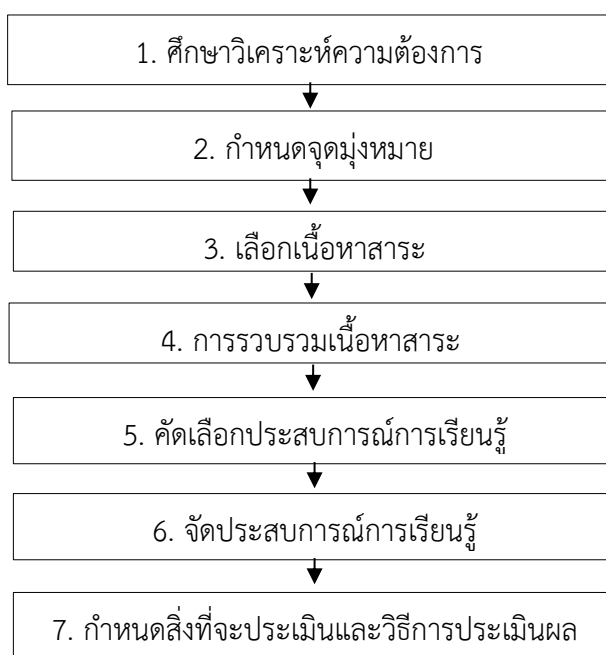
ขั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of Content) เนื้อหาที่คัดเลือกมาได้นั้น ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องนำมาจัดเรียงลำดับ (Sequence) โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง ความยากง่าย ภูมิภาค วิทยความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องพิจารณาคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การสอนที่สำคัญ คือการพัฒนากระบวนการสร้างมโนทัศน์ (Strategic of Concept Attainment) และคำนึงถึงคำถามสำคัญ ได้แก่ จะทำอย่างไรให้เนื้อหาสาระสอดคล้องกับประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน และจะทำอย่างไรให้การจัดประสบการณ์เรียนรู้สอดคล้องและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

ขั้นที่ 7 การกำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมิน (Determination of what to Evaluate and of the Ways and Means of Doing it) เป็นการตัดสินใจว่าจะต้องประเมินอะไร เพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีการประเมินผลอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร

จากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba ในแต่ละขั้นตอน สรุปได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba, 1962.

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดของ Taba จะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งก่อนก็ได้ แต่เมื่อเริ่มที่จุดใดแล้วจะต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอน จุดเด่นในแนวคิดคือเรื่องยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึง มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์เรียนรู้ เป็นเครื่องกำหนดสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้นการจัดรูปแบบของการเรียนการสอนต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วย

2. ยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

2.1 การจัดเนื้อหา ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้น ๆ มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบใด กว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไรการกำหนดโครงสร้างได้กระทำชัดเจนสอดคล้องกับโครงสร้างในระดับใด เพราะแต่ละระดับมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กัน

2.2 หน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจ การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนได้เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

เซย์เลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 2001, p.30-39) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

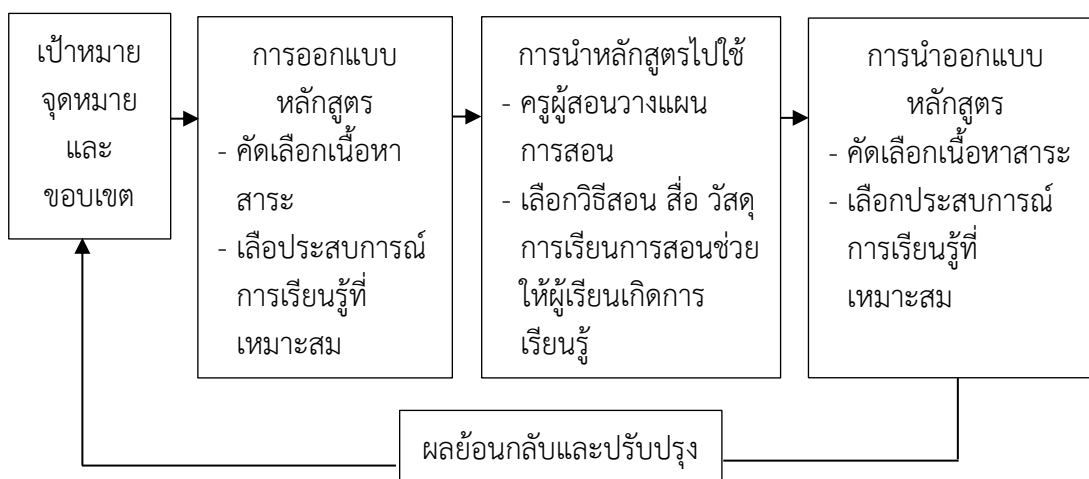
1. กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตหลักสูตร (Goals, Objectives and Domains) การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐาน 4 ด้าน คือ พัฒนาการของมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการเรียนรู้ และความชำนาญพิเศษ ตลอดจนการพิจารณาปัจจัยอื่นประกอบ เช่น ความต้องการของชุมชน ผลการวิจัย แนวคิดทางปรัชญาการศึกษาของนักการศึกษา

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วจะต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วขั้นตอนต่อไป คือการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอน เลือกวิธีการสอน สื่อ วัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร การประเมินผลสามารถบอกได้ว่าหลักสูตรจะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลควรเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพการสอน และพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor and Alexander โดยภาพรวมแสดงดังแผนภาพที่ 2.4

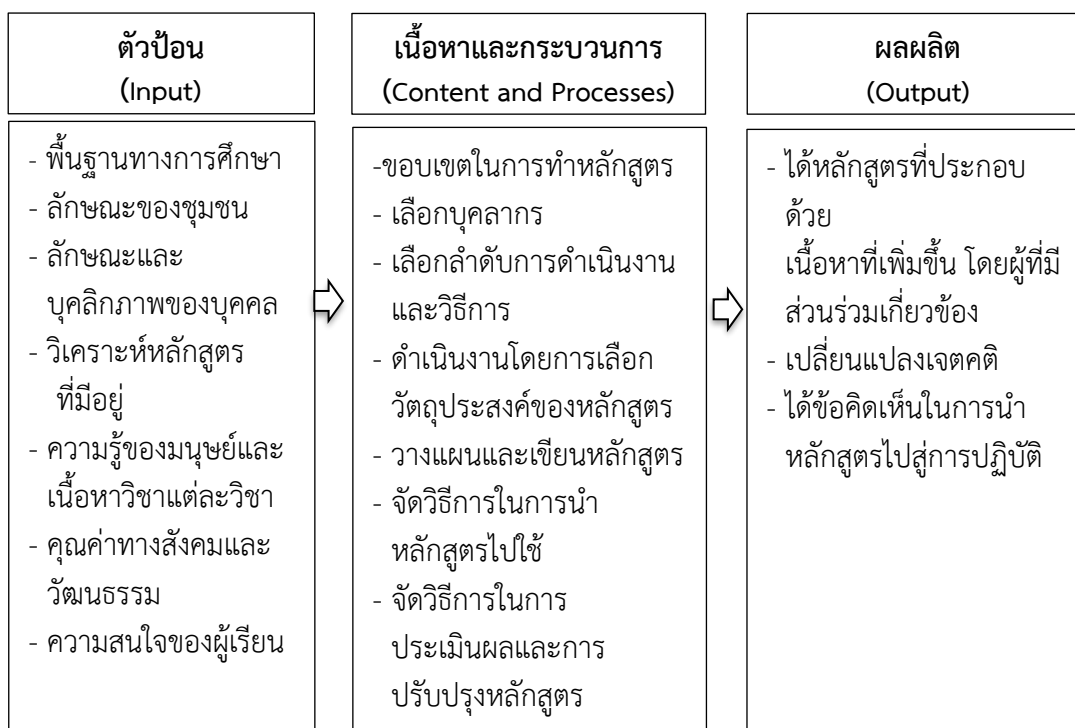


ภาพที่ 2.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร Saylor and Alexander, 2001

ที่มา : กุณิสรา จิตรชญาณิช (2565, น.69)

จากภาพที่ 2.4 จะเห็นได้ว่า Saylor and Alexander เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นเชิงระบบ โดยเริ่มที่การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรไว้ก่อน แล้วจึงออกแบบสร้างหลักสูตร หลังจากนั้นจึงนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลหลักสูตรตามลำดับ ซึ่งประมวผลแล้วต้องมีการนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงหลักสูตรอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพสูงขึ้น ขบวนการพัฒนาหลักสูตรนี้จะดำเนินการต่อเนื่องกันเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด

โบแชมพ์ (Beauchamp (1981, p.62) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรในเชิงระบบ (Model of Curriculum System) มีองค์ประกอบสำคัญคือ ตัวป้อน เนื้อหาและกระบวนการ และผลผลิต (Beauchamp, 1981, p.145-149) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโบแชมพ์ เริ่มจากการวิเคราะห์ตัวป้อนเข้าของระบบหลักสูตร โดยพิจารณาถึงพื้นฐานทางการศึกษา ลักษณะของชุมชน ลักษณะและบุคลิกภาพของบุคคล รวมทั้งยังได้วิเคราะห์หลักสูตรที่มีอยู่ ความรู้ของมนุษย์และเนื้อหาวิชาแต่ละวิชา คุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรม และความสนใจของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดขอบเขตในการทำหลักสูตร เลือกบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เลือกลำดับการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานโดยเลือกวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เลือกรูปแบบของหลักสูตร วางแผนและเขียนหลักสูตร จัดวิธีการในการนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนวิธีการประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร สำหรับด้านผลผลิตนั้นจะได้หลักสูตรที่ประกอบด้วยเนื้อหาที่เพิ่มขึ้นโดยอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ช่วยกันสร้างขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และได้ข้อคิดเห็นในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ดังภาพที่ 2.5



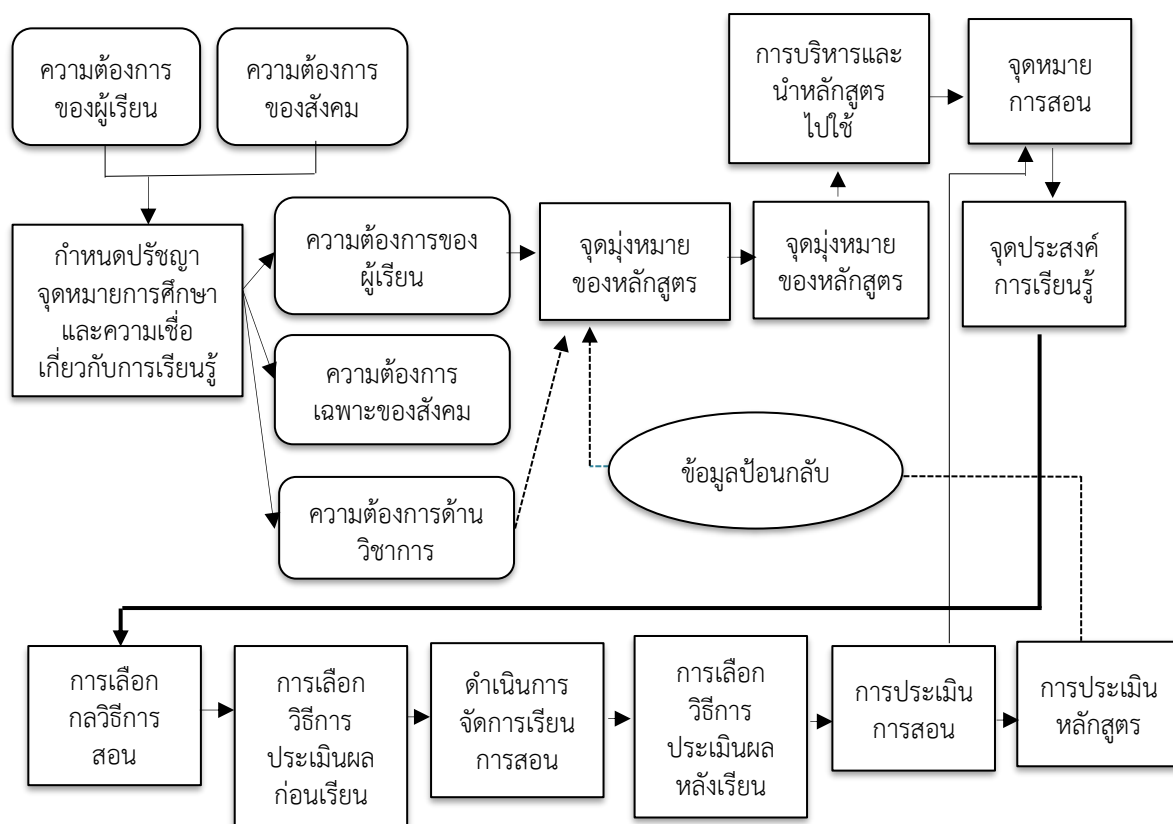
ภาพที่ 2.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Beauchamp, 1981

จากภาพที่ 2.5 จะเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Beauchamp เริ่มจากการวิเคราะห์ตัวป้อนเข้าของระบบหลักสูตร โดยพิจารณาถึงพื้นฐานทางการศึกษาลักษณะของชุมชน ลักษณะและบุคลิกภาพของบุคคล รวมทั้งยังได้วิเคราะห์หลักสูตรที่มีอยู่ ความรู้ของมนุษย์และเนื้อหาวิชาแต่ละวิชา คุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรม และความสนใจของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดขอบเขตในการทำหลักสูตร เลือกบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เลือกลำดับการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงาน โดยเลือกวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เลือกรูปแบบของหลักสูตร วางแผนและเขียนหลักสูตร จัดวิธีการในการนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนวิธีการประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร สำหรับด้านผลผลิตนั้นจะได้หลักสูตรที่ประกอบด้วยเนื้อหาที่เพิ่มขึ้นโดยอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ช่วยกันสร้างขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และได้ข้อคิดเห็นในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

โอลิวา (Oliva, 2009: 140) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 17 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการของผู้เรียน
2. การกำหนดความต้องการของสังคม
3. การกำหนดปรัชญาและเป้าหมายของหลักสูตร
4. การกำหนดความต้องการของนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย
5. การกำหนดความต้องการของชุมชนเป้าหมาย
6. การกำหนดความต้องการของเนื้อหาวิชา
7. การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร
8. การกำหนดความต้องการของเนื้อหาวิชา
9. การจัดการและการนำหลักสูตรไปใช้
10. การกำหนดเป้าหมายของการสอน
11. การกำหนดจุดประสงค์ของการสอน
12. การคัดเลือกกลวิธีการสอน
13. การเลือกวิธีการประเมินผล
14. การนำวิธีการสอนไปปฏิบัติ
15. การเลือกประเมินผลครั้งสุดท้าย
16. การประเมินผลการสอน
17. การประเมินผลหลักสูตร

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรนั้นเห็นว่าเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เป็นวงจร เชื่อมโยงดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Oliva, 2009

กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2554, น.2) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร เปิดโอกาสให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรได้เอง โดยพัฒนา “หลักสูตรท้องถิ่น” และให้ความหมายว่า เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนหรือสร้างจากหลักสูตรแกนกลางที่ปรับให้เข้ากับสภาพชีวิตจริงของผู้เรียนตามท้องถิ่นต่าง ๆ หรือสร้างจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อผู้เรียน หลักสูตรท้องถิ่นมีความสอดคล้อง เหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เน้นการเรียนรู้ชีวิตของตนเอง ปรับตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ การใช้เทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพชีวิตจริงของตนเอง สามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวและท้องถิ่น

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่นำหลักสูตรแกนกลางปรับให้เข้ากับสภาพของผู้เรียน ซึ่งแตกต่างกันไปตามท้องถิ่นต่าง ๆ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางที่สัมพันธ์กับสภาพปัญหาของชุมชน การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางครูและนักเรียนต้องร่วมกันศึกษาหลักสูตรแกนกลางที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนสร้างขึ้น กำหนดหมวดวิชาต่าง ๆ ที่ผู้เรียนแต่ละระดับชั้นต้องเรียน โดยวิเคราะห์หัวข้อของเนื้อหาดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรแกนกลางในระดับที่นำมาจัดการเรียนการสอน (ประถม มัธยมต้น มัธยมปลาย ทุกหมวดวิชา)

2. วิเคราะห์หัวข้อเนื้อหาที่ต้องพัฒนาเป็นหลักสูตรท้องถิ่นตามสภาพปัญหาของชุมชนที่สำรวจมาแล้ว และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น

3. พิจารณาหัวข้อเนื้อหาในหมวดวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดหมวดหมู่ด้วยกันในลักษณะการบูรณาการเนื้อหา

ขั้นที่ 2 การจัดหมวดหมู่สภาพปัญหาและความต้องการที่ส่งผลต่อผู้เรียน นำสภาพปัญหาและความต้องการที่สำรวจและวิเคราะห์แล้วมาพิจารณาพร้อมกับหัวข้อเนื้อหา หมวดวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่กำหนดเป็นหมวดวิชาแกนในการพัฒนาเป็นหลักสูตรโรงเรียนแล้วจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ หลังจากนั้นจัดลำดับความสำคัญตามสภาพปัญหาของท้องถิ่นที่พบ

ขั้นที่ 3 การเขียนแผนการสอน โดยดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อปัญหา (Theme) หัวข้อเนื้อหาของการเรียนการสอน

2. การเขียนสาระสำคัญ (Concept) เป็นบทสรุปใจความสำคัญของเรื่อง เน้นความคิดรวบยอด หลักการ ทักษะหรือลักษณะนิสัยที่ต้องการปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

3. การกำหนดขอบเขตเนื้อหาให้ระบุว่าหัวข้อเนื้อหาครอบคลุมและสัมพันธ์กับวิชาใด

4. การกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปหรือจุดประสงค์ปลายทาง เป็นจุดประสงค์ที่คาดว่าผู้เรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไรเมื่อเรียนจบเรื่องนั้นแล้ว

5. การกำหนดจุดประสงค์เฉพาะหรือจุดประสงค์นำทาง เป็นการกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนในแต่ละหัวข้อเรื่องย่อยที่ปรารถนาให้เกิดกับผู้เรียน นิยมเขียนในลักษณะของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

6. การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กำหนดกิจกรรมตามขั้นตอนของทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach)

7. สื่อการเรียนการสอน ต้องระบุให้ชัดเจนว่าในการเรียนการสอนแต่ละหัวข้อเนื้อหาต้องใช้อุปกรณ์อะไรบ้าง และสามารถจัดหาได้จากที่ใด โดยวิธีใด

8. การประเมินผล เป็นการเขียนแนวทางการประเมินผลของการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอนตามจุดประสงค์ที่กำหนด โดยให้ผู้เรียนรวบรวมผลงานไว้ นำเสนอครูประจำกลุ่ม

ขั้นที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูและผู้เรียนร่วมกันพัฒนาโดยมีสถานศึกษาอำนวยความสะดวกและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งสถานศึกษาโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้อนุมัติหลักสูตรที่ครูและผู้เรียนร่วมกันพัฒนาตามความต้องการนโยบายของรัฐ ความต้องการทางการศึกษา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การประเมินผล การประเมินผลเน้นการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง (Authentic Assessment) ซึ่งประเมินอิงความสามารถและพัฒนาการของผู้เรียน มุ่งเน้นความก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นชีวิตจริงของผู้เรียนแต่ละคน สะท้อนให้เห็นสภาพของงานและสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติ โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างคำตอบด้านการแสดง การสร้างสรรค์ผลผลิตของงานเป็น

การประเมินผลงานผู้เรียนที่ทำได้จริง ในทางปฏิบัตินิยมใช้วิธีการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงความสามารถความก้าวหน้าของผู้เรียน จากการรวบรวมข้อมูล ผลผลิต การแสดงออก การประเมินจากสภาพจริงในงานที่มีความหมายและมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนจะสะท้อนถึงความสามารถ การถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับ โครงสร้างและประมวลความรู้ ความคิดในขั้นสูง รวมทั้งคุณภาพของการแสดงออกและผลผลิตที่มีคุณภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น.57-58) ได้เสนอรูปแบบและแนวคิดของขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง และการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาอย่างสม่ำเสมอ

2. ยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ วางแผนการสอน ทำบันทึกการสอน ผลิตสื่อการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง (สถานศึกษาทดลองใช้หลักสูตรใหม่) โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไขปรับปรุง โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอยู่ตลอดเวลา

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประกาศใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ คือ

5.1 นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประกาศใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการคือ

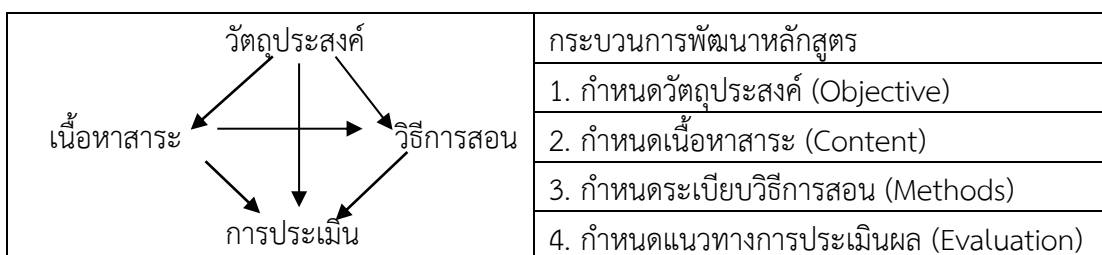
5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตร และบริการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่อบรมผู้สอนและบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการสอนทุกชนิด รวมทั้งจัดงบประมาณสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำการทั่วไปที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.4 การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร แล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป การประเมินผล มี 2 ประเภท คือ การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน และการประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตร ในการประเมินผลหลักสูตรนั้นจะต้อง

ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพแต่ละสาขาวิชาที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554: 18-25) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรว่าการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับมีกระบวนการ 4 ขั้นตอนหลัก คือ การดำเนินการจะเริ่มด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นจุดเริ่มต้นก่อน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์แล้วจึงค่อยกำหนดสาระ (Content) โดยพิจารณาว่าสาระที่จะจัดนั้น ทำได้ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงเป็นการนำสาระไปจัดให้เกิดการเรียนรู้ (Methods) หรือการสอนที่ต้องเน้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาสาระควบคู่กันไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ สาระ และกิจกรรม กระบวนการสอน จากนั้นทำการประเมินภาพรวมของหลักสูตร (Evaluation) ว่าสัมพันธ์สอดคล้องกันเพียงไร เมื่อพิจารณาทั้งระบบแล้วจึงจะนำหลักสูตรไปใช้ โดยการประเมินผลมี 2 ขั้นตอน คือ การประเมินความพร้อมให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้ เมื่อใช้แล้วต้องมีการประเมินอีกครั้งเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบ



ภาพที่ 2.7 รูปแบบและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, น.18-25)

จะเห็นได้ว่า จากรูปแบบและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรมีหลายรูปแบบ รูปแบบแต่ละขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะมีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกันในองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตร แต่จะต่างกันไปใน การนำเสนอของขั้นตอนแต่ละรูปแบบ ซึ่งต่างก็มีจุดเน้น และให้ความสำคัญในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันออกไป ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องศึกษาแนวคิด ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของนักพัฒนาหลักสูตรนั้น ๆ แล้วนำไปพิจารณาแนวทางการกำหนดขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของตนเองเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน สังคม และชุมชนตนเอง โดยนำมาใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรในงานวิจัยเพราะเป็นหน่วยงานตรงที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรครู

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการอย่างมีหลักการ มีระบบ และมีรูปแบบในการพัฒนาที่ดีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากทุกฝ่ายและมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาช่วยในการพัฒนาหลักสูตร มีผู้ประสานงานที่ดี มีการเตรียมความพร้อมผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรทุกคน รวมทั้งหลักสูตรนั้นต้องมาจากความต้องการ จากฐานรากคือจากครูและนักเรียน ไม่ใช่มาจากความต้องการของหน่วยงานระดับสูง และการพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง

ของโลกที่มีอยู่ตลอดเวลาจึงจะได้หลักสูตรที่ทันสมัยที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายมาช่วยในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ระบบ คือระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร โดยนักพัฒนาหลักสูตรอาจทำการศึกษารูปแบบของการพัฒนารูปหลักสูตรต่าง ๆ ที่นักพัฒนาหลักสูตรเสนอแนะไว้ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปเพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและสถานศึกษาของตนเอง

ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

จากข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรหลายประการที่กล่าวมาข้างต้น นำมาประมวลให้เห็นถึงลักษณะหลักสูตรที่ดีได้หลายประการ ซึ่งหลักสูตรจะดีหรือไม่นั้นอาจพิจารณาได้จากหลายเหตุผล ดังที่นักการศึกษาต่างประเทศและในประเทศไทยได้เสนอไว้ดังนี้

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1981, p.44-45) ได้สรุปลักษณะของหลักสูตรที่ดี โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมข้อมูลที่ได้มาจากนักเรียน สังคม กระบวนการเรียน และความรู้ที่ควรจะได้รับในระหว่างการศึกษา
 2. เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจง่าย และมีช่องว่างที่จะขยาย ตัดต่อ เพิ่มเติมได้
 3. เป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการเรียนที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีอิสระที่จะพัฒนาตามความสามารถ ความสนใจ และตามแนวทางของตนเอง
 4. เป็นหลักสูตรที่นักเรียนและครูมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับแผนการเรียนต่าง ๆ ในหลักสูตร และนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำแผนการเรียนนั้น ๆ
 5. เป็นหลักสูตรที่มีแผนงานสอดคล้องสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและการวัดผล
 6. เป็นหลักสูตรที่ได้มีการอธิบายและชี้แจงแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องจนเข้าใจชัดเจน
 7. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และให้ผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
 8. เป็นหลักสูตรที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน ชุมชน อย่างกว้างขวางทั่วถึง
- รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงศ์ (2557) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรที่ดีไว้ 3 ประการ คือ

1. กระบวนการสร้างหลักสูตร

1.1 เป็นหลักสูตรที่ได้มาจากการวางแผนที่รัดกุม มีขั้นตอนในการดำเนินงานและตั้งอยู่บนรากฐานที่เชื่อถือได้

1.2 เป็นหลักสูตรต้องเกิดจากความสนใจของผู้เรียนและสอดคล้องกับข้อมูลในชุมชน หลักสูตรต้องเกิดจากผู้เกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตรจากหลายฝ่าย ทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน

1.3 เป็นหลักสูตรที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาและการจัดเนื้อหา การจัดกระบวนการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ถูกต้องตามหลักการ ทฤษฎีการสร้างหลักสูตร

1.4 เป็นหลักสูตรที่มีทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาของชาติ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เป้าหมายทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.5 เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ ปรัชญา จิตวิทยา สังคม เศรษฐกิจ และการปกครอง ตลอดจนวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และเอกลักษณ์ของชาติ

1.6 เป็นหลักสูตรที่มีการกำหนดเนื้อหาสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของผู้เรียน ประสบการณ์ต้องเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

1.7 เป็นหลักสูตรที่จัดเนื้อหาและประสบการณ์ไว้อย่างต่อเนื่อง

1.8 เป็นหลักสูตรควรส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้เอง

2. กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

2.1 เป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถตามศักยภาพของผู้เรียน

2.2 เป็นหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องตอบสนองความสนใจของผู้เรียน ให้อิสระในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2.3 เป็นหลักสูตรที่บอกแนวทางการสอน สื่อการเรียนการสอน และแนวทางการวัด ประเมินผลไว้อย่างเหมาะสม

3. กระบวนการประเมินหลักสูตร

3.1 เป็นหลักสูตรที่มีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น

3.2 มีคณะกรรมการหรือหน่วยวัดและประเมินผลที่รับผิดชอบในการพิจารณาปัญหา และรวบรวมปัญหาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในการพิจารณา รวบรวม รายงาน เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบ

3.3 เป็นหลักสูตรที่ยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับผู้เรียนและ บริบทต่าง ๆ ได้

3.4 เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและให้ผลสะท้อนกลับเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564) ได้สรุปประเด็นที่ควรพิจารณาว่าเป็นลักษณะหลักสูตรที่ดีไว้หลายประการดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มาจากการวางแผนงานที่รัดกุม มีขั้นตอนในการดำเนินงาน และตั้งอยู่บนรากฐานที่เชื่อถือได้

2. เป็นหลักสูตรที่มีวิธีการกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหา และการจัดเนื้อหา การจัดกระบวนการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ถูกต้องตามหลักการ ทฤษฎี การสร้างหลักสูตร

3. เป็นหลักสูตรที่ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาของชาติ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เป้าหมายทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. เป็นหลักสูตรที่ได้มาจากแนวคิดของบุคคลหลายฝ่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรทั้งผู้ปกครอง ประชาชน และผู้เรียน

5. เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ ปรัชญา จิตวิทยา สังคม เศรษฐกิจ และการปกครอง ตลอดจนวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และเอกลักษณ์ของชาติ

6. เป็นหลักสูตรที่จัดลำดับเนื้อหาและประสบการณ์ไว้อย่างต่อเนื่อง ไม่ข้ามขั้น ไม่วกวน หรือขาดตอน จนผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่ไม่ต่อเนื่อง

7. เป็นหลักสูตรที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัด และความสนใจ

8. เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเนื้อหา กิจกรรม ที่เหมาะสมกับพื้นฐานธรรมชาติ ความต้องการของผู้เรียน

9. เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้เอง

10. เป็นหลักสูตรที่บอกแนวทางการสอน สื่อการเรียนการสอน และแนวทางการวัดประเมินผล ไว้อย่างเหมาะสม

11. เป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย สามารถนำไปดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตของผู้เรียน

12. เป็นหลักสูตรที่ครูเข้าใจง่าย และนำไปปฏิบัติได้จริงและสะดวก

13. เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระบริบูรณ์เพียงพอที่จะให้ผู้เรียนได้ความรู้ ทักษะ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

14. เป็นหลักสูตรที่บรรจุเนื้อหา ประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม กับช่วงเวลาให้การศึกษา

15. เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาสอดคล้องกับสภาพการณ์ดำเนินชีวิตใกล้ตัว ผู้เรียน สามารถให้เด็กนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

16. เป็นหลักสูตรที่มีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรให้ดีขึ้น

พระมหาสายัณห์ เปมสิโล (วงศ์สุรินทร์) (2564) ได้สรุปว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ และหัวใจในการจัดการศึกษาของชาติเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของประเทศ และเป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา หลักสูตรจึงเป็นเหมือนทฤษฎี ส่วนการสอนเป็นภาคปฏิบัติ ส่วนความสำคัญของหลักสูตร เป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พร้อมทั้งเป็นเข็มทิศของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

การสร้างหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) การประเมินผล เมื่อรวมองค์ประกอบทั้งหมดนี้เข้าด้วยกันก็คือหลักสูตร จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์เป็น องค์ประกอบที่บ่งบอกถึงเป้าหมายในการพัฒนา หากขาดเนื้อหาก็จะกำหนดไม่ได้ว่าจะสอนอะไร ซึ่งจะ เชื่อมโยงไปถึงว่าจะสอนอย่างไร (กิจกรรมการเรียนการสอน) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจะรู้ได้ อย่่างไรว่า ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น (การประเมินผล) ก็ขาดไม่ได้เหมือนกัน การจำแนกหลักสูตรแบ่งได้ตามระดับการใช้หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรระดับชาติ หลักสูตรระดับ ท้องถิ่น หลักสูตรระดับสถานศึกษา และหลักสูตรระดับชั้นเรียน เพราะฉะนั้นหลักสูตรที่ดีต้องเกิดจาก ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย มีความทันสมัยในช่วงเวลานั้น มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ

เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความคิดริเริ่ม เหมาะแก่การนำไปปฏิบัติ และสะดวกแก่การวัดและประเมินผลด้วย

ดังนั้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการใช้เป็นแนวปฏิบัติการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลและติดตามผลหลักสูตร

กุลิสรา จิตรขญาวณิช (2565) สรุปไว้ว่า การสร้างหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามนั้น หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาจะต้องมีระบบแบบแผนถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยหลักสูตรที่ดีจะต้องมีคุณภาพ มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่พัฒนาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยให้บุคลากรหลายฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร
2. เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้เรียน โดยส่งเสริมพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นจะต้องใช้ในชีวิตประจำวัน และแก้ปัญหาต่าง ๆ และการประกอบอาชีพ
3. เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของภูมิปัญญา เอกลักษณ์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้าน สติปัญญา ความสนใจ ความถนัดในการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. เป็นหลักสูตรที่มีลักษณะยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจในเนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ
6. เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และมีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ในสังคมไทย สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป
7. เป็นหลักสูตรที่ระบุแนวทางรายละเอียดต่าง ๆ ในการนำไปใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน
8. เป็นหลักสูตรที่จัดประสบการณ์และกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน
9. เป็นหลักสูตรที่สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น สังคม ประเทศชาติ โดยสามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
10. เป็นหลักสูตรที่จะต้องมีการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้มีความทันสมัยอย่างน้อยทุกรอบ 5 ปี หรืออาจจะมีการปรับปรุงหลักสูตรเร็วและช้ากว่านั้นก็ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

สรุปได้ว่า หลักสูตรที่ได้นั้นพิจารณาได้ 3 ประการสำคัญ คือ ประการแรกพิจารณาได้จากกระบวนการสร้างหลักสูตร ที่หลักสูตรต้องได้มาจากความสนใจของผู้เรียนและสอดคล้องกับข้อมูลในชุมชน รวมทั้งมีผู้เกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตรจากหลายฝ่าย ทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน ประการที่สอง การนำหลักสูตรไปใช้จริง โดยหลักสูตรที่นำไปใช้ต้องจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความสนใจของผู้เรียน ให้อิสระในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และมีใช้วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน

ชุมชน อย่างกว้างขวาง และประการที่สาม หลักสูตรที่ดีต้องยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทต่างๆ ได้ มีการติดตามและประเมินผลหลักสูตรเพื่อปรับปรุงเป็นระยะๆ โดยเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและให้ผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

การฝึกอบรม

ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ครอบคลุม 4 ประเด็น ได้แก่ (1) ความหมายของการฝึกอบรม (2) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม (3) รูปแบบฝึกอบรมตามลักษณะการเรียนรู้ และ (4) บทบาทของเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ หรือเพื่อทำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร โดยการฝึกอบรมอาจจะนำมาใช้พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ตั้งแต่ทักษะการทำงาน การปรับปรุงทัศนคติ สำหรับความหมายมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

บีช (Beach, 1980, p.358) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

แนดเลอร์ (Nadler, 1990, p.16) ให้ความหมาย การฝึกอบรม ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ได้จัดขึ้นในระยะเวลาที่กำหนดให้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเท่าที่จะเป็นไปได้ หรือเพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตโดยทั่วไปของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมในที่นี้จึงหมายถึงกิจกรรม การจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ทำอยู่หรือสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับงานอาชีพในปัจจุบัน

โกลสเดนและฟอร์ด (Goldstein and Ford, 2002) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นทักษะในการเรียนรู้เป็นระเบียบกฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างมีแบบแผน เพื่อผลของการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน บุคลากรที่ถูกจ้างเข้ามานั้นต้องมีความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการความท้าทายเพื่อหน้าที่ใหม่

กิรมานี (Kirmani, 2013, p.357) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ เช่น ความถนัด พฤติกรรม และแรงจูงใจ

พิชญาภา ฝาวัง (2561, น.173) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีมุ่งเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ คือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน และต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และช่วยปรับระดับขีดความสามารถขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พัชรดา นาคา (2562) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร

กฤติน พันธ์เสนา (2563, น.48) สรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งผ่านกระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมี จุดประสงค์พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถภาพด้านต่างๆ รวมทั้งความตระหนักรู้ และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือทัศนคติ (Attitude) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และสามารถนำไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

สิริพิชญ์ สุขผล (2565, น.46) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงาน เฉพาะงานใดงานหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการให้ความรู้หรือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ช่วยปรับปรุงพัฒนาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความสำคัญของการฝึกอบรม

จากการศึกษาความสำคัญของการฝึกอบรมนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

โกร์ดอน (Gordon, 1994, p.1-2) กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของการฝึกอบรมว่าเป็นการพัฒนาโดยเฉพาะที่มุ่งเน้นงานหรือภาระงาน เพื่อฝึกอบรมพนักงาน สอนความรู้หรือกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานตามภาระงาน การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมระยะสั้น ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการที่ให้ความรู้และทักษะเพื่อที่จะได้นำไปใช้ในทันที การฝึกอบรมในองค์กรช่วยให้ได้รับความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจงในระยะสั้น

แบลนชาร์ด และ แธคเกอร์ (Blanchard and Thacker (2007, p.4) ได้กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานรู้จักงานในปัจจุบันหรือเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเมื่อพบการเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่เกิดขึ้นกับงานที่ตนทำ การฝึกอบรมเป็นเพียงโอกาสในการเรียนรู้ การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัยมากมาย เช่น การออกแบบและการดำเนินงานการฝึกอบรม แรงจูงใจและรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานและบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร

พัทธนันท์ ปันแก้ว (2557, น.18) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 2 ลักษณะ คือ ความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขยายตัวขององค์กร การเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรและความจำเป็นของบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน จึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

สมคิด บางโม (2559, น.15-16) กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมว่า

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีภาวะการแข่งขันกันรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต ขยายงานด้านต่าง ๆ ในการนี้จึงจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถของบุคลากรรองรับงานเหล่านั้น
3. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เท่าทันอยู่เสมอ

สุรัชณี เคนสุโพธิ์ (2560) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ไว้ว่า การฝึกอบรมนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญทางการบริหารอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันการดำเนินธุรกิจให้สามารถอยู่รอดได้ในทุกสภาวะการณ์ การฝึกอบรมจึงถูกนำมาแก้ปัญหากับคน งาน และองค์กรได้ องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถประยุกต์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ ความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญสูง เพื่อมาพัฒนางานและองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสร้างความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. องค์กรต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความทันสมัยและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ไม่ขาดแคลนพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เนื่องจากองค์กรมีความพร้อมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ
3. องค์กรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และสร้างกำไรสูงสุดในการดำเนินธุรกิจ เพื่อความอยู่รอดและเป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาธุรกิจให้เป็นที่ยอมรับในสังคม และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

4. องค์การจำเป็นต้องฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเก่าและพนักงานที่เข้ามาใหม่ให้เกิดความรู้ ทักษะ และความชำนาญกับเครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ท่ามกลางสถานการณ์ที่เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง

5. องค์การต้องมีการเตรียมความพร้อมในการขยายกิจการและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จำเป็นต้องมีการดำเนินการอบรมและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องในการรองรับการลงทุนและขยายธุรกิจหรือพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อรองรับตลาดโลก

6. องค์การจำเป็นต้องรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะไว้ จำต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้เกิดความมั่นใจเชื่อมั่นในองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความทุ่มเท ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน

7. องค์การต้องการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกิดจากความผิดพลาด และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งเก่าและพนักงานใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

8. เมื่อองค์การรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์การ และความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานได้เกิดความประทับใจและมั่นใจในองค์กร

9. องค์การต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์การเป็นระยะเวลาที่นาน ย่อมเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

นรินทร์ วงสีสา (2561, น.22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องมีการวางแผน กำหนดโครงสร้างการฝึกอบรม ประกอบด้วยเนื้อหาสาระใดบ้าง ระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาและบุคลากร เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อสนองความมุ่งหมายว่าต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม เกิดความรู้ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานปกติ

วิลาสินี รัตนบุตรชัย (2562) กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการฝึกอบรม คือเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มพูนในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหรือการทำงานในระดับที่สูงขึ้นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องต่อความต้องการขององค์กร ในด้านวิสัยทัศน์ นโยบายและกลยุทธ์สู่พนักงาน

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร หรือสถานประกอบการและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะฝีมือ ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าเพื่อสนองความมุ่งหมายว่าต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม เกิดความรู้ ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานปกติในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการเรียนการสอนในระบบ การฝึกอบรมก็ยังคงพัฒนารูปแบบไปตามยุคและสมัยของการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมของการจัดวัตถุประสงค์ นักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

M., Kuzmits and Elbert (1992) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 5 ประการคือ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรม, เพื่อเพิ่มพูนทักษะของพนักงาน, เพื่อแก้ปัญหาขององค์กร, เพื่อเตรียมการในความเจริญก้าวหน้า และเพื่อปฐมนิเทศพนักงานใหม่

Stredwick, J. (2000) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่าเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานในการเริ่มต้นปฏิบัติงานใหม่

ณัชชา วชิรหัตถพงศ์ (2558) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล, แก้ไขปัญหาการทำงานเตรียมบุคลากรเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเพื่อให้บุคลากรสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

สุรัชณี เคนสุโพธิ์ (2560) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้มีความทันสมัยตลอดเวลา ซึ่งความรู้ในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งในปัจจุบันมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ

2. เพื่อพัฒนาทักษะ (Skill) ให้เกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีความทันสมัย และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประกอบกับการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต้องตอบสนองความต้องการลูกค้าอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการแข่งขันกันทางธุรกิจค่อนข้างสูง การพัฒนาทักษะจะกระทำแบบรายบุคคลหรือกลุ่มก็สามารถทำได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผู้เรียนรู้

3. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ/ทัศนคติ (Attitude) การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นที่จะให้พนักงานมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ซึ่งถ้าหากพนักงานมีความคิด หรือความเชื่อเดิม ๆ ที่ฝังอยู่ก็จะทำให้ไม่เกิดเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง ในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เลย ดังนั้น การฝึกอบรมด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติจึงมีวิธีการฝึกอบรมหลายรูปแบบ ผู้จัดการด้านการฝึกอบรมจะมีการศึกษาและมีการวางแผนในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในด้านนี้ อย่างชัดเจน

4. เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ไปในทางที่ดีขึ้นให้เหมาะสมกับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือรองรับการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและการให้บริการ

5. เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน การฝึกอบรมต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความทันสมัย และเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

6. เพื่อให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อรับพนักงานเข้ามาปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องมีหน้าที่ในการฝึกอบรมให้พนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ลดความเสียหายในการทำงาน

7. เพื่อต้องการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เนื่องจากเมื่อได้รับการฝึกอบรมที่ถูกต้องก็ยิ่งทำให้พนักงานมีความชำนาญ ผลผลิตก็ย่อมมากขึ้น

8. เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต หากพนักงานทำงานถูกต้องหรือมีความชำนาญ ย่อมทำให้ไม่เกิดความผิดพลาด ช่วยลดของเสียที่เกิดขึ้นในการทำงาน

9. เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ

10. เพื่อลดอัตราการหมุนเวียนและการขาดงานของบุคลากร การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานได้เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การฝึกอบรมจะช่วยให้การลาออกของพนักงาน เนื่องจากเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และพัฒนางานในหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

11. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อสร้างศักยภาพให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่องค์กรได้เห็นความสำคัญ และคุณค่าของพนักงาน

ศิลป์วิชญ์ จันทรพุทธ (2560) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีตามที่องค์กรต้องการ

แพรธารทอง อุดมกัน (2564) สรุปว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีอยู่ 4 ข้อใหญ่ ๆ คือ เพิ่มพูนความรู้เดิม เสริมสร้างความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะ และปรับเปลี่ยนเจตคติให้ดีต่อองค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการอบรมไว้ ดังนี้ 1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอน B-slim Model 2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอน B-slim model

วรรณสิริ ธุระแพง (2564) สรุปไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับองค์กร แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญ

2. เพื่อพัฒนาทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน

3. เพื่อเตรียมรับความเจริญเติบโตหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

4. เพื่อความเจริญก้าวหน้าในงานใหม่หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือการปฐมนิเทศพนักงานใหม่

6. เพื่อรับฟังปัญหา ข้อร้องเรียน หรือแก้ปัญหา

7. เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพ พฤติกรรม ทัศนคติและสามารถเข้าใจผู้อื่นได้

8. เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความตระหนักรู้ของตนเอง

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันก็คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้กับบุคลากรขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ

องค์ประกอบและคุณสมบัติของหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพของบุคคลในองค์กร โดยหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพควรได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบและครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ นักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและจัดการหลักสูตรฝึกอบรมที่ช่วยตอบโจทย์เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบันและอนาคต

อรุณรุ่ง โยธสิงห์ และสำราญ กำจัดภัย (2019) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญตามแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรมควรรวมองค์ประกอบสำคัญ 11 ประการ ได้แก่ จุดประสงค์ของหลักสูตร แนวคิดพื้นฐาน เนื้อหาและประสบการณ์ กระบวนการจัดการสอน วิธีการฝึกอบรม การใช้สื่อและทรัพยากร การประเมินผล และแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเพิ่มศักยภาพและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2018) แนวคิดของหลักสูตรที่ดีควรสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ การวัดผล และการพัฒนาตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การวางแผนที่ตอบสนองต่อมาตรฐานการเรียนรู้ การใช้แนวทางผสมผสานในกระบวนการฝึกอบรม และการออกแบบให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการ

นุชนารถ เย็นฉ่ำ (2019) กล่าวถึงคุณสมบัติของหลักสูตรที่ดีตามหลักสูตรควรมุ่งเน้นประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อการดำรงชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ

สายสุนีย์ กลางประพันธ์ (2020) เน้นที่ความชัดเจนในเป้าหมายและการวัดผล การจัดกิจกรรมที่สร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

Knowledge-Based Society, (2021) ความเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรและทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จต้องสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในยุคที่เน้นการพัฒนาองค์ความรู้

สรุป หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีควรมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย แนวทางการจัดการเรียนรู้ เนื้อหา และวิธีการประเมินผล พร้อมทั้งควรออกแบบให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและองค์กรในยุคปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้สิ่งใดเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งนักวิชาการและนักฝึกอบรมได้จัดประเภทของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีระ กาญจนารักษ์ (2555) ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เพื่อเตรียมให้บุคลากรมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฐมนิเทศ และการแนะนำงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่ง และต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพดีขึ้นและมีปริมาณมากขึ้น สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ (On-The-Job Training) และการฝึกอบรมนอกงาน (Off-The-Job Training)

ชาร์ มณีศรี (2558, น.91-92) กล่าวว่า โดยทั่วไปการฝึกอบรมมี 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน

ศิลป์วิชัย จันทรพุทธ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็นการฝึกอบรมก่อนการทำงาน และระหว่างการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์ความต้องการในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับช่วงเวลาในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมไปถึงเนื้อหาการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมที่ยืดเวลาในการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ คือ การฝึกอบรมก่อนการทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน อาจเป็นรูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้นหรือระยะยาว ก็ขึ้นอยู่กับเนื้อหาของการอบรม ทำให้ผู้อบรมได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคเทคโนโลยีปัจจุบัน

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง ลำดับขั้นตอนหรือกิจกรรมของการฝึกอบรมที่เป็นวงจรต่อเนื่องเกี่ยวพันกันตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งแต่ละขั้นตอนต่างมีความสำคัญและเกี่ยวกันไปถึงขั้นตอนอื่น หากมีการดำเนินการขั้นตอนใดผิดพลาดหรือบกพร่องก็อาจทำให้การฝึกอบรมนั้นประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้น ผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรมให้ชัดเจน ซึ่งได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมไว้ดังนี้

แนดเลอร์ (Nadler, 1990, p.102) ได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรมไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร (Identify the Needs of the Organization) ขั้นตอนนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องค้นหาว่าอะไรคือปัญหาขององค์กร และปัญหานั้นสามารถที่จะสร้างสรรค์ให้เป็นโอกาสได้ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งเป็นการระบุความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance) เป็นการระบุกำหนดงานในหน้าที่หรือตำแหน่งที่พนักงานพึงปฏิบัติว่างานที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัย ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในเรื่องใดบ้าง

3. กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Identify Learner Needs) เป็นการระบุความจำเป็นในระดับองค์กรและงานที่ต้องการพัฒนาเป็นขั้นตอนของการกำหนดความจำเป็นของผู้

เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนว่าเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปัญหาขององค์กรจะได้รับการแก้ไข

4. พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Determine Objective) การสร้างโปรแกรมการเรียนรู้หรือหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจน โดยการสำรวจตรวจสอบเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของผู้เข้าอบรมที่เป็นปัญหาว่าต้องแก้ไขอะไรอย่างไร ในระดับใดเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้ในมาตรฐานงานที่กำหนด

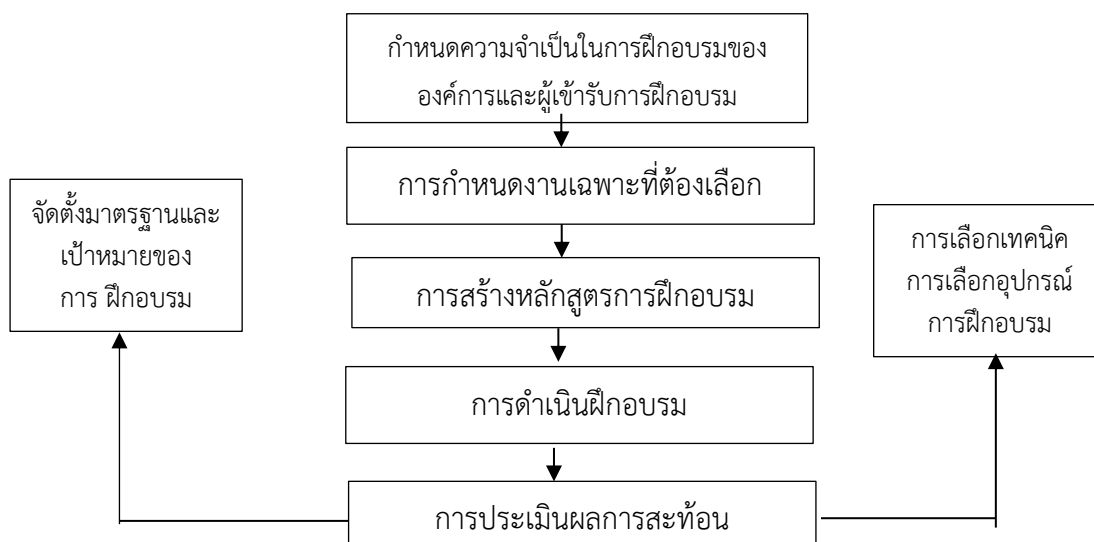
5. การสร้างหลักสูตร (Build Curriculum) เป็นขั้นตอนกำหนดเนื้อหาสาระและหัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่จะสามารถสนองตอบวัตถุประสงค์ เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและทัศนคติที่ถูกต้อง เหมาะสม จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้ จนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและความต้องการขององค์กร

6. เลือกกลยุทธ์การอบรม (Select Instructional Strategies) กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมซึ่งจะต้องกำหนดขั้นตอนอย่างเหมาะสม สามารถกระตุ้นและชี้แนะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้และทักษะตามที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่จะต้องเลือกสรรกลยุทธ์การเรียนรู้ต่าง ๆ มาสนับสนุนการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

7. สรรหาเครื่องมือในการฝึกอบรม (Obtain Instructional Resource) เป็นการกำหนดอุปกรณ์เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และบังเกิดผลในการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

8. ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training) เป็นขั้นตอนลงมือปฏิบัติการฝึกอบรมจริง นักทรัพยากรบุคคลจะต้องอำนวยความสะดวกต่างๆ การจัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การดูแลโปรแกรมที่กำหนดไว้ให้ดำเนินการไปตามแผน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะๆ

9. การประเมินผลและการป้อนกลับ (Evaluation and Feedback) ในทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมจะต้องมีการประเมินผลและพิจารณาถึงผลสะท้อนหรือการป้อนกลับเสมอ เพื่อตรวจสอบว่ามีปัญหาและผลกระทบใดๆ หรือไม่ มีความคุ้มค่าและเหมาะสมจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปหรือไม่ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อความมั่นใจว่าโครงการที่ได้จัดเตรียมขึ้นนี้จะได้ประโยชน์คุ้มค่า



ภาพที่ 2.8 กระบวนการฝึกอบรม

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1993) กล่าวถึงกระบวนการจัดการการฝึกอบรมไว้ 6 ขั้นตอน

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ 3 อย่าง คือ
 - 1.1 การวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis) ดูเป้าหมาย ทิศทางและการวางแผนขององค์กร การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 1.2 การวิเคราะห์ภารกิจ (Task Analysis) วิเคราะห์ภารกิจและบทบาทของผู้เข้าอบรม ว่าต้องมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างไร
 - 1.3 การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้เข้าอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรม ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผล
3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดกระบวนการ การเลือก กิจกรรม สื่อ เนื้อหา วิธีการอบรม วิทยากร และระยะเวลาในการอบรม
4. การสร้างเกณฑ์ในการประเมินผล เกณฑ์ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการอบรม
5. การจัดฝึกอบรม เป็นการดำเนินการฝึกอบรม จัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ สื่อการควบคุมดูแลการดำเนินการอบรม
6. การประเมินผลการฝึกอบรม ประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมายวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงการอบรมในครั้งต่อไป

เดสเลอร์ (Dessler, 2000, p.134-155) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการในการฝึกอบรมไว้ว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย

1. กำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมผลผลิตของหน่วยงานให้สูงขึ้น
2. วิเคราะห์บุคคลผู้เข้ารับการอบรมถึงความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจ

ส่วนบุคคลที่จำเป็นต้องมี

3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา โดยพิจารณาตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร พัฒนาเนื้อหาสาระของหลักสูตร ให้ระลึกลักษณะของการออกแบบหลักสูตรต้องนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการตรวจสอบหลักสูตรให้เกิดความถูกต้องก่อนการดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการพัฒนาเป็นขั้นดำเนินการฝึกอบรม โดยเน้นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ทักษะที่เกิดขึ้นตามจุดประสงค์ของหลักสูตรฯ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นขั้นตอนการติดตามผลการใช้หลักสูตร เพื่อพิจารณาผลลัพธ์จากการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา

ไคร์นดิช และคณะ (Kheirandish, et al., 2012) กล่าวว่า กระบวนการในการฝึกอบรม การปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความจำเป็น (Need Assessment) เป็นการระบุความแตกต่างในสิ่งที่องค์กรเป็นในปัจจุบันกับสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น โดยการประเมินความจำเป็น หากมีความจำเป็นเกี่ยวกับการให้การศึกษาหรือการให้การเรียนรู้ก็นำมาเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ช่วยลดความเสี่ยงของผู้จัดการฝึกอบรม และช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายของตน ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายของหลักสูตร การฝึกอบรม การคิดกิจกรรมในการฝึกอบรมที่ตรงกับเป้าหมายดังกล่าว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

3. การดำเนินงาน (Implementation) เริ่มจากการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งที่จะต้องใช้ในการฝึกอบรม และก่อนเริ่มการฝึกอบรมควรมีการแจ้งคุณสมบัติของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สถานที่จัดการฝึกอบรม รายละเอียดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม และระยะเวลาของการฝึกอบรม ส่วนเทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรมนั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรม

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการในการตัดสินใจ คุณค่า และการยอมรับในจุดมุ่งหมาย แผน และผลลัพธ์ของการฝึกอบรม

อมรรัตน์ ศรีสง (2559) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ โดยมีขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ในหน่วยงาน ว่ามีปัญหาเรื่องใดที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรือดีขึ้นด้วยการฝึกอบรม โดยมีกลุ่มบุคลากร เป้าหมายที่ได้รับการอบรมนั้นเป็นกลุ่มใด มีความจำเป็นในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ต้องทำการวิเคราะห์ ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรม และนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ หัวข้อ เนื้อหาสาระ และแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน

3. การกำหนดโครงการอบรม เป็นการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน ด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หัวข้อที่อบรม วัน เวลา สถานที่ กิจกรรมที่ใช้ในการอบรม

4. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการจัดอบรมให้กับผู้เข้ารับการอบรม โดยจะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และจัดกิจกรรมการอบรมไปตามขั้นตอนที่กำหนด ในการฝึกอบรมต้องเอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้ผู้อบรมต้องประเมินการฝึกอบรมไว้ด้วยว่าจะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง และใช้เครื่องมืออะไรในการติดตามผล เพื่อที่จะสามารถทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรม และจัดทำรายงานเพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลของการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อประเมินการอบรมในครั้งนั้นๆ ว่ามีข้อมูลย้อนกลับ หรือ feedback อย่างไร เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาในการอบรมครั้งต่อไป ให้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์

ศิลป์วิชญ์ จันทรพุท (2560, น.195) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการฝึกอบรมคือการนำวิธีการระบบที่มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการ การสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการและการประเมินผลการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (2561) ได้สรุปว่ากระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนในการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้างที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กร

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมมาวิเคราะห์และออกแบบเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรม โดยการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ งบประมาณ และบุคลากรที่จะเข้าร่วมรับการฝึกอบรม

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม เป็นการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตั้งแต่เหตุผลความจำเป็น หลักสูตรหัวข้อต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าร่วมอบรม วันเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรม การประมาณการค่าใช้จ่าย เป็นต้น

4. การดำเนินการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งต้องมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ หลักสูตรการฝึกอบรมต้องมีความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าใจ หลักการบริหารงานฝึกอบรม มีการวางแผนงานที่ดีตั้งแต่ก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังจากการฝึกอบรม

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมว่าจะประเมินผลการฝึกอบรมด้วยวิธีการใดบ้าง ใช้เครื่องมืออะไร และดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมเมื่อไร มีการสรุปผลการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อนำผลไปปรับปรุงกระบวนการในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

สุรศักดิ์ เส็งเอี่ยม (2565, น.25) สรุปว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนสำคัญคือการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา การวางแผนบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการวัดผลประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องในการดำเนินงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป โดยวิธีการพัฒนาบุคลากรจัดเป็นประเภทใหญ่ได้ 3 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาความรู้สึกรักงานที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า กระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม การเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลและสะท้อนผลการฝึกอบรม

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

จากความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรมข้างต้น การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่บุคคล หน่วยงาน และองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งก่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่าทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังได้มีนักวิชาการและนักฝึกอบรมกล่าวถึงไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2556) กล่าวว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล จะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้บริหารได้ลดภาระในการสอนงานและการปกครองและผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์โดยตรง เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดๆ ในการอบรม ในการทำงาน ได้นำไปพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งหน่วยงานได้ผลของงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องจัดทำให้กับพนักงานทั้งเก่าและใหม่โดยตั้งแต่เริ่มเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญให้กับพนักงานเพื่อให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การฝึกอบรมจึงมีประโยชน์ต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อพนักงาน มีดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร หากพนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตาม
2. การฝึกอบรมสามารถช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
3. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสับเปลี่ยนโยกย้ายงานในตำแหน่งใหม่ได้
4. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
5. การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน และพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
6. การฝึกอบรมทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดี ช่วยลดการลาออกได้

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้ลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน ในการสอนงาน และในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจ
2. การฝึกอบรมช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้มีเวลาในการวางแผนงานต่าง ๆ ได้ เนื่องจากลูกน้องมีทักษะที่ดีในการทำงานทำให้ไว้วางใจให้ลูกน้องทำงานได้
3. การฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่กังวลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อองค์กร มีดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานประสิทธิภาพสามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์การตามที่ต้องการ
2. การฝึกอบรมทำให้สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ในกรณีที่พนักงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้
3. การฝึกอบรมช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานทำให้องค์การได้รับความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากหน่วยงานภายนอก
4. การฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้องค์การลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน
5. การฝึกอบรมพนักงานช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก การขาดแคลนแรงงานบางประเภท

ศิลป์วิทย์ จันทรพุ (2560) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ คือ ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น, ลดปัญหาในการปฏิบัติงานและลดอัตราการลาออกจากงาน, ลดเวลาในการเรียนรู้งาน แบ่งเบาภาระของหัวหน้างาน และช่วยให้มีทัศนคติที่ดีและส่งเสริมความมั่นคงต่อองค์กร

วรรณสิริ ชูระแพง (2564) สรุปถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน
2. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
3. แก้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานหรือลดการลาออก
4. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือส่งเสริมความมั่นคงให้กับองค์กร
5. ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6. การพัฒนาบุคคลเพื่อให้ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง
7. การพัฒนาบุคคลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

สรุปว่า จากที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้ คือ ประโยชน์ต่อตนเองในการเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานในการเพิ่มผลผลิตในการบริหารจัดการงาน

การฝึกอบรมแบบผสมผสาน

นักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายหรืออธิบายความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสานในหลายคำ เช่น Blended Learning, Hybrid Learning ในขณะเดียวกันการอบรมแบบผสมผสานมีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายไปในแนวทางเดียวกันการเรียนรู้แบบผสมผสาน เนื่องจากการอบรมก็เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความใกล้เคียงกับการเรียนรู้ ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำหลักการเรียนรู้แบบผสมผสานมาประยุกต์ใช้การฝึกอบรม โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในรูปแบบออนไลน์ ผสมผสานกับการอบรมแบบดั้งเดิมในรูปแบบการเผชิญหน้า (Face-to-Face) โดยใช้คำว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) ส่วนคำที่ได้ศึกษาจากนักการศึกษาท่านอื่น ๆ จะใช้ตามคำเดิมที่เคยศึกษามาก่อนหน้าแล้ว

ความหมายของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

การฝึกอบรมแบบผสมผสานเป็นลักษณะการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยในเรื่องดังกล่าวนี้ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ในหลายความคิดเห็น ดังนี้

ธอรัน (Thorne, 2003) ให้ความหมายการเรียนรู้แบบผสมผสานว่าเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเรียนรู้ที่ท้าทายและพัฒนาความต้องการส่วนบุคคล การเรียนแบบผสมผสานนี้เป็นการรวมนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์บนการเรียนรู้แบบออนไลน์และการมีส่วนร่วมในการเรียนแบบดั้งเดิม การเรียนแบบผสมผสานนี้มีส่วนสนับสนุนและช่วยให้การเรียนรู้ดีขึ้นโดยการติดต่อแบบส่วนตัวกับผู้สอน

แม็คโดนัลด์ (McDonald, 2005) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสานว่า หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์และการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า ใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนหลายรูปแบบ เช่น การติดต่อสื่อสาร

ทางเดียว ได้แก่ อีเมล (E-mail) การสนทนา (Forum) การใช้บล็อก (Blogs) หรือวิกิ (Wikis) การติดต่อแบบสองทาง ได้แก่ การประชุมทางไกล (VDO Conference) การใช้งาน Face Time นอกจากนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้แบบปกติ เช่น ตัวอักษร ภาพ และเสียง

ฮอร์น และ สเตคเกอร์ (Horn and Staker, 2011) แห่ง Innosight Institute ได้นิยามเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับมวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้อย่างเป็นอิสระผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยผู้เรียนสามารถควบคุมตัวแปรทางการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งในด้านเวลา สถานที่ แนวทางการเรียนรู้ และอัตราการเรียนรู้ของตนเอง

ไชยยา อะการะวัง (2558) ให้ความหมายของการฝึกอบรมแบบผสมผสานไว้ว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสาน เป็นการฝึกอบรมที่ผสมผสานวิธีการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ทำการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมกับการฝึกอบรมบนเว็บไซต์ใช้เว็บเป็นเครื่องมือในการนำเสนอเนื้อหา และกิจกรรมส่งถึงผู้รับการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถหรือทัศนคติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จารุมน หนูคง และณมน จีรังสุวรรณ (2558) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่นำแนวทางการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความยืดหยุ่น มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกันโดยใช้สื่อ การเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนแบบออนไลน์และการเรียนแบบเผชิญหน้า เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน

ศุภรดา อันขุนดา (2565, น.17) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสาน หมายถึง โครงสร้างวิธีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่อาศัยสื่อและวิธีการสอนที่หลากหลายมาผสมผสานกัน เน้นความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้ที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีอื่น ๆ ในการส่งผ่านความรู้ในการฝึกอบรม และอาจครอบคลุมการใช้สื่อต่าง ๆ ทุกชนิดที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษา และผู้ใหญ่ หรือกลุ่มคนวัยทำงาน การฝึกอบรมแบบผสมผสานสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด ในลักษณะการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และแบบเผชิญหน้าเพื่อตอบสนองความต้องการแต่ละบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นสำคัญ

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสาน หมายถึง การฝึกอบรมที่ผสมผสานระหว่างทรัพยากรการเรียนรู้ที่เป็นสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเสมือนจริงและทรัพยากรทางกายภาพ ซึ่งเป็นการรวมเอาสื่อที่ต้องใช้ในการสื่อสารและเทคโนโลยีห้องเรียนเสมือนจริงผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผสมผสานกับการเรียนในห้องเรียนจริงเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมโดยมีการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบและมีเป้าหมายอยู่ที่การให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้เป็นสำคัญ

องค์ประกอบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

นักวิชาการศึกษากล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ดังนี้

นิคแวนแดม (Nick Van Dam, 2003) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) เป็นการเรียนการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ในสถานที่เดียวกัน เวลาเดียวกัน ได้แก่ การบรรยายของครูผู้สอนหรือการเรียนรู้แบบปกติในชั้นเรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าร่วมในเวลาพร้อมๆ กันหลายๆ คน

2. เหตุการณ์สด (Live Event) เป็นการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้โดยที่ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันในเวลาเดียวกันแต่ต่างสถานที่ ในที่นี้อาจจะจัดเป็นห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) การเรียนการสอนลักษณะนี้เป็นการเรียนการสอนแบบประสานเวลา โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจ (Attention) ความสัมพันธ์ (Relevance) ความมั่นใจ (Confidence) และเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction)

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Paced Learning) ได้แก่ การศึกษาบทเรียนด้วยตนเองจากซีดีรอม หรือการศึกษาบทเรียนจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามความเร็วและความพร้อมของผู้เรียนเอง จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นภายในตัวบุคคล การเรียนการสอนแบบนี้เป็นการเรียนการสอนแบบไม่ประสานเวลา หรือการเรียนแบบความร่วมมือโดยผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน แต่ไม่ได้เชื่อมต่อกับผู้เรียนคนอื่นหรือผู้สอนในเวลาเดียวกัน

4. การร่วมมือ (Collaboration) ได้แก่ การสื่อสารกับคนอื่นๆ ทั้งผู้เรียนด้วยกันเองและผู้สอน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องหลักสูตร ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญในสาขาโดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บบอร์ด หรือสนทนาแบบเวลาจริง (Real-Time Chat) ซึ่งมีลักษณะของการร่วมมือใน 2 ประการ คือ การร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน (Peer-to-Peer) การร่วมมือกับผู้ให้คำปรึกษา (Peer-to-Mentor)

5. การประเมินผล (Assessment) ได้แก่ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และหลังการเรียน เพื่อประเมินผลการถ่ายโยงความรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นต่าง ๆ

6. วัสดุสนับสนุนการเรียนการสอน (Performance Support Materials) ได้แก่ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สื่อช่วยสอน และเอกสารดาวน์โหลด เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

โธร์น (Thorne, K., 2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสาน เป็น 12 กลุ่ม โดยจัดเป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบออฟไลน์ 6 กลุ่ม และองค์ประกอบ ออนไลน์ 6 กลุ่ม ดังนี้

1. องค์ประกอบออฟไลน์ (Offline) ประกอบด้วย 6 กลุ่ม ได้แก่

1.1 การเรียนในที่ทำงาน (Workplace Learning)

1.2 ผู้สอน ผู้ชี้แนะหรือที่ปรึกษาในห้องเรียนแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Tutoring, Coaching or Mentoring)

1.3 ห้องเรียนแบบดั้งเดิม (Classroom)

1.4 สื่อสิ่งพิมพ์ (Distributable Print Media)

1.5 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Distributable Electronic Media)

- 1.6 สื่อวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ (Broadcast Media)
2. องค์ประกอบออนไลน์ (Online) ประกอบด้วย 6 กลุ่ม ได้แก่
 - 2.1 เนื้อหาการเรียนบนเครือข่าย (Online Learning Content)
 - 2.2 ผู้สอนอิเล็กทรอนิกส์, ผู้ชี้แนะอิเล็กทรอนิกส์หรือที่ปรึกษาอิเล็กทรอนิกส์ (Etutoring, E-coaching or E-mentoring)
 - 2.3 การเรียนรู้ร่วมกันแบบออนไลน์ (Online Collaborative Learning)
 - 2.4 การจัดการความรู้แบบออนไลน์ (Online Knowledge Management)
 - 2.5 เว็บไซต์ (The Web)
 - 2.6 การเรียนผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่แบบไร้สาย (Mobile Learning)

คาร์แมน (Carman, 2005) การฝึกอบรมแบบผสมผสานจะประกอบไปด้วยสิ่งบ่งชี้สำคัญ 5 ประการต่อไปนี้ที่บ่งบอกถึงสภาพการณ์ของการเรียนแบบ Blended Learning ได้แก่

1. เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจุบัน (Live Events) เป็นลักษณะของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “การเรียนแบบประสานเวลา (Synchronous)” จากเหตุการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนในช่วงเวลาเดียวกัน เช่น เหตุการณ์ในการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่เรียกว่า “ห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom)” เป็นต้น
2. การเรียนเนื้อหาแบบออนไลน์ (Online Content) เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามสภาพความพร้อมหรืออัตราการเรียนรู้ของแต่ละคน (Self-Paced Learning) รูปแบบการเรียน เช่น การเรียนแบบสื่อปฏิสัมพันธ์ (Interactive) การเรียนจากการสืบค้น (Internet-Based) หรือการฝึกอบรมจากสื่อ CD-ROM เป็นต้น
3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Collaboration) เป็นสภาพการณ์ทางการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถสื่อสารข้อมูลร่วมกันกับผู้อื่นจากระบบสื่อออนไลน์ เช่น e-Mail, Chat, Blogs เป็นต้น
4. การวัดและประเมินผล (Assessment) การเรียนลักษณะดังกล่าวต้องมีการประเมินผลความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระยะ นับตั้งแต่การประเมินผลก่อนเรียน (Pre-assessment) การประเมินผลระหว่างเรียน (Self-Paced Evaluation) และการประเมินผลหลังเรียน (Post-assessment) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้นต่อไป
5. วัสดุประกอบการอ้างอิง (Reference Materials) การเรียนหรือการสร้างงานในการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นต้องมีการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์จากการศึกษาค้นคว้า และอ้างอิงจากหลากหลายแหล่งข้อมูลเพื่อเพิ่มคุณภาพทางการเรียนให้สูงขึ้น ลักษณะดังกล่าวนี้อาจเป็นลักษณะของการสืบค้นข้อมูลในระบบ Search Engine จาก PDA, PDF Downloads เหล่านี้ เป็นต้น

รุ่งทิพา ปุณณะตุง (2560) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสานมี 2 องค์ประกอบ คือ ประเภทออฟไลน์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีนวัตกรรมและวิธีการที่ใช้ในการเรียนรู้ เน้นการใช้งานเพียงลำพังเฉพาะผู้เรียนเพียงคนเดียว และประเภทออนไลน์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีนวัตกรรมและวิธีการที่ใช้ในการเรียนรู้ที่มีการใช้งานร่วมกันหลายคน

ศุภรดา อินขุนดา (2565: 21) สรุปองค์ประกอบของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ได้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการเรียนการสอน หรือผู้จัดการฝึกอบรม ทำหน้าที่ในการประสานงานและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตลอดจนเป็นผู้จัดการความรู้ออนไลน์ และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าในห้องฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปอย่างราบรื่น

2. ผู้เข้าฝึกอบรม

3. เนื้อหาฝึกอบรม เป็นเนื้อหาที่บรรจุในออนไลน์ และเนื้อหาที่จัดการเรียนการสอนในห้องฝึกอบรม

4. กิจกรรมฝึกอบรม ทั้งกิจกรรมแบบเผชิญหน้าในห้องฝึกอบรม และการเรียนรู้ผ่านออนไลน์

5. สื่อ การฝึกอบรมประกอบด้วยสื่อออฟไลน์ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์ เครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล เอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

6. การประเมินผล ได้แก่ การประเมินระหว่างกระบวนการฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ห้องเรียนเสมือน 2) เนื้อหาแบบออนไลน์ 3) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การสืบค้นข้อมูลและการอ้างอิงแหล่งเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ ซึ่งเป็นการผสมผสานการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และสื่ออื่น ๆ ในการฝึกอบรม

ลักษณะของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ในหลายทัศนะ ดังนี้

สกิล และยัง (Skill and Young, 2002, p.23-32) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการรวมกันของการสอนในชั้นเรียน และรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การผสมผสานสิ่งที่ดี ตามแนวคิดของการผสมผสานการเรียนรู้ผ่านเว็บเข้ากับการเรียนในชั้นเรียน ดังนี้

1. การเรียนการสอนแบบบูรณาการและการเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการออกแบบการเรียนการสอนใหม่ที่น่าเอาส่วนที่ดีที่สุดของการสอนแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนปกติที่จัดการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาที่หลากหลาย และการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. ส่วนประกอบของการเรียนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการผสมผสานจะเน้นเรื่องเวลาในการเรียน เช่น การทำงานเป็นทีมแบบเสมือนจริง (Virtual Teamwork) การติดต่อสื่อสารในเวลาเดียวกัน (Synchronous Communication) รวมทั้งช่องทางการสนทนา

3. การออกแบบใหม่ของการเรียนการสอนแบบผสมผสาน เป็นการปรับตัวจากแนวคิดของการเรียนแบบดั้งเดิมในระยะเวลาการเข้าชั้นเรียน รวมเข้ากับเวลาในการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ โดยการคำนวณด้วยชั่วโมงเรียนทั้งหมด และการประเมินผลจากการเรียนรู้จะเป็นระบบการประเมินผล การเรียนแบบผสมผสาน

4. การเรียนการสอนแบบผสมผสานจะเน้นความรับผิดชอบและการรู้จักหน้าที่ของผู้เรียน เป็นหลักสำคัญในการออกแบบการเรียนแบบผสมผสาน ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้เอง ทั้ง กิจกรรมการเรียนเป็นกลุ่มและกิจกรรมการเรียนส่วนบุคคล ทำให้ผู้เรียนควบคุมชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการเรียนแบบผสมผสาน

คาเมล และวาห์บา (Kamel and Wahba, 2003, p.331-346) ได้กล่าวว่า ส่วนสำคัญของการศึกษาคือประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลต่อแนวคิดในการสอน เช่น วิธีการที่จะนำมาใช้ใน ห้องเรียนและในระบบออนไลน์ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ความรู้เป็นฐานสำหรับการเรียนการสอน การเรียนการสอนแบบผสมผสานนั้นเหมาะสมกับการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาระดับสูง ซึ่งมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนแต่ละเรื่องไว้ในซีดีรอมและจัดทำผ่านระบบเครือข่าย โดย ผู้เรียนสามารถเข้าไปจัดการกับเครื่องมือที่ช่วยในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลได้ เช่น การจัดทำปฏิทิน สำหรับโปรแกรมการเรียน การจัดทำข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียนเป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวผลการเรียนและการประเมินผล รวมทั้งเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกับผู้สอนหรือติดต่อกับผู้เรียนคนอื่นๆ โดยใช้ e-mail และการสนทนากลุ่ม และยังรวมถึงการเข้าถึงห้องสมุดในระบบออนไลน์ ซึ่งจะช่วยใน กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนอาจรับเนื้อหาบทเรียนจากซีดีรอมและจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งอาจมี ลักษณะเป็นทั้งบทเรียนและตำราเรียน

แวนเด็ม Van Dam (2003) ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนการสอนแบบผสมผสานไว้ 3 ลักษณะ อันได้แก่

1. การเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) เป็นการเรียนการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ในสถานที่เดียวกัน ในเวลาเดียวกัน

2. การเรียนด้วยตนเองบนเว็บ (Self-Paced E-learning) การเรียนการสอนชนิดนี้เป็นการเรียนการสอนแบบไม่ประสานเวลา หรือการเรียนแบบร่วมมือโดยที่ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนแต่ไม่ได้เชื่อมต่อกับผู้เรียนคนอื่น หรือผู้สอนในเวลาเดียวกัน

3. การเรียนบนเว็บในเวลาเดียวกัน (Live E-learning) เป็นการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยที่ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันในเวลาเดียวกัน แต่แตกต่างกันสถานที่ การเรียนการสอนในลักษณะนี้เป็นการเรียนการสอนแบบประสานเวลา

โอลิเวอร์ และทริกเวล (Oliver and Trigwell (2005) ลักษณะของการฝึกอบรมแบบผสมผสานการเรียนรู้ โดยกล่าวถึงการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ตามมโนทัศน์ (Concepts) ที่กำหนดนั้นจะเป็นลักษณะของการผสมผสานการเรียนรู้ใน 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. การผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนจากการเรียนผ่านเว็บ(Web-Based Instruction) ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การผสมผสานในรูปแบบหรือวิธีการที่เน้นเชิงวิชาการในการสร้างผลผลิตทางการเรียนรู้ให้สูงขึ้นโดยปราศจากเทคโนโลยีเพื่อการสอนอื่น ๆ เข้ามาช่วย

3. การผสมผสานรูปแบบวิธีการทางเทคโนโลยีทางการสอนผ่านหลักสูตรเฉพาะ และการฝึกอบรม

4. การผสมผสานเทคโนโลยีการสอนเข้ากับงานปกติ หรือการเรียนตามปกติที่กระทำอยู่

ฮอร์นและสแต็ก (Horn and Staker, 2011) ได้จำแนกถึงคุณลักษณะการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน หรือ Blended Learning สามารถจำแนกออกเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1. Model 1 : Face to Face Driver เป็นรูปแบบการเรียนการสอนแบบปกติที่มีการเรียนแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในชั้นเรียน โดยการเรียนรู้แบบออนไลน์ในแต่ละเรื่อง หรือแต่ละประเด็นที่กำหนดในหลักสูตรของการเรียนรู้แต่ละครั้ง

2. Model 2 : Rotation เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบหมุนเวียนตามหลักสูตรเนื้อหาในตารางที่กำหนดของการสอนปกติในชั้นเรียน ภายใต้สถานการณ์ที่มีความหลากหลายและเป็นไปตามอัตราการเรียนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

3. Model 3 : Flex เป็นลักษณะการเรียนแบบผสมผสานที่มีความยืดหยุ่นในการปรับใช้ ภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกัน ที่ผู้สอนสามารถจัดให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้หลายรูปแบบทั้งการเรียนแบบ Tutoring หรือการเรียนแบบกลุ่มตามกลุ่มสนใจ เป็นต้น

4. Model 4 : Online Lab เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่เน้นการเรียนในห้องเรียนออนไลน์ ภายใต้สภาพการณ์ของการใช้ห้องปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศเต็มรูปแบบ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้คอยควบคุมให้ความช่วยเหลือทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

5. Model 5 : Self -Blended เป็นรูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานด้วยตัวของผู้เรียนเองตามประเด็นหรือหลักสูตรกำหนด ลักษณะดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัยที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลทางการเรียนระหว่างกันหรือระหว่างสถาบัน ลักษณะดังกล่าวนี้จะมีโปรแกรมควบคุมหลักอยู่ที่ห้องปฏิบัติการตาม Model 4 ที่จะคอยควบคุมและอำนวยความสะดวกในการเรียนในการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยตนเอง

6. Model 6 : Online Driver เป็นลักษณะการเรียนแบบผสมผสานที่ได้มีรูปแบบโดยมีการเรียนแบบออนไลน์ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจากหลักสูตรที่กำหนด เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศจะมีบทบาทค่อนข้างสูงต่อกระบวนการขับเคลื่อนในรูปแบบดังกล่าว

น้ำเพชร นาสารีย์ (2562, น.91) ได้สรุปลักษณะการเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) มี 2 มิติคือ มิติที่ 1 การเรียนรู้ที่ผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมิติที่ 2 การเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้บนเว็บมาผสมผสาน ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการฝึกอบรมแบบผสมผสานการเรียนรู้ เป็นการบูรณาการจัดการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนและการเรียนโดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือแบบออนไลน์โดยใช้ช่องทางติดต่อสื่อสารรวมทั้งจัดกิจกรรมการอบรมการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ

เทคโนโลยีการศึกษากับการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

การนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการศึกษาได้มีการพัฒนาไปอย่างก้าวหน้า พร้อมกับลักษณะของการเรียนรู้ที่เป็นระบบการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นส่วนใหญ่ การประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเครือข่าย อุปกรณ์ เครื่องมือ และคอมพิวเตอร์ ทั้งทางด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ มาเติมเต็มทั้งทางด้านความรู้และสังคมเพื่อให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กันได้ คล้ายคลึงกับการเรียนรู้ แบบเผชิญหน้า แต่สามารถเรียนจากสื่อที่มีความหลากหลายโดยไม่จำกัดสถานที่ อย่างเหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา ลักษณะผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนรู้ โดยลักษณะการฝึกอบรมแบบผสมผสานการเรียนรู้ เป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกชั้นเรียน ซึ่งสามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ดังนี้

ดวงพร ธรรมะ และคณะ (2556) และ Dowling, Godfrey และ Gyles (2003) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีในการช่วยให้การเรียนรู้มีรูปแบบ วิธีการและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเดิม เกิดการรับรู้ตระหนักถึงการกำกับตนเองไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้ และการทบทวนความรู้ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีของตนเองอยู่เสมอ การเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการเปลี่ยนบทบาทครูจากเดิมที่เป็นผู้สอนภายในชั้นเรียนกลายเป็นผู้อำนวยความสะดวก และนำเสนอเนื้อหา บทเรียน นอกจากนี้ ผู้เรียนจะกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านคอมพิวเตอร์ รับรู้ความสามารถที่มีภายในตนเอง พัฒนาทักษะและความรู้ของตน ตลอดจน ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

บอยล์ (Boyle, 2003) ได้อธิบายว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยการนำเสนอเนื้อหา กิจกรรม ตลอดจนเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยสร้างลักษณะของการนำเสนอเนื้อหาที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยลดระยะเวลาในการเรียนภายในชั้นเรียนและผู้เรียนสามารถหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดความสำเร็จ โดยใช้การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Traditional) ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้บนเครือข่าย (Online Resources) และสนับสนุนการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหา (Tutorial Support) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางเนื้อหาเพื่อสอนเนื้อหาใหม่ และการใช้แหล่งความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีผลต่อการช่วยพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จเป็นรายบุคคลมากขึ้นกว่าการสอนแบบดั้งเดิม (Traditional) เพียงอย่างเดียว การใช้เทคโนโลยีการศึกษาช่วยสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้เรียน และผู้เรียนเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมถึง ความกล้าในการซักถาม และช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียน

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เป็นในลักษณะการใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านการออกแบบการเรียนการสอนรวมถึงการจัดประสบการณ์ของผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การสอนแบบนำเสนอเนื้อหาใหม่ การสอนแบบจำลองสถานการณ์ และการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมออนไลน์ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมผ่านสื่อการเรียนรู้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำเทคโนโลยีการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Traditional) ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้บนเครือข่าย (Online resources) และสนับสนุนการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหา (Tutorial Support) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางเนื้อหาเพื่อสอนเนื้อหาใหม่ และการใช้แหล่งความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กร ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาวาร์ด กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) ต่อมาในปี ค.ศ.1970 บริษัท McBer โดย McClelland เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากองค์กร The US State Department ให้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer : FSIOs) ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านี้การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี ไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมผู้ที่ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า “สมรรถนะ” ต่อมาในปีค.ศ. 1973 McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ที่ประกอบด้วยความถนัดและความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและ ความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคล เป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า

ความหมายของสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักทฤษฎี นักวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

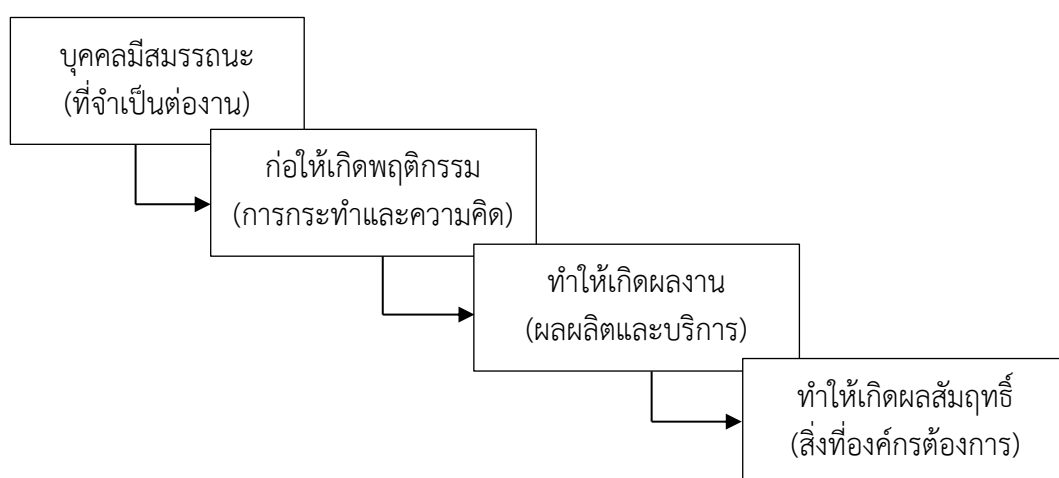
สเปนเซอร์ (Spencer, 1993). ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับผลงานที่เหนือกว่า เป็นการพิจารณาถึงคุณลักษณะของแต่ละลักษณะของพฤติกรรมและทักษะที่สำคัญ

เดวิส และ เอลลิสัน (Davies and Ellison, 1997, p.39-40) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือเกิดผลผลิตที่ดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้เป็น ปัจจัยชี้แนะที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน

เอ็ม แคโรลีน คลาร์ก (M. Carolyn Clark, 2002) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยงานการศึกษา การฝึกอบรม จากประสบการณ์ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากพิจารณาจากคำจำกัดความที่มีผู้เสนอไว้เป็นจำนวนมาก พบว่าในทุกความหมายมีองค์ประกอบรวมอยู่ 2 ประการคือ

1. สมรรถนะเป็นสิ่งที่สังเกตได้ หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถ (Ability) ที่วัดได้
2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถทั้งหลาย (KSAs) ต้องสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่น ๆ ได้

Shemon (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะและขยายเป็นแนวคิดผลลัพธ์ของ องค์การต้องการได้คือ สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ภาควิชาความหมายนี้จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดผลงาน และผลลัพธ์ขององค์กรดังกล่าว



ภาพที่ 2.9 สมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์ (Shemon, 2004).

George A. Maclean. (2006). ได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าคนอื่น ได้อย่างมีความหมาย

William J. Rothwell, (2012) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและ ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและ วิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

ธนิตา สิงห์บุญมี (2561, น.38) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สังเกตได้จากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แร่งบันดาลใจ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะนี้จะสามารถผลักดันให้บุคคล ประสบความสำเร็จในการทำเรื่องต่างๆ สมรรถนะยังสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน การให้ความรู้ หรือการฝึกการปฏิบัติ เป็นต้น

นริศ มหาพรหมวัน, (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพและค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานที่รับผิดชอบ

ธิษาพัชญ์ โทนา (2563, น.21) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

วรวิมู จันทรสว่าง (2564, น.19) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองหรือการบูรณาการจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณลักษณะด้านคุณธรรมที่จำเป็นและเจตคติที่ดี นำมาซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการยอมรับในหมู่คณะและองค์กร สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

ลดาวัลย์ สุวรรณ (2566, น.21) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) สามารถสะท้อนทัศนคติของบุคคลนั้นได้ เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถในตัวบุคคล ที่สามารถแสดงออกมาเป็นผลงานที่โดดเด่นด้วยสมรรถนะในตัวเองได้ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ทุกองค์กรต้องการให้แสดงออกมาในเชิงสร้างสรรค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวบุคคลทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด (Superior Performance) ที่องค์กรต้องการโดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skill) วิธีคิด (Self – Concept) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute)

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

วาร์เนย์ (Varney, 1977) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ทีมจะมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งมารวมกันเหล่านั้นได้ให้ความสนใจต่อเจตคติ (Attitude) และทักษะ (Skill) ของ สมาชิกในทีมทุกคน ซึ่งอาจพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำในกลุ่มว่าเป็นอย่างใด การตัดสินใจทำอะไรในกลุ่มนั้น ทรัพยากรของกลุ่มได้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างไรบ้าง และในการบริหารงานควรยึดหลักในการทำงานร่วมกัน โดยจะต้องมีการสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ว่า ทำอย่างไรจึงจะบรรลุจุดหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้ง สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยในคราวเดียวกัน

จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003, p.435) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โรบินสัน (Robbins. (2007, p.258) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคน ที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, น.3) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม (Work Team) หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน กระทำหรือปฏิบัติภารกิจอย่างมุ่งมั่น โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.26) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดหมายเดียวกัน บุคลากรใน องค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กัน การทำงาน เป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็น ของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้เวลา ประสานงาน เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดหมายมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ธนิศา สิงห์บุญมี (2561, น.51) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะมีส่วนส่งเสริมและมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างเกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานแบบเป็นทางการเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม

รัชนิกรนิภา มีมาก (2561, น.52) การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันด้วยทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ มีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงานร่วมกันตามเป้าหมาย

ทิตนา แชมมณี (2562, น.143-144) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมกันปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยสมาชิกในทีมมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจนและสมาชิกทุกคนทำหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานของกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

วรุฒิ จันทรสว่าง (2564, น.28) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กลุ่มคนที่มีการปฏิสัมพันธ์กันหลาย ๆ บุคคล มีส่วนในการรับผิดชอบงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์ในงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งแต่ละบุคคลต่างมีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย นำมาผสมผสานในการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ แต่ด้วยบุคคลที่มีความสามารถหลากหลาย ประสบการณ์ ผู้นำหรือหัวหน้าต้องมีแนวทางป้องกันการเกิดปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนภายในกลุ่ม เพื่อการปฏิบัติกิจกรรม โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมภายในกลุ่มและนอกกลุ่ม ประกอบไปด้วย 5 ประเด็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การให้ความร่วมมือในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990) กล่าวถึงคุณลักษณะ 12 ประการ ที่แสดงถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) วัตถุประสงค์ในที่นี้อาจใช้คำหลายคำแทน เช่น พันธกิจ เป้าหมาย หรือภารกิจ สมาชิกของทีมจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการอธิบายภาพของอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้บริหารและทีมต้องการให้เป็น ทำให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง ไม่มีที่ท่าว่าจะเบื่อหน่าย การทำงานเมื่อถึงเวลาการประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม

3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกทีมเรียกร้องการมีส่วนร่วม ต้องการเข้าร่วมในการอภิปรายและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นการแสดงออกทางวาจาหรือท่าทางเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง ส่วนรวมในด้านอื่น ๆ เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก ตัวอย่างในการจัดประชุม สมาชิกบางคนอาจเตรียมรายงาน เอกสาร การเสนอผลงาน ขณะที่บางคน จัดห้องประชุม เตรียมเครื่องมือ ไมโครโฟน และเทปบันทึกเสียง เป็นต้น

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง และสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ พฤติกรรมที่แสดงความตัดสินใจให้กับคู่สนทนา เช่น การพยักหน้า การใช้สายตาจับที่คู่สนทนา การใช้คำสั้น ๆ เสริม ซึ่งจะช่วยให้การสื่อสารดีขึ้น

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) ในที่นี้หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า ความขัดแย้ง เพราะในธรรมชาติจะสื่อความหมายไปในทางลบ ความไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลเนื่องมาจากพลวัตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ ก็ตาม ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องการให้มีการสื่อความคิดเห็นที่ต่างกันไป สมาชิกในทีมตั้งใจรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเข้าใจเบื้องต้นเรื่องเหล่านั้น การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับ จุดต่างและแสวงหาจุดรวม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีม สมาชิกต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าหากมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่ต่างกันไป จะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมได้ในที่สุด

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาความคิด หรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงการมีความสมานฉันท์และเอกภาพของทีม แต่ต้องไม่ใช่มาจากการออกคะแนนเสียง (Vote) สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกา การปฏิบัติตามมติของทีม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) การเจรจาติดต่อระหว่างทีม บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บทบาทของผู้นำทีมมีความสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในการสื่อสารหลายประการ คือ ประการแรก ผู้นำต้องสนับสนุนให้มีการอภิปรายปัญหาและเรื่องสำคัญต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง บางครั้งอาจต้อง ขอคำแนะนำจากสมาชิกของทีม ประการที่สอง ผู้นำเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่าที่สมาชิกทีมต้องร่วมมือกันทำงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignment) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งด้านบทบาททีมจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน

9. ภาวะผู้นำ (Shared Leadership) ผู้นำของทีมจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีม ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relation) สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้รับบริการ ซึ่งกลุ่มบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีม นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากรและการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้สมาชิกที่อยู่ต่างแผนกในหน่วยงานเดียวกันก็สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น ด้านข้อมูล บุคลากร ความเชี่ยวชาญ เครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม

11. รูปแบบการทำงานหลากหลาย (Style Diversity) ทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย สมาชิกที่มีความสามารถในการทำงานแตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ มีสมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งต่อทีม

12. การประเมินตนเอง (Self-Assessment) เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการในแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนและแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

แคทเซนบาสค์ และสมิท (Katzenbach and smith, 1993) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 5 ด้าน ดังนี้

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าขนาดในอุดมคติของทีมงาน ควรมีสมาชิก 7 หรืออยู่ระหว่าง 5-12 คน ไม่ควรมีจำนวนน้อยหรือจำนวนมากเกินไปจะทำให้ขาดความสนิทสนมในการทำงานเป็นทีม และความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น

2. มีทักษะที่เสริมต่อทีมงานที่ดี ควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกัน

3. ความผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายเดียวกันของทีมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมผูกพันต่อกัน

4. แนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดเวลาแนวทางการทำงานเป็นทีมนี้ต้องคำนึงถึงพื้นฐานเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยยึดหลักการให้ทุกคนทำงานใกล้เคียงและเท่าเทียมกัน สมาชิกในทีมต้องเข้าใจในการทำงานเป็นทีม สมาชิกต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ตนเองให้ชัดเจน กำหนดเวลา วางแผน พัฒนา เสริมทักษะภาวะผู้นำต่าง ๆ ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมได้

5. มีความรับผิดชอบ สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพราะความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม และมีผลต่อความไว้วางใจต่อตนเองและผู้อื่น

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ คือ

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ การทำงานเป็นทีมต้องมีการผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และใช้ความแตกต่างในการดำเนินงานตามบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม

2. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับในเป้าหมาย (Clear Objective and Agreed Goals) คือ สมาชิกต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งสมาชิกทุกคนต้องยอมรับในเป้าหมายของทีม

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ถ้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน

4. การช่วยเหลือและการไว้วางใจ (Support and Trust) สมาชิกได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน มีความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-Operation and Conflict) สมาชิกทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน พร้อมที่จะสนับสนุนสร้างความรู้ความสามารถให้แก่กัน และมีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

6. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ชัดเจน (Sound Procedure) คือ มีการร่วมประชุม วางแผน และวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการหาข้อตกลงโดยใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ สมาชิกมีภาวะผู้นำในตนเองที่เหมาะสม และสามารถใช้อำนาจผู้นำได้เหมาะสมตามสถานการณ์

8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ มีการทบทวนและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาการร่วมกันแก้ไขปรับปรุง

9. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) คือ สมาชิกของทีมมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

10. ความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม (Sound Intergroup Relation) คือ สมาชิกที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ สมาชิกมีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม มีการสื่อสารทางตรงเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

روبินส์ (Robbins, 2001) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจน ส่งผลต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไรรวมประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงานและความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีมได้ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหารความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, น.20) อธิบายว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบ คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์คือการทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย คือ การติดต่อกันกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

3. การมีส่วนร่วม คือ การทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่มสมาชิก มีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือ ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6. การยอมรับนับถือ คือ การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

อริศรา อุ่มสิน (2560, น.17) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเอง และทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

วาสุชา เพชรกาญจน์ (2564) สรุปไว้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบ คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ คือการทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย คือการติดต่อกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

3. การมีส่วนร่วม คือการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน มีเป้าหมายเดียวกัน

4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือความรู้สึกโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

5. การยอมรับนับถือ คือการรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การสื่อสารที่เปิดเผย การมีบทบาท ภาวะผู้นำร่วม และการมีส่วนร่วม และการประสานงาน

หลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าแต่ละคนอาจมาจากต่างแผนกหรือแผนกเดียวกันแต่ทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกันชัดเจนโดยร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จพร้อมกับช่วยสนับสนุนให้ทุกคนในทีมทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ประโยชน์ คล้ายลักษณะ และคณะ (2556, น.136-145) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่สำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถเข้าใจได้ง่าย เพราะการกำหนดเป้าหมายเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม การกำหนดเป้าหมาย เป็นเรื่องสำคัญเพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการพัฒนามีม สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายของทีม และการทำงานเป็นทีมต้องมีการกำหนดเป้าหมายเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้ง สมาชิกทุกคนต้องยอมรับเป้าหมายของทีม

2. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยการสื่อสารเป็นกระบวนการเกิดขึ้นเป็นปกติวิสัยของบุคคลทุกคน และมีความเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่น ตลอดจนถึงสังคมที่เกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะทำสิ่งใดล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น ในการทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกันมากขึ้น การสื่อสารก็ยิ่งมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้น หากสมาชิกในทีมขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด และทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันได้ จะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ดังนั้น สมาชิกแต่ละคนจะเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในขณะเดียวกันผู้สื่อสารมีโอกาสรอบปฏิกริยาตอบสนองระหว่างกันทำให้ทราบผลของการสื่อสารว่าบรรลุจุดประสงค์หรือไม่และช่วยให้สามารถปรับพฤติกรรมในการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญและควรฝึกฝนให้มีขึ้น เพราะสมาชิกของทีมต้องคิดถึงสิ่งจะเกิดขึ้นอย่างมากมาย หากไม่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี และเมื่อได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในทีม ย่อมจะส่งผลให้มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำอยู่ ในที่สุดก็จะส่งผลต่อเนื่องไปยังความสำเร็จของงานที่ทีมได้รับมอบหมาย

4. การไว้วางใจ เชื่อใจ ความเชื่อใจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในความสัมพันธ์ทุกรูปแบบ เพราะถ้าไม่มีความเชื่อใจแล้ว ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกัน คนที่เชื่อใจกัน จะเจอปัญหาอะไรก็คงช่วยเป็นที่ปรึกษาและผ่านไปด้วยกันได้

5. การยอมรับนับถือ การที่จะทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกภายในทีมนี้เป็นเรื่องของวิถีปฏิบัติตนและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่น จากการยอมรับความสามารถของสมาชิกภายในทีมด้วยความจริงใจ และมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความจำเป็นในการทำงานเป็นทีม โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีมงานเป็นลักษณะสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อเป้าหมายของการฝึกอบรม (Training) และมียุทธศาสตร์ที่จะช่วยให้การฝึกอบรมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย จากการสร้างความรู้ ได้แก่ การแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม ความร่วมมือกันทำงาน การแสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็น ความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน

หลักการประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

หลักการประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ได้มีนักวิชาการแสดงทัศนะไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุรุจุมิ ยัญญลักษณ์ (2550, น.43-44) ได้สรุปหลักการประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้ตามคำแนะนำ ข้อตกลง กฎ กติกา และแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ
2. ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา ของทีม เมื่อได้รับการชี้แนะเพื่อสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ
3. มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามคำชี้แนะ เป็นสมาชิกทีมที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างข้อตกลง และการทำงานของทีม แสดงออกถึงความเข้าใจต่อเพื่อนในทีมด้วยความเป็นมิตร
4. เป็นสมาชิกทีมที่รับผิดชอบต่อบทบาทและงานตามที่ได้รับมอบหมายทั้งของตนเองและช่วยเหลือเพื่อนในทีม ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นมิตร
5. เป็นสมาชิกที่ริเริ่มกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานของทีม สะท้อนการทำงานของตนเอง แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในทีมให้บรรลุเป้าหมาย
6. เป็นผู้นำตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม สามารถสะท้อนผลการทำงานของทีม และให้ความคิดเห็นโดยตระหนักถึงเป้าหมายและสัมพันธภาพเชิงบวกของทีม
7. เป็นผู้นำตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการทำงาน มีวิธีการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ สร้างสัมพันธภาพเชิงบวก และจัดการความขัดแย้งด้วยความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ
8. มีภาวะผู้นำ ใช้ทักษะการคิดขั้นสูงเพื่อบ่งชี้ภาพความสำเร็จ ตัดสินใจและทำงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนทีมให้บรรลุเป้าหมายด้วยกระบวนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกในทีม
9. มีภาวะผู้นำ เสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและคุณค่าของการรวมพลังทำงานเป็นทีม มีศักยภาพในการประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง และทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถจัดการความขัดแย้งได้
10. มีคุณลักษณะของผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นคุณค่าของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และยกระดับการรวมพลังทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายความสำเร็จของทีม

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าหลักการประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนานี้ ใช้การประเมินกับนักศึกษา ทั้งก่อนและหลังการอบรม ในประเด็นหลัก ได้แก่ การแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม ความร่วมมือกันทำงาน การแสดงความคิดเห็น และการรับฟังความคิดเห็น ความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสำคัญ

ความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นหัวข้อที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางในหลายสาขาวิชา เนื่องจากความพึงพอใจมีความสำคัญต่อความสุขส่วนบุคคลและประสิทธิภาพในกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต แนวคิดนี้ได้รับการนิยามและอธิบายจากมุมมองที่หลากหลาย โดยอาศัยการประเมินความรู้สึกเชิงบวกหรือการตอบสนองต่อความต้องการ

พรนภา เตียสุทธิกุล และคณะ (2018) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจคือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเป็นได้ทั้งด้านบวกและลบ ขึ้นอยู่กับการตอบสนองนั้นตรงกับเป้าหมายหรือไม่ โดยเน้นว่าความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและความสัมพันธ์ในสังคม

สมชัย จิตรประสงค์ (2019) อธิบายว่า ความพึงพอใจหมายถึง “การรับรู้ที่เชื่อมโยงกับการตอบสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น ความต้องการทางอารมณ์ สังคม หรือเศรษฐกิจ” แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจไม่ใช่เพียงแค่ความรู้สึกเชิงบวกเท่านั้น แต่ยังเป็นผลจากการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่คาดหวัง

อลิศา พงศ์ชนชัย (2020) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจเป็น “ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ตั้งใจไว้” ความหมายนี้เน้นความสำคัญของความรู้สึกส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย เช่น การสนับสนุนทางสังคมหรือทรัพยากรที่เพียงพอ

วรูม (Vroom, 2021) ได้เสนอมุมมองความพึงพอใจในเชิงพฤติกรรม โดยอธิบายว่าเป็น “ผลจากการที่บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเอง” เขาชี้ว่าความพึงพอใจส่งผลโดยตรงต่อความกระตือรือร้นและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

มอร์ส (Morse, 2024) อธิบายความพึงพอใจในแง่ของการลดความตึงเครียดทางจิตใจ โดยระบุว่า “ความพึงพอใจคือสถานะที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถลดความตึงเครียดและความกดดันในชีวิตประจำวันได้” ซึ่งการลดความตึงเครียดนี้มักเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความปลอดภัยและการยอมรับ

สรุปได้ว่า จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ความพึงพอใจสามารถสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังในลักษณะเชิงบวกหรือเชิงลบ ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทแวดล้อม ความพึงพอใจจึงไม่ใช่เพียงแค่ความรู้สึก แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ในสังคม

การประเมินความพึงพอใจ

การประเมินความพึงพอใจ เป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการวัดระดับความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลต่อบริการ ผลิตภัณฑ์ หรือสถานการณ์ โดยความพึงพอใจมักสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังในด้านใดด้านหนึ่งอย่างเหมาะสมและเพียงพอ การประเมินนี้สามารถใช้ได้ในหลากหลายบริบท เช่น การศึกษา การบริหารองค์กร และบริการสาธารณะ โดยมีกอสัยเครื่องมืออย่างแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลลัพธ์ แนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านสรุปไว้ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2018) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับการตอบสนองเชิงบวกต่อประสบการณ์ที่ได้รับ การประเมินนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนความพอใจในปัจจุบัน แต่ยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบริการหรือกิจกรรมในอนาคตได้

พจนภา เตียสุทธิกุล และคณะ (2019) ระบุว่า การประเมินความพึงพอใจเป็นการวัด "ความสุข" ที่ผู้รับบริการได้รับ ซึ่งต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของวิธีการประเมิน เช่น การตั้งคำถามที่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของบริการ

ประสาธ อิศรปริดา (2020) อธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นผลลัพธ์จากการประเมินว่าบริการหรือสินค้าได้ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ใช้อย่างครบถ้วนหรือไม่ โดยเสนอให้มีการวิเคราะห์เชิงสถิติในการประเมิน

ชัย เหลืองธรรมชาติ (2021) ให้ความสำคัญกับบริบทเฉพาะ เช่น ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของหน่วยงานรัฐ โดยชี้ว่า การประเมินที่เหมาะสมควรรวมถึงการสำรวจความเห็นต่อกระบวนการและคุณภาพการให้บริการในหลายมิติ

พิทักษ์ ตรุษทิม (2022) เน้นว่า การประเมินความพึงพอใจต้องมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของผู้รับบริการ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึก

สรุป การประเมินความพึงพอใจถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในหลายมิติ โดยสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลและสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงบริการหรือผลิตภัณฑ์ในอนาคตได้ แนวคิดจากนักวิชาการช่วยชี้แนะแนวทางการประเมินที่หลากหลายและเน้นความสำคัญของการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบท เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน

กัญฐชนก ศรีนารัง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน โดยใช้เทคโนโลยีการประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ผ่านการออกแบบอินโฟกราฟฟิก สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 และโรงเรียนคุรุบุรีชัยพัฒนาพิทยาคม ปีการศึกษา 2559 จำนวน 30 คน ได้มาจากรีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test และค่าร้อยละ การวิจัยพบว่า 1) กระบวนการฝึกอบรมแบบ

ผสมผสานโดยใช้เทคโนโลยีการประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ผ่านการออกแบบอินโฟกราฟิก สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) คุณลักษณะเฉพาะของการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม การจัดประสบการณ์ฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม และ 2) ขั้นตอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการเลือกหัวข้อและวางแผน ขั้นตอนการค้นหาและรวบรวมข้อมูลดิจิทัล ขั้นตอนการจัดระบบข้อมูลดิจิทัล ขั้นตอนรังสรรค์ผลงานอินโฟกราฟิก ขั้นตอนนำเสนอผลงาน อินโฟกราฟิก และขั้นตอนการประเมินผลงานอินโฟกราฟิก ภายใต้สภาพแวดล้อมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 2 โหมด ได้แก่ การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า และการฝึกอบรมแบบออนไลน์ 2) ผลการประเมินความตรงกระบวนการฝึกอบรมที่พัฒนา พบว่า 1) การประเมินความตรงโดยการตรวจสอบผู้เชี่ยวชาญ กระบวนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเป็นที่ยอมรับ 2) ผลการใช้กระบวนการฝึกอบรมที่พัฒนา มีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินความคิดสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยวัดผลจากผลงานการออกแบบอินโฟกราฟิกคิดเป็นร้อยละ 81.02 อยู่ในระดับดีมาก และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก แสดงว่ากระบวนการฝึกอบรมที่พัฒนาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในแง่ของการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการบูรณาการวิธีการฝึกอบรมคลาวด์เทคโนโลยีและกิจกรรมการออกแบบอินโฟกราฟิก

สมพิศ โยมา, มนต์ชัย เทียนทอง และชัยวิชิต เขียรชนะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับครูผู้สอนที่ไม่ได้จบทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างบทเรียน e-Learning การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับครูผู้สอนที่ไม่ได้จบทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างบทเรียน e-Learning และ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับครูผู้สอนที่ไม่ได้จบทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างบทเรียน e-Learning กลุ่มเป้าหมายคือ ครูผู้สอนที่ไม่ได้จบการศึกษาด้านคอมพิวเตอร์ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 22 คน เป็นครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับครูผู้สอนที่ไม่ได้จบทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างบทเรียน e-Learning ประกอบด้วย 5 หัวข้อหลัก คือ (1) หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ของการสร้างบทเรียน (2) กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (3) การสร้างบทเรียน e-Learning (4) การใช้เครื่องมือพัฒนาบทเรียน e-Learning และ (5) การประเมินบทเรียน e-Learning โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หัวข้อหลัก หัวข้อรอง และหัวข้อย่อย ของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อสร้างบทเรียน e-Learning ทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ใน ระดับมาก เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และ 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีผลการประเมินด้านบริบท โดยครูที่ได้จบทางด้านคอมพิวเตอร์พบว่าปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นโดยผู้เชี่ยวชาญ หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ ผลการประเมินด้าน กระบวนการ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ด้านทฤษฎีที่ระดับคะแนนร้อยละ 82.75/81.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่า (1) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการสร้างบทเรียน e-Learning ของกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 22 คน มีผลการประเมินจากวิทยากรผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายในการฝึกอบรมในภาพรวม มีผลคะแนน 82.33 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบทเรียน e-Learning ที่ครูกลุ่มเป้าหมายสร้างขึ้นอยู่ในระดับมาก และ (3) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนนักศึกษาที่มีต่อบทเรียน e-Learning ที่กลุ่มเป้าหมายสร้างขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการประเมินที่มีผลตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกด้านหลักสูตรฝึกอบรมจึงมีประสิทธิภาพตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พัชรดา นาคา (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 3) เพื่อศึกษาความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 20 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 2) กิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 3) แบบประเมินคุณภาพกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) สื่อการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 5) แบบประเมินคุณภาพสื่อการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 6) แบบวัดความรู้การฝึกอบรมแบบผสมผสาน 7) แบบประเมินความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนการสอน 8) แบบทดสอบความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมแบบผสมผสาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที การวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานตาม แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีคุณภาพเหมาะสมมากที่สุด 2) ผลการประเมินความรู้จากการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการประเมินความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 4) ผลการศึกษาคความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สนธยา หลักทอง และเผชิญ กิจระการ (2564) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเอง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 40 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และเอกสารประกอบ แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม แบบประเมินทักษะและคุณลักษณะและเว็บแอปพลิเคชันสำหรับการฝึกอบรม สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติสำหรับการทดสอบ ได้แก่ Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks และ t-test (Dependent) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) องค์ประกอบสำหรับการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเอง และ 5) ผลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า หลังการฝึกอบรมครูมีคะแนนด้านความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลการประเมินด้านทักษะอยู่ในระดับดีมาก และมีคะแนนการประเมินด้านคุณลักษณะสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดารัตน์ บุญญานุกุลกิจ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการสอนเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากิจกรรมฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการสอนเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดราชบุรี 2) ศึกษาสมรรถนะ ด้านการสร้างนวัตกรรมการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 25 คน โดยวิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Volunteer sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 2) กิจกรรมฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการสอนเชิงสร้างสรรค์ 3) แบบประเมินคุณภาพกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) แบบประเมินผลงานการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 5) แบบวัดความรู้ 6) แบบวัดเจตคติที่มีต่อนวัตกรรมการสอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพกิจกรรมฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการสอนเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี 2) ผลการศึกษาสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 2.1) ผลการวัดความรู้ หลังกิจกรรมฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2.2) ผลงานการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคะแนนอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนผลงานเฉลี่ยเท่ากับ 9.61 คิดเป็นร้อยละ 89.4 ผ่านเกณฑ์การประเมิน 2.3) ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อนวัตกรรมการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน

เหวิน, แอล. (Wen, L. 2010) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้วิธีการเรียน e-learning แบบผสมผสานในการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของ อาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษาแนวทางในการประยุกต์ใช้การเรียน e-learning ในวิชาชีพครู ในการสอน และการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น โดยการสัมภาษณ์นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่าขั้นตอนการออกแบบ ควรประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ คือ การกำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของอาจารย์ระดับ มหาวิทยาลัยและการศึกษาลักษณะและสิ่งแวดล้อมของ e-learning 2) การออกแบบ คือ การออกแบบสื่อและโปรแกรมฝึกอบรม 3) การพัฒนา คือ การพัฒนาสื่อ บทเรียนออนไลน์ และ เครื่องมือการประเมินผล 4) การฝึกอบรมผ่านระบบ e-learning และ ในห้องฝึกอบรม 5) การ ประเมิน คือ การประเมินสมรรถนะหลังฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมควรใช้เวลาในการฝึกอบรมอย่าง น้อย 40 ชั่วโมง โดยกำหนดให้ผู้เข้าฝึกอบรมเข้าศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอน เป็นระยะ เวลา 5 วัน ใน 1 สัปดาห์ ในห้องฝึกอบรม และฝึกเพิ่มเติมขั้นสูงในระบบ e-learning สำหรับในเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน อาจจะเป็นเรื่องยากในการฝึกอบรมผ่านระบบ ออนไลน์ ดังนั้น จึงควรจัดการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม และเน้นการฝึกปฏิบัติโดยควรประกอบทั้ง การทำงานเดี่ยวและการทำงานกลุ่มเล็ก

ชาร์เดสไซ และ คามัต (Sardesai and Kamat, 2011) ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักการผสมผสานในการฝึกอบรมนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ : กรณีตัวอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) นำเสนอแหล่งเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 2) การนำเสนอการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านออนไลน์ 3) เพื่อลดระยะทางในการเข้าร่วมประชุมของผู้สอน ผู้เข้าฝึกอบรมและผู้จัดการหลักสูตร 4) การพัฒนาเนื้อหาในเวลาที่เหมาะสม 5) ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม โดยโครงสร้างของหลักสูตร คือ หน่วยฝึกอบรมทั้งหมด 4 หน่วย ประกอบด้วยหน่วยฝึกอบรมด้านทฤษฎี 2 หน่วย และหน่วยฝึกปฏิบัติ 2 หน่วย ใช้เวลา 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และเข้าฝึกอบรมอย่างน้อยครั้ง 3 ชั่วโมงสำหรับการจัดการเรียนการสอนจะเป็นรูปแบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมและการฝึกอบรมผ่านออนไลน์ที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเข้าฝึกอบรมได้ทุกที่และทุกเวลาที่ต้องการ ในส่วนของการเรียนผ่านออนไลน์ ผู้วิจัยเลือกใช้ Moodle ซึ่งเป็นระบบจัดการเรียนรู้ เนื่องจากมีเครื่องมือในการสื่อสารครบถ้วน ซึ่งผลจากการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานเกิดประสิทธิภาพ โดยขณะที่เข้าร่วมการทดลองและผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้ด้วยรูปแบบนี้และเห็นตรงกันว่า การฝึกอบรมแบบ ผสมผสานสามารถนำมาใช้พัฒนาบทเรียนในระดับมหาวิทยาลัยได้

แอนดรู (Andrew, 2019) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ปฏิสัมพันธ์และการปรากฏตัวในห้องเรียนเสมือนจริง: การวิเคราะห์การรับรู้ของนักเรียนและครูในหลักสูตรออนไลน์และการผสมผสานขั้นสูง การใช้สื่อดิจิทัลสำหรับการสื่อสารระหว่างผู้ปกครองกับครูกำลังเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามผู้ปกครองและครูจำนวนมากยังลังเลที่จะใช้สื่อดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้ปกครองและครู บทความนี้สำรวจความเชื่อของผู้ปกครองและครูเกี่ยวกับการใช้อีเมลและแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการสื่อสารสองทาง ก่อนอื่นเราพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีเป็น

การปรับเปลี่ยนทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผนที่ออกแบบมาเฉพาะเพื่อตอบรับการยอมรับเทคโนโลยีในการโต้ตอบระหว่างผู้ปกครองกับครูซึ่งแสดงความเชื่อที่สำคัญที่สุดที่สนับสนุนหรือ จำกัด การใช้สื่อดิจิทัลสำหรับการสื่อสารในครอบครัว จากนั้นเราเปรียบเทียบมุมมองของผู้เข้าร่วม (ผู้ปกครองและ / หรือครูจากโรงเรียน ICT และโรงเรียนที่ไม่ใช่ ICT) ในการใช้อีเมลและแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้เข้าใจบริบทมากขึ้นเกี่ยวกับความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับการสื่อสารผู้ปกครองครู ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กับ 30 ครอบครัวและครู 35 คนจาก 11 โรงเรียนในสเปน ผลการวิจัยพบว่าผู้ปกครองและครูมีความเชื่อเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ต: ความเชื่อเกี่ยวกับสื่อ (ขึ้นอยู่กับลักษณะของอีเมลและแพลตฟอร์มออนไลน์) และความเชื่อเกี่ยวกับบริบท (ขึ้นอยู่กับความรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับการตั้งค่าและของตัวเอง) กับหลังเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการใช้อินเทอร์เน็ตโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครู การค้นพบยังแสดงให้เห็นว่าผู้ปกครองและครูแสดงท่าทีที่เป็นบวกมากขึ้นเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตในโรงเรียนที่ทีมผู้บริหารส่งเสริมการใช้อีเมลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการสื่อสารในโรงเรียนครอบครัว ความหมายที่สำคัญของการค้นพบนี้คือทีมผู้บริหารควรใช้ขั้นตอนแรกในการแนะนำสื่อดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับครอบครัว การค้นพบเหล่านี้ก็มีความสำคัญสำหรับนักวิจัยด้วยเช่นกันเนื่องจากพวกเขาได้จัดทำกรอบเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อ

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน กลุ่ม ตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูผู้สอน 93 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่ม ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกราย ข้ออยู่ระหว่าง .62-.88 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที(t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับ ถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41-0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร กระจำแสง เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวัน นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร พบว่าผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากสำหรับองค์กรที่ต้องดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้น การทำงานเป็นทีมนับได้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทบาทของผู้บริหารองค์กร รวมถึงการสร้างทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยใช้วิธีการศึกษาแบบทบทวนวรรณกรรม ซึ่งในบทความมีการนำเสนอถึงความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล ตลอดจนการทำงานเป็นทีมและแนวคิดในการพัฒนาองค์กร ผลสรุปว่าบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กรดังนี้ เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านต้นทุนการผลิตการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรควรจะมีการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้ก็เพื่อความอยู่รอดขององค์กรรวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อทำการกำหนดนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้การทำงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าหากว่า ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแผนงานแล้วแต่พนักงานไม่ตอบสนองนโยบาย ความสำเร็จย่อมจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้ควบคุมมาเป็นที่ปรึกษาให้กับทีมงานเพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่โดยมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและคอย ผลักดันให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้นๆ ทั้งหมดนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) การวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608-609) โดยใช้วิธีการ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .57- .82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัย พบว่า 1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจาก มากไปน้อย การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ 2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรรณิการ์ ทองใบ (2562) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 2) การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 104 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง และครูรวมทั้งสิ้นจำนวน 208 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ผู้ประเมิน ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้คาดการณ์อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้ที่คำปรึกษาตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การสื่อสารที่ดีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และระดับมาก 9 ด้าน คือ การสื่อสารที่ดีภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง บทบาทที่สมดุล การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ตามลำดับ 3) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ดุสิตา เลหาพันธุ์ และภคณัฐ สมพงษ์ธรรม (2562) การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตหอสมุดวิทยาลัยหาดใหญ่ Central Library 31 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและสร้างสมการ พยากรณ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในปีการศึกษา 2560 จำนวน 243 คน โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ แบ่ง ออกเป็นสี่ตอน ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบท องค์การ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม โดยเก็บข้อมูลระหว่าง เดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัย ด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยด้าน คุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบท องค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงและสามารถพยากรณ์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

วาสุชา เพชรกาญจน์ (2563) ได้วิจัย เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 196 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการร่วมมือและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี

ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ในภาพรวม ด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ทั้งในภาพรวม และในทุกรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พงศธร รุ่งโรจน์ (2563) การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน รวม 207 คน ได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตอนที่ 1 ศึกษา Best Practice ในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ จำนวน 3 โรง กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน รวม 6 คน โดยการเลือก แบบเจาะจง ตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของโปรแกรม โดยวิธีการ Focus Group กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน รวม 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินและแบบบันทึก สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น PNI

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูมีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย Module 2 การแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามที่เหมาะสม Module 3 การให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน Module 4 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย Module 5 การเสริมแรงเสริมสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การ เรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา การประเมินด้านเจตคติและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ

การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ณิชากรีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 2) เพื่อศึกษา ระดับด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการทำงานเป็นทีม 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 169 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณแบบนำเข้าสู่ตัวแปร (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมได้แก่ ด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม 2) ระดับด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านบริบทองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 35

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

แนสเอสพี (NASSP, 2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะบทบาทการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creativity Skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy Skills) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting Instructional Direction Skill) ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว (Sensitivity Skill) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (adjustment skill) และทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller, 2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู นักเรียน และผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของ

โรงเรียนมัธยมศึกษา ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

เทรนท์ (Trent, 2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องทีมในการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาครั้งนี้ได้สร้างผลการวิจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจภายในทีม และการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ประสบการณ์ทำงานร่วมกันของทีมน้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ที่ไม่ดี ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

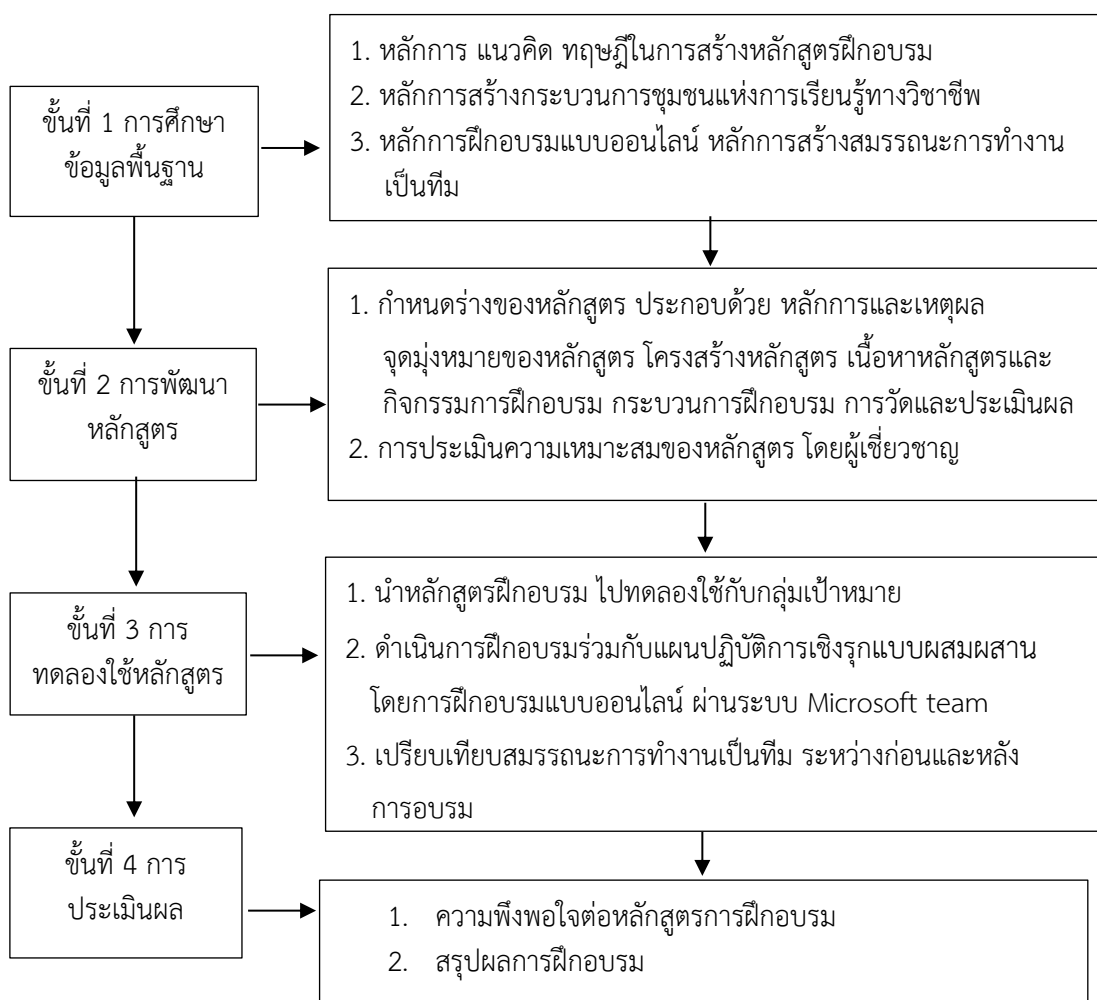
มิแอร์โล (Mierlo, 2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการตนเองในการทำงานเป็นทีมและสถานะจิตใจที่ดี ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมที่ดีต้องเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทุกคนรับรู้ร่วมกัน สมาชิกในองค์กรทุกคนมีหน้าที่เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา โดยการลงคะแนนเสียงหรือลงมติเป็นเอกฉันท์ สมาชิกทุกคนมีอิสระในการตอบและมีอิสระในการอธิบายการออกแบบทีมงานของเขาเอง เพราะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดีจะส่งผลต่อสถานะจิตใจที่ดีของสมาชิกในทีม รวมไปถึงการจัดการตนเองที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่ดีอีกด้วย

อนูพามานารายัน (Anupamanarayan, 2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีมในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อนเป็นทีมงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ บริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่าเพศ ประเภทของงาน องค์กรประกอบของงาน ชนิดของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เข้าถึงโครงสร้างของทีมและองค์ประกอบของทีมร่วมกัน การทำงานถึงจะมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม และศึกษา ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยการวิจัยนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน แสดงดังภาพที่ 3.1 ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อมูลที่จำเป็นในการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตร ให้ความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

1. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

2. กลุ่มเป้าหมาย

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม หลักการฝึกอบรม หลักการฝึกอบรมออนไลน์ หลักการสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เนื้อหาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งจะใช้ในการฝึกอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบศึกษาเอกสารเชิงสังเคราะห์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาหลักสูตร หลักการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลักการฝึกอบรมออนไลน์ หลักการสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อมูลสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตร ให้ความเหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ในการวิเคราะห์ประเด็นข้อค้นพบ

ขั้นที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในการกำหนดร่างของหลักสูตร และการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร

1. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาครู

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสม/สอดคล้องของร่างหลักสูตร ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 5 คน ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสม/สอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 วิเคราะห์ข้อบ่งชี้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวิเคราะห์หลักการสร้างแบบประเมินที่ดี

3.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสม/สอดคล้องของหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 ข้อคำถามการประเมิน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง พร้อมข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด โดยใช้วิธีกำหนดน้ำหนักคะแนนตัวเลือกแต่ละข้อตามแนวของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 71)

ความเหมาะสม

ความหมาย

5

ระดับมากที่สุด

4

ระดับมาก

3

ระดับปานกลาง

2

ระดับน้อย

1

ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 นำแบบประเมิน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พร้อมปรับปรุง

3.5 นำแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสม/สอดคล้อง ว่ามีความเหมาะสม/สอดคล้องตามรายการในแบบประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.6 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำไปใช้ในการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ผลเป็นข้อมูลพื้นฐาน เป็นกรอบในการสร้างและพัฒนากรอบแนวคิด ในรายละเอียดการสร้างร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อ การ

กำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมเรียงตามลำดับ เพื่อให้หลักสูตรการฝึกอบรมมีโครงสร้างและองค์ประกอบแต่ละส่วนเหมาะสมและสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างถูกต้อง

4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม โดยให้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาองค์ประกอบและหลักการพัฒนา

4.3 สังเคราะห์ร่างหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ได้กำหนดรายละเอียด ส่วนประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1) ด้านหลักการและเหตุผล ของหลักสูตรการฝึกอบรม อันเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมให้กับนักศึกษาครู โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

2) ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมให้กับนักศึกษา

3) ด้านเนื้อหาหลักสูตรเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม 2) ความร่วมมือกันทำงาน 3) การแสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็น 4) การแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม 5) ความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน

4) ด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธี โดยการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าที่ผู้สอนจะพบเจอผู้เรียน จัดกิจกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากการทำกิจกรรมต่างๆ ผสมผสานเข้าด้วยกัน

5) ด้านการวัดและประเมินผล ทั้งการประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการอบรม การประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

4.4 นำหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่สังเคราะห์ได้ไปตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาความเหมาะสม/สอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4.5 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ที่มีความเหมาะสม/สอดคล้องไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

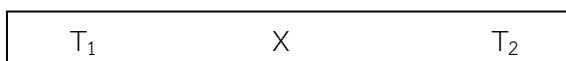
การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม/สอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ด้านความร่วมมือกันทำงาน ด้านการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ด้านการแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม ด้านความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน ให้กับนักศึกษาครู โดยมุ่งเน้นให้เกิดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. แบบแผนการทดลอง

แบบแผนทดลอง ที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบแผนการทดลองกลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest Design) โดยมีการประเมินก่อนทดลอง 1 ครั้ง และหลังทดลอง 1 ครั้ง ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพ (Diagram) ได้ดังนี้ (ล้วน สายยศ, 2548, น. 248)



เมื่อ T คือ การวัดประเมินผล

T_1 คือ การประเมินก่อนการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (pretest)

X คือ การอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

T_2 คือ การประเมินหลังการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (posttest)

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมนักศึกษาครู ระหว่างก่อนและหลังการอบรม

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการอบรม คือ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ชั้นปีที่ 2 ที่เรียนในรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 25 คน ได้จากการเลือกแบบกลุ่ม(Cluster Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นกรอบของการสร้างแผนการฝึกอบรม

2) ศึกษาหลักการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน หลักการฝึกอบรมแบบออนไลน์ หลักการสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

3) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหลักการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

4) กำหนดขอบข่าย เนื้อหาสาระและองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการฝึกอบรม วัตถุประสงค์การอบรม เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมทั้งแบบเผชิญหน้า และแบบออนไลน์ เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ระยะเวลาการดำเนินการฝึกอบรม วิทยาการการฝึกอบรม สถานที่จัดฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า การวัดและประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการอบรมตามหลักสูตร

5) นำหลักสูตรฝึกอบรม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พร้อมปรับปรุง

6) นำหลักสูตรฝึกอบรม ตรวจสอบความเหมาะสม/สอดคล้องว่ามีความเหมาะสม/สอดคล้องตามรายการในแบบประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

7) ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานไปใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมต่อไป

4.2 แบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างแบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อการประเมิน 5 ข้อ 5 ด้าน รวม 25 ข้อ ดังนี้ การแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม ความร่วมมือกันทำงาน การแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น ความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน โดยใช้วิธีกำหนดน้ำหนักคะแนนตัวเลือกแต่ละข้อตามแนวของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 71)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย
5	ระดับสูงมาก
4	ระดับสูง
3	ระดับปานกลาง
2	ระดับต่ำ
1	ระดับต่ำมาก

การแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	อยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำมาก

4) นำแบบวัดการประเมินสมรรถนะ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พร้อมปรับปรุง

5) นำแบบวัดการประเมินสมรรถนะตรวจสอบความสอดคล้องว่ามีความเหมาะสม ตามรายการในแบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

6) การกำหนดเกณฑ์ตรวจสอบความเหมาะสม/สอดคล้อง (Item of Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน 0.50 ขึ้นไป ถือว่ารับได้ ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 71)

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อการประเมินนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อการประเมินนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อการประเมินนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

7) นำแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธี Item Total Correlation และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ก่อนนำไปใช้ในการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมโดยการเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการอบรมของนักศึกษาครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ก่อนดำเนินการฝึกอบรมให้นักศึกษาทำการประเมินตนเองร่วมกับผู้วิจัยด้วยแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่สร้างขึ้น บันทึกเป็นคะแนนก่อนการอบรม

5.2 ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานใน 5 ประเด็นการสร้างความรู้ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ความร่วมมือกันทำงาน การแสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็น การแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม ความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน โดยการฝึกอบรมแบบเชิญหน้าที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน (วิทยากร) และผู้เรียน และการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยี จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผสมผสานเข้าด้วยกัน

5.3 หลังการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะเสร็จสิ้นครบทุกหน่วยของหลักสูตรแล้ว ให้นักศึกษาทำการประเมินตนเองร่วมกับผู้วิจัยด้วยแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับการประเมินก่อนการอบรม บันทึกเป็นคะแนนหลังการอบรม

5.4 นำค่าคะแนนก่อนการอบรมกับ คะแนนหลังการอบรม ไปเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่าง ระหว่างก่อนและหลังการอบรม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างด้วยสถิติการทดสอบที (t-test)

ขั้นที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นการประเมินในด้านความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมของนักศึกษาครู และการสรุปผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม

1. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ จำนวน 25 คน ได้จากการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษาที่เรียนในรายวิชาการพัฒนาหลักสูตรในชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็นข้อคำถามใน 5 ด้าน ดังนี้ 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อคำถาม ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านการนำความรู้ไปใช้

ระดับความพึงพอใจ	ความหมาย
5	ระดับมากที่สุด
4	ระดับมาก
3	ระดับปานกลาง
2	ระดับน้อย
1	ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พร้อมปรับปรุง

3.5 นำแบบสอบถามความพึงพอใจ ต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตรวจสอบความสอดคล้อง ว่ามีความเหมาะสม ตามรายการในแบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.6 การกำหนดเกณฑ์ตรวจสอบความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน 0.66 ขึ้นไป ถือว่ารับได้ ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด , 2553, น.71)

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.7 นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยนี้ จำนวน 20 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธี Item Total Correlation และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ก่อนนำไปใช้ในการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 หลังการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะเสร็จสิ้นครบทุกหน่วยของหลักสูตรแล้ว นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ให้นักศึกษาครู แสดงความคิดเห็นตามข้อคำถามของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

5.2 เก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบตามจำนวน นำไปวิเคราะห์ผลในระดับความพึงพอใจ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการสรุปผลการอบรม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการทำแบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในงานวิจัยที่ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความคิดเห็น ความรู้ หรือพฤติกรรมของผู้ตอบ ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่มีคุณภาพช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลและทำให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพ กระบวนการทำแบบสอบถามประกอบด้วย การออกแบบคำถาม การกำหนดโครงสร้าง การตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม รวมถึงการปรับปรุงและทดลองใช้เพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยในบทความนี้จะอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ อย่างละเอียดเพื่อช่วยให้ผู้อ่านสามารถพัฒนาแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิผล ขั้นตอนการทำแบบสอบถามสรุปมีดังนี้

กำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนเป็นขั้นตอนแรกในการออกแบบแบบสอบถาม โดยระบุว่าต้องการศึกษาประเด็นใด เช่น ความคิดเห็น ความพึงพอใจ หรือพฤติกรรม เพื่อให้คำถามมีความตรงประเด็นและตอบโจทย์งานวิจัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระบุประเภทของแบบสอบถาม เลือกประเภทที่เหมาะสม เช่น แบบสอบถามปิด (Close-Ended) แบบสอบถามเปิด (Open-Ended) หรือแบบผสมผสาน (Mixed Questionnaire) เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ต้องการ (ล้วน สายยศ, 2548)

การกำหนดโครงสร้าง

แบบสอบถามที่ดีควรมีโครงสร้างชัดเจน แบ่งเป็น 3 ส่วนหลัก:

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2: คำถามเกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การออกแบบคำถาม คำถามควรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และหลีกเลี่ยงคำถามที่ซับซ้อนหรือกำกวม อาจใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) หรือคำตอบแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ต้องการ (Saris & Gallhofer, 2014)

การตรวจสอบคุณภาพ ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การตรวจสอบ IOC (Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เช่น Cronbach's Alpha (Nunnally, 1978)

การทดลองใช้ (Try-out) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างย่อย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมก่อนใช้งานจริง

การเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกตามวิธีการสุ่มที่เหมาะสม เช่น การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) หรือการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติที่เหมาะสม เช่น สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

สรุป ขั้นตอนการทำแบบสอบถามที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการวางแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างรอบคอบ การออกแบบและตรวจสอบเครื่องมืออย่างเหมาะสมช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมตามงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) เนื้อหา/หัวข้อ ระยะเวลาฝึกอบรม 4) วิธีการฝึกอบรม 5) สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 6) การประเมินผล ผู้วิจัยได้ทำการสร้างหลักสูตรนี้ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความเหมาะสม/สอดคล้องของหลักสูตร ซึ่งมีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

n = 5

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม			
1.1 มีความชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
1.2 มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
1.3 มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.60	0.51	เหมาะสมมากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม			
2.1 มีความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมตามหลักการของหลักสูตร	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
2.2 มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
2.3 มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
2.4 มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.60	0.60	เหมาะสมมากที่สุด
3. เนื้อหา/หัวข้อและระยะเวลาในการฝึกอบรม			
3.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
3.2 มีการจัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
3.3 มีความครอบคลุมความรู้ ทักษะ และการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดในการฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
3.4 มีความถูกต้อง ชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.65	0.49	เหมาะสมมากที่สุด
4. วิธีการฝึกอบรม			
4.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
4.2 มีความหลากหลายในวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 5

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
4.3 วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
4.4 กิจกรรมมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.65	0.49	เหมาะสมมากที่สุด
5. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้			
5.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
5.2 มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการฝึกอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
5.3 มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.73	0.46	เหมาะสมมากที่สุด
6. การประเมินผล			
6.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
6.2 มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายในการฝึกอบรม	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
6.3 มีการใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมของการฝึกอบรม	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
เฉลี่ย	4.40	0.74	เหมาะสมมาก
7. การประเมินหน่วยการเรียนรู้			
7.1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา			
7.1.1 มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
7.1.2 มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.20	0.84	เหมาะสมมาก
7.1.3 มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
7.1.4 มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
7.1.5 มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
7.1.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.53	0.63	เหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 5

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
7.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ปัญหาและแนวโน้มนการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21			
7.2.1 มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
7.2.2 มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
7.2.3 มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
7.2.4 มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
7.2.5 มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
7.2.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.48	เหมาะสมมากที่สุด
7.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา			
7.3.1 มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
7.3.2 มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
7.3.3 มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
7.3.4 มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
7.3.5 มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
7.3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ย	4.60	0.56	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.60	0.09	เหมาะสมมากที่สุด

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ภาพรวมผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.73, S.D.= 0.46) ด้านความเหมาะสม/สอดคล้องของหน่วยการเรียนรู้ในเรื่องปัญหาและแนวโน้มนการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.67, S.D.=0.48) ด้านเนื้อหา/หัวข้อและระยะเวลาในการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมต่ำที่สุดคือ ด้านการประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.74)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านหลักการของหลักสูตรฝึกอบรม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นหลักสูตรมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) รองลงมา

ประเด็นมีความชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.80) อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา การมีความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมตามหลักการของหลักสูตร และมีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดเท่ากัน

ด้านเนื้อหา/หัวข้อและระยะเวลาในการฝึกอบรม ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) รองลงมาคือมีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ประเด็นการจัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก และประเด็น มีความถูกต้อง ชัดเจน ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) ตามลำดับ

ด้านวิธีการฝึกอบรม ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็น ความหลากหลายในวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) รองลงมา คือ มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ประเด็นวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม ประเด็นกิจกรรมมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) ตามลำดับ

ด้านสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ ภาพรวม มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) รองลงมาคือ มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55)

ด้านการประเมินผล ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นมีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายในการฝึกอบรม มีการใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมของการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}$ = 4.40 S.D.=0.55)

ด้านหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นมีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ประเด็น ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) รองลงมา ประเด็น มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.55)

ด้านหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นมีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล และ ประเด็นระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) รองลงมา ประเด็นมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ประเด็นมีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) ตามลำดับ

ด้านหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็น มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ประเด็น ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) รองลงมา ประเด็น มีความชัดเจนของ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม และมีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม

การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อน และหลังการฝึกอบรมเป็นการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในด้านการเข้าร่วมกิจกรรม กลุ่ม ด้านความร่วมมือกันทำงาน ด้านการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ด้านการแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม ด้านความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	N	$\bar{X}$	S.D.	ค่า t	P-Value)
ก่อนการอบรม	25	16.64	0.71	19.20*	0.00
หลังการอบรม	25	29.12	0.66		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยก่อนฝึกอบรมเท่ากับ 16.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และค่าเฉลี่ยหลังฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ค่า t เท่ากับ 19.20 (p-value = 0.00 < 0.5) ดังนั้น แสดงว่า ความรู้หลังการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.3 แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร
การฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะการทำงาน เป็นทีม	คะแนนเต็ม	ก่อนอบรม			หลังอบรม			D	เกณฑ์ การผ่าน
		$\bar{X}$	SD.	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD.	ร้อยละ		
1. การมีส่วนร่วม ในการวางแผนการ ทำงานเป็นทีม	8	4.20	0.71	52.50	7.08	0.76	88.50	2.88	ผ่าน
2. การมีความ รับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับ	8	4.56	0.58	57.00	7.24	0.60	90.50	2.68	ผ่าน
3. การให้ความร่วมมือ ในการทำงาน	8	3.80	0.71	47.50	7.36	0.64	92.00	3.56	ผ่าน
4. การมีส่วนร่วมใน การแสดงความ คิดเห็น	8	3.84	0.55	48.00	7.36	0.64	92.00	3.52	ผ่าน
5. การรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	8	4.40	0.71	55.00	7.36	0.64	92.00	2.96	ผ่าน
เฉลี่ยรวม	40	4.16	0.65	52.00	7.28	0.65	91.00	3.12	ผ่าน

จากตาราง 4.3 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.28 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ 91.00 จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน สูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 52.00

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม นักศึกษามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังเข้ารับการฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

จากผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผลปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม			
1. ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ความรู้เกี่ยวกับปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21	4.80	0.45	มากที่สุด
3. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
4. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
5. ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของเนื้อหา	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.72	0.46	มากที่สุด
ด้านการฝึกอบรม			
1. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
2. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.80	0.45	มากที่สุด
3. หลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.67	0.49	มากที่สุด
ด้านวิทยากร			
1. ความเชี่ยวชาญในเรื่องการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ความเชี่ยวชาญในเรื่องปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21	4.40	0.55	มาก
3. ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน	4.40	0.55	มาก
5. การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น	4.40	0.55	มาก
6. การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมฯ แต่ละหน่วย	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.57	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการนำความรู้ไปใช้			
1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้จริงได้	4.60	0.55	มากที่สุด
2. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.60	0.52	มากที่สุด
ด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม			
1. ความรู้ก่อนฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
2. ความรู้หลังการฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.72, S.D.=0.46) รองลงมาเป็นด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 4.70, S.D.=0.48) นักศึกษาครูมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุดในส่วนที่นักศึกษาเห็นด้วยต่ำที่สุด คือ ด้านวิทยากร ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.=0.50) อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้าน พบว่า

ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.72, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้เกี่ยวกับปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 และความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) เท่ากันทั้งสามข้อ และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) เท่ากันทั้งสองข้อ

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.80, S.D.=0.45) รองลงมา ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองข้อ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55) เท่ากัน

ด้านวิทยากร โดยภาพรวม นักศึกษาครู มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.57, 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความเชี่ยวชาญในเรื่องการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.55)

เท่ากันทั้งสองข้อ รองลงมา ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ และระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมฯ แต่ละหน่วย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55) เท่ากันทั้งสองข้อ และความเชี่ยวชาญในเรื่องปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน และการเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.55) เท่ากันทั้งสองข้อ

ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยภาพรวม นักศึกษาครู มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้จริงได้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ อยู่ในระดับที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55) เท่ากันทั้งสองข้อ

ด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยภาพรวม นักศึกษาครูมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความรู้หลังฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.45) และความรู้ก่อนการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ 1) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 129 หมู่เรียน นักศึกษาจำนวน 3,863 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้นักศึกษากลุ่มที่เรียนในรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากเป็นรายวิชาที่มีเนื้อหาที่นักศึกษาต้องปฏิบัติการทำหลักสูตรในลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม แบบประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม แบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรม

จากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏนี้ สามารถ สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา/หัวข้อ และระยะเวลาในการฝึกอบรม 4) วิธีการฝึกอบรม สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผล โดยในเนื้อหาของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กันในการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักสูตรฝึกอบรมมีระดับความเหมาะสม/สอดคล้องในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏก่อนและหลังการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่า ความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมรรถนะการทำงานเป็น

ทีม หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยก่อนฝึกอบรมเท่ากับ 4.16 และค่าเฉลี่ยหลังฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 7.28 ดังนั้น แสดงว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ผลการการศึกษความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้าน ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ภาพรวม นักศึกษาครู มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการฝึกอบรม ภาพรวม นักศึกษาครู มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านวิทยากร ภาพรวม นักศึกษาครู มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นการเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการนำความรู้ไปใช้ ภาพรวม นักศึกษาครู มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้จริงได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก”

ด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ภาพรวม นักศึกษาวิชาชีพครูมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นความรู้หลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และมีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา/หัวข้อ และระยะเวลาในการฝึกอบรม 4) วิธีการฝึกอบรม 5) สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และ 6) การประเมินผล โดยหลักสูตรมีระดับความเหมาะสม/สอดคล้องของการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในระดับมากที่สุด ส่งผลให้การฝึกอบรมตามงานวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยศ ดำรงกิจโกศล และพัชรินทร์ บางเขียว (2560) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิเคราะห์ข้อสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์แบบสามารถนำลงสู่การปฏิบัติได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะมียุทธศาสตร์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา/หัวข้อ 4) วิธีการฝึกอบรม 5) สื่อการเรียนรู้ และ 6) การประเมินและติดตามผล อันจะสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ นอกจากนี้หลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมยังมีการจัดเนื้อหาของการฝึกอบรมอย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยมีการแบ่งเป็นหน่วยการเรียนรู้จำนวน 4 หน่วย รวม 16 ชม. เรียงลำดับเรื่องที่ ต้องเรียนรู้ก่อน-หลังตามการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในเรื่องหลักสูตรสถานศึกษา และมีผลการประเมินความเหมาะสมในส่วนของเนื้อหานี้ในระดับเหมาะสมมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ อัญชลี วิมลศิลป์ และ นพพร ไวกกุล (2565) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และให้ความสำคัญกับส่วนของเนื้อหาของการอบรมที่ต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบทุกส่วนของหลักสูตร โดยมีผลประเมินหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานฯ ด้านเนื้อหา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดด้วยเช่นกัน และด้วยความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนจะต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ในปัจจุบันผู้สอนได้มีการนำเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ออนไลน์เข้ามาใช้กันอย่างแพร่หลาย และในองค์ประกอบด้านวิธีการฝึกอบรมของงานวิจัยนี้ได้มีการประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ออนไลน์เข้ามาผสมผสานกับการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมที่สามารถเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหาการที่ผู้เรียนไม่สามารถมาเรียนพร้อมกัน ณ สถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภรดา อันขุนตา (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน

ตามแนวคิดคอนเน็คติวิซึม เพื่อส่งเสริมทักษะการสร้างนวัตกรรมอิงสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น สำหรับนักศึกษาครูภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมแบบผสมผสานตามแนวคิดคอนเน็คติวิซึม สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรทดลองใช้ และประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน และได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสานคือ การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าในห้องเรียน และการฝึกอบรมแบบออนไลน์ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมพบว่า นักศึกษามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้เรียนมีคะแนนการทำแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนรวมหลังเรียนในแต่ละด้านสูงกว่าในทุกรายการประเมิน เนื่องจากในการฝึกอบรมมีขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ ตามองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมซึ่งตามงานวิจัยนี้จำแนกเป็น 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเป็นทีม 2) การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ 3) การให้ความร่วมมือในการทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และ 5) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ และในการปฏิบัติงานร่วมกันในชั้นเรียน จะมีการแบ่งสมาชิก 5-7 คน จะเน้นความร่วมมือที่มีแนวทางปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดเวลา แนวทางการทำงาน โดยยึดหลักการให้ทุกคนทำงานอย่างรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสมาชิกต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ตนเองให้ชัดเจน ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แคทเซนบาสค์ และ สมิท (Katzenbach and smith, 1993) ที่ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทีมควรมีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าขนาดในอุดมคติของทีมงาน ควรมีสมาชิก 7 หรืออยู่ระหว่าง 5-12 คน ไม่ควรมีจำนวนน้อยหรือจำนวนมากเกินไปจะทำให้ขาดความสนิทสนมในการทำงานเป็นทีม และความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น 2) มีความผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายเดียวกันของทีมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมผูกพันต่อกัน 3) มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดเวลาแนวทางการทำงานเป็นทีมนี้ต้องคำนึงถึงพื้นฐานเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยยึดหลักการให้ทุกคนทำงานใกล้เคียงและเท่าเทียมกัน สมาชิกในทีมต้องเข้าใจในการทำงานเป็นทีม สมาชิกต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ตนเองให้ชัดเจน กำหนดเวลา วางแผน พัฒนา เสริมทักษะภาวะผู้นำต่าง ๆ ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มี

ประสิทธิภาพ ผู้สอนควรส่งเสริมให้ทีมมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสมาชิกยอมรับในเป้าหมายของการปฏิบัติงานของทีม ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานสมาชิก ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

การประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมนี้มีคุณภาพเพียงพอในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการฝึกอบรม ผู้สอนได้มีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีการนำสื่อและเว็บแอปพลิเคชันต่าง ๆ อาทิ คลิปวิดีโอ โพรแกรม Padlet, Google Form, Vonder Go, Blooket ฯลฯ มาประกอบการฝึกอบรมทั้งในชั้นเรียนและในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ทั้งนี้ทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเต็มตามศักยภาพนอกจากนี้ยังมีการคัดสรรโปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้งานได้ง่าย และไม่เสียค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าถึงเนื้อหาการฝึกอบรมได้สะดวกรวดเร็ว ตามเวลาที่ต้องการ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับ บาร์ธ และบัวร์ค (Bath and Bourke, 2010) ที่ได้กล่าวไว้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน ควรประกอบด้วย เนื้อหา แหล่งการเรียนรู้ กิจกรรม และการประเมินผล ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์วิชญ์ จันทรพัฑู และวรวิมล มั่นสุขผล (2561) ที่อธิบายว่า การนำระบบสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างหลากหลาย ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ไม่มีขีดจำกัด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมไปใช้ ผู้สอนควรศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ และรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ และเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้สอนควรศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียน/ผู้เข้ารับการอบรม ก่อนการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรเป็นไปอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน และเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม อาจนำทฤษฎี เช่น ทฤษฎีการเชื่อมโยงความรู้ หรือนำกลยุทธ์หรือเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้สนับสนุนกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบออนไลน์ และแบบเผชิญหน้า เช่น เกมมิฟิเคชัน การสอนแบบเน้นกระบวนการคิด มาสนับสนุนกระบวนการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะอื่น ๆ ให้กับผู้เข้าอบรมมากขึ้น

2. ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เช่น การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง เณลิขัย กิตติศักดิ์นาวัน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11(26), 156-161. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/110472/86619>
- กมลฉัตร กล่อมอิม. (2562). การพัฒนาหลักสูตรสะเต็มศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- กรมวิชาการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญฐชนก ศรีนาราย. (2560). พัฒนาระบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้เทคโนโลยีการประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ผ่านการออกแบบอินโฟกราฟิกสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- กาญจนา ช่างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลิสรา จิตรขญาวณิช. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฉบับฉบับ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมนาด พงศ์พนรัตน์. (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ณิชากรีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2565). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิตา เลหาพันธุ์ และภักธัญญ์ สมพงษ์ธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 9(3).

- ทิตินา แชนมณี. (2562). **ศาสตร์การสอน**. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนิดา สิงห์บุญมี. (2561). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญลือ ศรีสุวรรณ. (2541). **การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กิ่งอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา / บุญลือ ศรีสุวรรณ**. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณะ. **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ พุทธศักราช 2556.**
- พงศธร รุ่งโรจน์. (2563). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- พรชัย เจดามาน. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง**. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเดอร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรดา นาคา. (2562). **การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้แอปพลิเคชัน สำหรับการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์. ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ (2554). **การจัดการหลักสูตรและการสอน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลินี หมั่นไวย. (2553). **การศึกษาการบริหาร จัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนนาร่องตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). **ทีมงาน Teamwork: พลังที่สร้างความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัชนิกรนิภา มีมาก. (2561). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดการค่านิยมหลัก 12 ประการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**

- รัตนา คำเพชรดี. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรุดิ จันทรสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วรุดิ เชจรสัจย์. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดกิจกรรมแนะแนว ยุคดิจิทัลของครูประจำชั้นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 9(3).
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อาร์ แอนด์ ปริ้นท์ จำกัด.
- สนธยา หลักทอง และเชษฐา กิจระการ. (2564). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2564.
- สมพิศ โยมา มนต์ชัย เทียนทอง และชัยวิชิต เขียรชนะ. (2561). หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน สำหรับครูผู้สอนที่ไม่ได้จบทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างบทเรียน e-Learning. วารสารวิชาการครูศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานวิจัย “แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21”. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิพล อาจอินทร์. (2563). การพัฒนาหลักสูตร = Curriculum development. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุดารัตน์ บุญญานุกุลกิจ. (2565). การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการสอนเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสาวลักษณ์ อนุยนต์. (2563). อนาคตทางการศึกษา: ผลกระทบจากวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 14(2), 14-25.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.) (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรนภา เตียสุทธิกุล, พัฒนา พรหมณี, จานนท์ ศรีเกตุ และสุวุฒิ พงษ์วารินศาสตร์. (2018). การวัดระดับเจตคติในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์.
- สมชัย จิตรประสงค์. (2019). จิตวิทยาและพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทย.
- อลิศา พงศ์ธนชัย. (2020). ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- วรุณ. (2021). ทฤษฎีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คส์.
- มอร์ส. (2024). การจัดการความเครียดและความพึงพอใจในองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรนภา เตียสุทธิกุล และคณะ. (2019). การวัดระดับเจตคติในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 8(4), 214-225.
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2020). การพัฒนาเครื่องมือวัดด้านเจตพิสัยและทักษะพิสัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัย เหลืองธรรมชาติ. (2021). ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบการให้บริการ. เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2018). ความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- พิทักษ์ ตรุษทิม. (2022). การประเมินความพึงพอใจในการบริการของหน่วยงานรัฐ. วารสารวิชาการ.
- พิจิตรา ธงพานิช. (2018). การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎี หลักการ และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรุณรุ่ง โยธสิงห์. (2019). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการ. วารสารการศึกษา, 3(2), 123-135.

- สรญา วัชรสังกาต. (2020). องค์ประกอบหลักสูตรการฝึกอบรม. *วารสารวิชาการ*, 5(1), 45–56
- นุชนารถ เย็นฉ่ำ. (2021). หลักสูตรการฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา*, 8(4), 89–98
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2022). *รายงานผลการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายการศึกษา
- Allen and Searman. (2010). **Learning on demand: Online education in the United States, 2009**. Sloan Consortium. PO Box 1238, Newburyport, MA 01950.
- Barnath, R. (2012). **Effectives Approaches to Blended Learning for independent Schools**. [online]. Available from : <https://www.testden.com/partner/blendedlearn.html>. [accessed 8 April 2022].
- Beauchamp, George. A. (1981). **Curriculum Theory**. 4th. F.E. Peacock Publishers (Itasca, Ill.).
- Bernath, R. (2012). **Effectives Approaches to Blended Learning for Independent Schools**. [Online]. Available from: <http://www.testden.com/partner/blended%20learn.html>. [2020, October 6]
- Eggleston, J. (1980). **School-Based Curriculum Development in Britain: A Collection of Case Studies**. London: Routledge & Kegan Paul.
- Graham. C.R. (2012). **Introduction to Blended Learning**. [Online]. Available from: http://www.media.wiley.com/product_data/excerpt/86/C.pdf. [2020, October 10]
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). **Joining Together: Group Theory and Group Skill**. (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon
- Katzenbach, J.R. (1997). “The Myth of the Top Management Team. (Performance Issue in Work Group). *Harvard Business Review*. 11 (November-December 1997): 104.
- NASSP. (2013). **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**. (online), From: https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf. 22 November 2019.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). **Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (9th ed.)**. New York: McGraw Hill.
- Oliva, Peter F. (2009). **Developing the Curriculum**. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Oliver, M. & Trigwell, K. (2005). **Can Blended Learning be redeemed**. *E-Learning*, 2(1), 17-26
- Ornstein. A. & Hunkin, F. (2004). **Curriculum Design**. In *Curriculum: Foundations, Principles and Issue*. Boston, MA: Pearson/Allyn and Bacon

- Parker, G.M. (1990). **Team players and teamwork: The new competitive business Strategy**. Sanfancisco, Calif: Jossey-Bass.
- Posner. G.J. (1992). **Analyzing the curriculum**. New York: McGraw-Hall, Inc.
- Raymond Noe A. et al. (2003). **Human resource management: gaining a Competitive Advantage**. River, New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. (2007). **Organization Behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (2001). **Organization Behavior**. 9th ed. Upper Saddle River, NJ. : Prentice-Hall.
- Sardessai, S., & Kamat, V. V. (2011). **Using a Blended Approach to In-service Teacher Troining : A Case Study**. Paper presented at the IEEE International Conference on Technology for Education.
- Saylor, J. /G. and Alexander. (2001). **Planning Curriculum for Schools**. New York: Holt Rinenart and Winston.
- Saylor, J.G., Alexander, W.M., and Lewis, Arthur. J. (1981). **Curriculum Planning for Better Teaching and Learning**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Skilbeck, Malcolm. (1984). **School based Curriculum Development**. London: Harper & Row Publisers.
- Taba Hilda. (1962). **Curriculum Development: theory and Practice**. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Trent, A. S. (2007). *Team Cognition in Intelligence Analysis Training* [Dissertation M.S., The Ohio State University] https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send_file/send?accession=osu1187034524&disposition=inline.
- Tyler Ralph W (1949). **Basic Principia of Curriculum and Instruction**. Chicago : the University of Chicago press.
- Varney, H. H. (1977). **Organization Development for Managers**. Boston, Mass: Addison Wesley.
- Wen, L-Y., Hsu, S.-F., Chen, S.-Y., & Wu, J.-Y. (2010). Application of a Blended E-learning Method in Designing a Troining Program for Developing Professional Competences or University Teachers: e-CBT Model. **Paper presented at the Paper presented at the International Conference on Educational and Network Technology (ICENT 2010)**.
- Woodcock, M.,& Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy**. Hampshire: Gower Publishing Company Limited.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลลดา พงศ์พัฒนธโยธิน | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ ดำรงกิจโกศล | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ กทม. |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศราวุฒิ สมัญญา | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวศิรินธร
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร

ด้วย นางสาวกฤตยา สุวรรณไทย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ และบรรณวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครนันท์ อัครวิชต์โกคิน)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

Signature Code: ๕zER60fjRDfG5r

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๑-๓๙๓๒๕๕๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด

ด้วย นางสาวกฤตยา สุวรรณไทย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ และบรรณวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัคนันท์ อัครวัชรโกสิน)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๑-๓๙๓๒๕๕๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ ดำรงกิจโกศล

ด้วย นางสาวกฤตยา สุวรรณไทย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ และบัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครนันท์ อัครวัชต์โกศล)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๑-๓๙๓๒๕๕๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๑๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศราวุฒิ สมัญญา

ด้วย นางสาวกฤตยา สุวรรณไทย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ และบรรณวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครนันท์ อัครวัชต์โกคิน)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๑-๓๙๓๒๕๕๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๑๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชลลดา พงศ์พัฒน์โยธิน

ด้วย นางสาวกฤตยา สุวรรณไทย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ บางเขียว ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.เพ็ญพร ทองคำสุก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ และบัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครนันท์ อัครวัชต์โกคิน)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๑-๓๙๓๒๕๕๔

ภาคผนวก ค

หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
ของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ



หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. หลักการของหลักสูตร

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนรู้ที่จะต้องสามารถเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ปฏิเสธไม่ได้ว่าความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทำให้ผู้เรียนต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการเผชิญกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ การพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเท่ากับการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาการต่างๆ จะเป็นผลดีต่อตัวผู้เรียนเอง และสมรรถนะที่หลากหลายนี้จะเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้เรียนก้าวหน้าและใช้ชีวิตได้อย่างชาญฉลาด สมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหนึ่งในศตวรรษที่ 21 อันหมายถึง ความตั้งใจอย่างแท้จริง (Genuine Intention) ที่จะร่วมมือทำงานกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน คำว่า “ทีม” อาจไม่จำเป็นต้องเป็นทีมที่ตั้งอย่างเป็นทางการ แต่เป็นบุคคลที่มีการทำหน้าที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือทำงานตามกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วยกัน มีการแบ่งหน้าที่และช่วยเหลือกันพร้อมกันนั้นก็มีการเรียนรู้วิธีการทำงานและการปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ การจัดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏนี้มุ่งเน้นการร่วมมือกันในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีมเล็กตามความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สมาชิกภายในทีมมีหน้าที่รับผิดชอบและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของทั้งบุคคลและของทีม

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งแบบออนไลน์และแบบเผชิญหน้า

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนเรียนและหลังเรียน

3. เนื้อหา/หัวข้อ และระยะเวลาในการฝึกอบรม

ฝึกอบรมโดยจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานออนไลน์และแบบเผชิญหน้า จำแนกเป็น การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Team แบบห้องเรียนเสมือนจริง จำนวน 2 ครั้ง 6 ชั่วโมง จัดการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า จำนวน 2 ครั้ง 6 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง ดังนี้

วันที่	เวลา	หัวข้อ
1	09.00 - 12.00	การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (โดยโปรแกรม Microsoft Teams)
2	09.00 - 12.00	ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 (โดยโปรแกรม Microsoft Teams)
3	09.00 - 12.00	ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
4	09.00 - 12.00	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (ภาคปฏิบัติ)

4. วิธีการฝึกอบรม

ฝึกอบรมโดยจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Microsoft Team ในห้องเรียนเสมือนจริง โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการการสืบค้น (Inquiry-Based Learning) จำนวน 3 ครั้ง (3 ชั่วโมง) และรูปแบบการเรียนรู้แบบการสืบสวนสอบสวนเป็นกลุ่ม (Group Investigations) จำนวน 1 ครั้ง (3 ชั่วโมง) ส่วนการจัดการเรียนรู้ในลักษณะแบบเผชิญหน้า ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบใช้ทีมเป็นฐาน (Team Based Learning: TBL) จำนวน 2 ครั้ง (6 ชั่วโมง) ณ ห้องเรียนเสมือนจริง ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Team และ ในห้องเรียน Microteaching ชั้น 4 อาคาร 30 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีผู้เข้ารับการอบรมได้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน

กิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 (ออนไลน์)

1. ผู้สอนกล่าวทักทายผู้เรียน และสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน โดยเริ่มจากผู้สอนแนะนำตนเอง จากนั้นให้เวลาผู้เรียนประมวลข้อมูลส่วนตัวและกล่าวแนะนำตนเองเป็นรายบุคคล
2. ผู้สอนอธิบายขอบเขตการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
3. ทำแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Pre-Test)
4. ผู้สอนดำเนินการนำเข้าสู่บทเรียนในเรื่องที่การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้สอนถามคำถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว หรืออาจเริ่มจากความสนใจของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายในกลุ่ม โดยยกเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในช่วงปัจจุบัน เชื่อมโยงกับความรู้เดิมของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างคำถาม กำหนดประเด็นที่จะศึกษา และเชื่อมโยงไปสู่เนื้อหาในสื่อวีดิทัศน์ที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้

5. ผู้เรียนร่วมกันดูวิดีโอ เรื่อง การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
6. ผู้สอนและผู้เรียนเสนอประเด็นขึ้นมาโดยผู้สอนไม่บังคับให้ผู้เรียนยอมรับประเด็น หรือคำถามที่ผู้สอนกำลังสนใจเป็นเรื่องที่ใช้ศึกษา เมื่อมีคำถามที่น่าสนใจและผู้เรียนส่วนใหญ่ยอมรับให้เป็นประเด็นที่ต้องการศึกษาจึงร่วมกันกำหนดขอบเขตและแจกแจงรายละเอียดของเรื่องที่จะศึกษาร่วมกันให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้สอนเสนอแนะการรวบรวมความรู้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่จะช่วยให้นำไปสู่ความเข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่จะศึกษามากขึ้น และมีแนวทางที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบอย่างหลากหลาย
7. เมื่อทำความเข้าใจในประเด็นหรือคำถามที่สนใจที่จะศึกษาอย่างทอ่งแท้แล้ว ผู้เรียนแบ่งกลุ่มเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน โดยแต่ละกลุ่มมีการวางแผนกำหนดแนวทางการสำรวจตรวจสอบตั้งสมมุติฐานกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ แล้วลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลข้อสนเทศหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ศึกษาหาข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงหรือจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ในอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลอย่างเพียงพอที่จะใช้ในการตอบคำถาม
8. เมื่อได้ข้อมูลอย่างเพียงพอจากการสำรวจตรวจสอบแล้ว ผู้เรียนนำข้อมูลข้อสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์แปลผลสรุปผลและนำเสนอผลที่ได้ในรูปแบบต่างๆ เช่นการบรรยายสรุปการสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์หรือรูปวาดสร้างตารางการค้นพบในขั้นนี้อาจเป็นไปได้หลายทางเช่นสามสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้โต้แย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนดไว้แต่ผลที่ได้จะอยู่ในรูปใดก็สามารถสร้างความรู้และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้
9. ผู้เรียนนำความรู้ที่สร้างขึ้นไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือแนวคิดที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมหรือนำแบบจำลองหรือข้อสรุปที่ได้ไปใช้อธิบายสถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่นๆ ถ้าผู้เรียนใช้อธิบายเรื่องต่างๆ ได้มากก็แสดงว่าข้อจำกัดเล็กน้อยซึ่งก็จะช่วยให้เชื่อมโยงกับเรื่องต่าง ๆ และทำให้เกิดความรู้กว้างขึ้น
10. ผู้สอนประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่างๆ ว่าผู้เรียนมีความรู้ะไรบ้างอย่างไร และมากน้อยเพียงใดนำไปสู่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์หรือเรื่องอื่นๆ จะนำไปสู่ข้อโต้แย้งหรือข้อจำกัดซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นประเด็นหรือคำถามหรือปัญหาที่จะต้องสำรวจตรวจสอบต่อไปทำให้เกิดเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไปเรื่อยๆ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาหลักและหลักการทฤษฎีตลอดจนการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ความรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ต่อไป

กิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 2

1. ผู้สอนพูดคุยถึงการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ผ่านมา และแนะนำวัตถุประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งนี้
2. ผู้สอนพูดคุยและบรรยายเรื่อง ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 และนำเสนอประเด็นที่ต้องการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าว
3. ผู้เรียนร่วมกันเสนอหัวข้อหรือประเด็นที่ต้องศึกษาค้นคว้าจากเรื่อง ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ทางกระดานข่าว (Web board) เพื่อให้ผู้สอนได้รับทราบเพื่อนำมาดำเนินการจัดเป็นหัวข้อหรือประเด็นการศึกษาในลำดับต่อไป
4. เมื่อผู้สอนได้จัดหัวข้อหรือประเด็นการศึกษาในกระดานข่าวและเมื่อสมาชิกเข้าไปอ่านแล้วให้มีการแบ่งกลุ่มกันเองโดยสมาชิกจะเลือกเข้ากลุ่มตามหัวข้อที่ตนเองต้องการศึกษา ซึ่งมีสมาชิกกลุ่ม

ประมาณสี่ถึงหกคนจำนวนสมาชิกในกลุ่มของแต่ละหัวข้ออาจมีจำนวนไม่เท่ากันก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของหัวข้อที่จะศึกษาแต่ละกลุ่มควรมีสมาชิกที่มีความสามารถหลากหลายคละกันไป

5. ผู้สอนแนะนำวิธีทำงานกลุ่มการสืบค้นการรวบรวมข้อมูลความรู้ในแต่ละหัวข้อโดยชี้แจงไว้ในส่วนรายละเอียดคำชี้แจงของแต่ละหัวข้อหรือประเด็นการศึกษา โดยให้มีการกำหนดไว้ในหัวข้อตกลงทางการเรียนให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผนการศึกษาในหัวข้อของตนและแบ่งงานกันตามที่ได้วางแผนไว้โดยสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะเลือกหัวข้อย่อย (Subtopic) และเลือกวิธีแสวงหาคำตอบในเรื่องนั้นด้วยตนเอง

6. หลังจากนั้นสมาชิกแต่ละคนจะเสนอรายงานความก้าวหน้าและผลการทำงานให้กลุ่มทราบโดยผ่านทาง Web board หรือ Chat ซึ่งสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงาน

7. ผู้สอนประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่างๆ ว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นอย่างไร สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์หรือเรื่องอื่นๆ ได้หรือไม่ เพียงใด ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ในเนื้อหา ตลอดจนการลงมือปฏิบัติ หรือไม่ อย่างไร

กิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 3

1. ผู้สอนพูดคุยถึงการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ผ่านมา และแนะนำวัตถุประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งนี้

2. ผู้สอนพูดคุยและบรรยายและผู้เรียนร่วมดูวิดีโอทัศน์ เรื่องขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำเสนอประเด็นที่ต้องการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าว

3. ผู้เรียนจัดกลุ่ม/ทีมตามทักษะและความสามารถอย่างหลากหลาย กลุ่มละ 7-12 คน

4. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ เช่น ทักษะผู้นำ การสืบค้น การคิดวิเคราะห์การนำเสนอ เป็นต้น

5. ผู้สอนช่วยดูแลการจัดกลุ่มให้มีการกระจายคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้เรียนครบทุกกลุ่มและผู้สอนเสนอแนะให้ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเข้าเรียน การช่วยเหลือกันในการทำงานของทีมโดยต้องร่วมรับผิดชอบทั้งในงานส่วนตัวและงานกลุ่ม

6. ผู้สอนมอบหมายการศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้า หรือจัดให้มีการศึกษารายเดี่ยวก่อนเข้ากลุ่มเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้โดยมีการกำหนดขอบเขตหรือเป้าหมายของการศึกษาให้ชัดเจน

7. ผู้เรียนทำแบบทดสอบรายเดี่ยวก่อนการเรียนรู้เพื่อทดสอบและกระตุ้นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนก่อนการเข้าแลกเปลี่ยนในกลุ่ม

8. นำแบบทดสอบ/ใบกิจกรรม เข้าไปปรึกษาในกลุ่ม อภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่ม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกัน ก่อนได้คำตอบของกลุ่ม

9. จัดให้มีการสะท้อนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านกลุ่มและการนำเสนอผลงาน

10. ผู้สอนสะท้อนความคิด และให้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้งไม่ชัดเจน หรือไม่ครอบคลุมและเสริมแรงในกรณีที่มีกระบวนการเรียนรู้เหมาะสม

กิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งที่ 4

1. ผู้สอนพูดคุยถึงการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ผ่านมา และแนะนำวัตถุประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งนี้

2. ผู้สอนพูดคุยและบรรยายและผู้เรียนร่วมดูวีดิทัศน์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำเสนอประเด็นที่ต้องการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าว
3. ผู้เรียนจัดกลุ่ม/ทีมตามทักษะและความสามารถอย่างหลากหลาย กลุ่มละ 7-12 คน
4. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ เช่น ทักษะผู้นำ การสืบค้น การคิดวิเคราะห์การนำเสนอ เป็นต้น
5. ผู้สอนช่วยดูแลการจัดกลุ่มให้มีการกระจายคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้เรียนครบทุกกลุ่มและผู้สอนเสนอแนะให้ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเข้าเรียน การช่วยเหลือกันในการทำงานของทีมโดยต้องร่วมรับผิดชอบทั้งในงานส่วนตัวและงานกลุ่ม
6. ผู้สอนมอบหมายการศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้า หรือจัดให้มีการศึกษารายเดี่ยวก่อนเข้ากลุ่ม เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้โดยมีการกำหนดขอบเขตหรือเป้าหมายของการศึกษาให้ชัดเจน
7. ผู้เรียนทำแบบทดสอบรายเดี่ยวก่อนการเรียนรู้เพื่อทดสอบและกระตุ้นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนก่อนการเข้าแลกเปลี่ยนในกลุ่ม
8. นำแบบทดสอบ/ใบกิจกรรม เข้าไปปรึกษาในกลุ่ม อภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่ม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกัน ก่อนได้คำตอบของกลุ่ม
9. จัดให้มีการสะท้อนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านกลุ่มและการนำเสนอผลงาน
10. ผู้สอนประเมินและสะท้อนความคิด และให้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมและเสริมแรงในกรณีที่มีกระบวนการเรียนรู้เหมาะสม

5. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

- 5.1 สื่อ Power Point พร้อมคอมพิวเตอร์และเครื่องวีดิโอโปรเจคเตอร์ (VDO Projector)
- 5.2 สื่อวีดิทัศน์ “ความรู้เบื้องต้นเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา”
- 5.3 สื่อวีดิทัศน์ “ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21”
- 5.4 สื่อวีดิทัศน์ “ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา”
- 5.5 เอกสารประกอบการอบรม
- 5.6 ใบกิจกรรม
- 5.7 กรณีศึกษา (Case Study)

6. การประเมินผล

วิธีการประเมิน

- 1) วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังเรียน
- 2) สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเนื้อหาความเหมาะสมของหลักสูตรและความเหมาะสมในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ

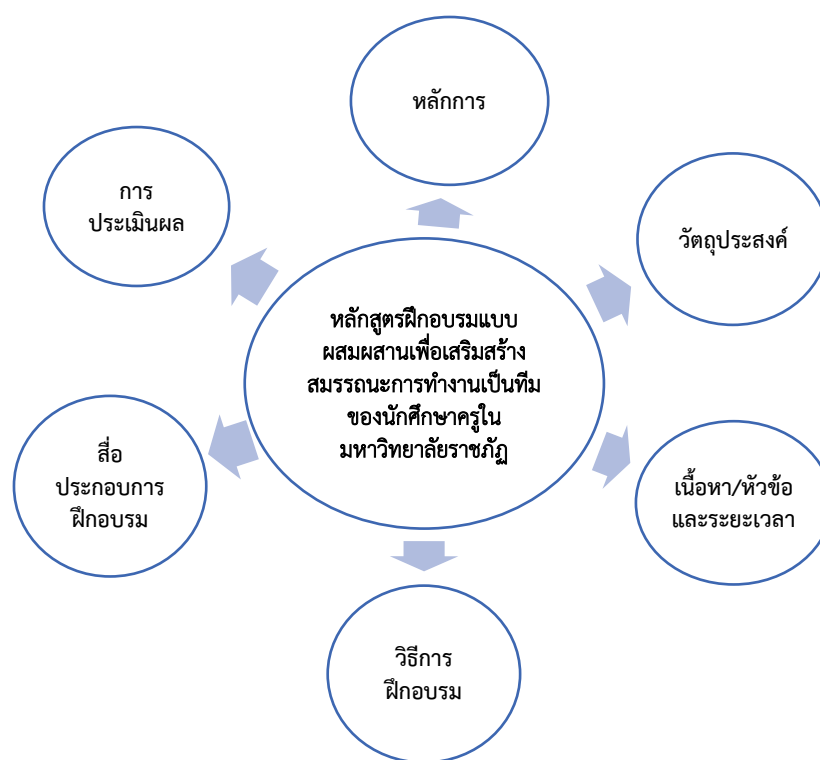
เครื่องมือการประเมิน

- 1) ใบงาน
- 2) แบบประเมินการนำเสนอผลงาน
- 3) แบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 1 รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรม

ลำดับ ที่	หัวข้อ / รายละเอียด	วิธีการฝึกอบรม/ กิจกรรมการเรียนรู้ (ออนไลน์และ ในห้องเรียน)	สื่อ/แหล่งการ เรียนรู้	การประเมินผล
1	การออกแบบและ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	-การวัดสมรรถนะ การทำงานเป็นทีม (Pre-Test) -การบรรยาย -การทำกิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “การออกแบบ และการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา”	-แบบวัดสมรรถนะ การทำงานเป็นทีม -สื่อ Power Point -สื่อวีดิทัศน์ เรื่อง หลักสูตรสถานศึกษา -ตัวอย่างหลักสูตร สถานศึกษา	-วัดสมรรถนะการ ทำงานเป็นทีม ก่อนเรียน -ตรวจผลงานการ ทำกิจกรรมกลุ่ม -สังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ของ ผู้เรียน
2	ปัญหาและแนวโน้มน การพัฒนาหลักสูตร ในศตวรรษ ที่ 21	-การบรรยาย -การทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อการวิเคราะห์ เรื่อง “ปัญหาและ แนวโน้มนการพัฒนา หลักสูตรในศตวรรษ ที่ 21”	-สื่อ Power Point -สื่อวีดิทัศน์ “ปัญหา และแนวโน้มนการพัฒนา หลักสูตร ในศตวรรษที่ 21” -กรณีศึกษา (Case Study) -ใบกิจกรรม	-ตรวจผลงานการ ทำกิจกรรมกลุ่ม -สังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ของ ผู้เรียน
3	ขั้นตอนการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	-การบรรยาย -การทำกิจกรรม กลุ่ม เรื่อง “ขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา”	-สื่อ Power Point -สื่อวีดิทัศน์ “ขั้นตอนการ พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา” -ใบกิจกรรม	-ตรวจผลงานการ ทำกิจกรรมกลุ่ม -สังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ของ ผู้เรียน
4	ปฏิบัติการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	-การปฏิบัติการ พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	-สื่อ Power Point -แบบประเมินการ นำเสนอผลงาน	-วัดสมรรถนะการ ทำงานเป็นทีม หลังเรียน

ลำดับ ที่	หัวข้อ / รายละเอียด	วิธีการฝึกอบรม/ กิจกรรมการเรียนรู้ (ออนไลน์และ ในห้องเรียน)	สื่อ/แหล่งการ เรียนรู้	การประเมินผล
		-การนำเสนอ หลักสูตรสถานศึกษา -การวัดสมรรถนะ การทำงานเป็นทีม (Post-Test)	-แบบวัดสมรรถนะ การทำงานเป็นทีม	-ตรวจผลงานการ ทำกิจกรรมกลุ่ม -สังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ของ ผู้เรียน



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วยที่ 1

การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยให้ใช้ในโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนที่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตรในปีการศึกษา 2552 และใช้ในโรงเรียนทั่วประเทศในปีการศึกษา 2553

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่ใช้แนวคิดหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standard-based Curriculum) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมาตรฐานการเรียนรู้ได้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้เมื่อสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ดังกล่าวด้วยการบริหารจัดการอิงมาตรฐาน (Standard-based Instruction) และการวัดและประเมินผลที่สะท้อนมาตรฐาน (Standard-based Assessment) ผลจากการประกาศใช้หลักสูตรดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรท้องถิ่น และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคม เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในที่นี้จะกล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา และแนวคิดจากผลการวิจัยเกี่ยวกับผลการวิจัยสถานศึกษา

ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา (School Based Curriculum) นับว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษา เป็นแหล่งของการแสวงหาความรู้ สถานศึกษาจึงต้องมีหลักสูตรของตนเองคือ หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีขึ้นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2544 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งมีนักการศึกษาของไทยให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

เอ็กเกิลสตัน (Eggleston, 1980: 7) ได้ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของนักเรียนในแต่ละสถานศึกษา โดยมีการวางแผน นำไปใช้ และประเมินร่วมกัน มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของสถานศึกษา เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพันธกิจร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาได้รับประโยชน์

สกีลเบ็ก (Skilbeck, 1984: 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้ และการประเมินผล การกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งดำเนินการโดยสถานศึกษา เน้นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ไม่ใช้กำหนดจากบุคคลภายนอก

สิทธิพล อาจอินทร์ (2563: 287) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาว่า เป็นแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กุลิสรา จิตรชนวนิช (2564: 90-91) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ซึ่งมีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรเริ่มตั้งแต่กระบวนการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาได้หลักสูตรที่ดี นำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ เมื่อวิเคราะห์ความหมายในภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษาจะพบว่า เป็นการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่ายที่อยู่ทั้งในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา และชุมชน

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2565: 90) ให้ความหมายหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนหรือแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนโดยปรับหลักสูตรแม่บทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพชุมชน สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาของแต่ละท้องถิ่น เนื่องจากการจัดการศึกษาที่ผ่านมามีการเรียนรู้ชีวิตจริงตามสภาพสังคม เศรษฐกิจของท้องถิ่นน้อยเกินไป ทำให้ผู้เรียนไม่รู้จักตนเอง ซึ่งสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างและความหลากหลายค่อนข้างสูง

สรุป การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในความหมายต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาคือแผนประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน เพื่อกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียน มีการวางแผนนำไปใช้และประเมินผลร่วมกัน

ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 22-30 โดยมาตรา 27 ระบุไว้ว่าให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและในวรรคสองระบุไว้ว่าให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

หลักสูตรสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำหรือพัฒนาขึ้นมาเพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจมีลักษณะเฉพาะของตนเองแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่น ดังนั้น หลักสูตรสถานศึกษาจึงมีความสำคัญหลายอย่างดังต่อไปนี้

1. ทำให้สถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรของตนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือผู้สอน นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
3. ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่ดี โดยสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
4. ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ชีวิตจริงในท้องถิ่นของตน รวมทั้งการได้รับประสบการณ์โดยตรง ซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์ที่มีค่าและมีความหมาย
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใช้หลักสูตรโดยเฉพาะสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการจัดการศึกษา โดยเป็นการสร้างความร่วมมือที่ดีในการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน
6. เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ร่วมกันของสถานศึกษาและชุมชนในการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือบุตรหลานของตนให้ได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ
7. ทำให้สถานศึกษามีหลักสูตรซึ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศหรือแนวทางในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 288-289) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) หลักสูตรสถานศึกษา ควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มีโอกาสใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีสื่อสาร หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น สร้างความมั่นใจและให้กำลังใจในการเรียนรู้ และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
- 2) หลักสูตรสถานศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจและศรัทธาในความเชื่อของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อด้านบุคคลและสังคม สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียน มีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูลและเป็นอิสระ เข้าใจในความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมโดยรวม สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรม มีความเสมอภาค มีความตระหนัก เข้าใจ และยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกัน ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก

สรุปได้ว่า เมื่อวิเคราะห์ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาที่กล่าวมาจะพบว่าหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตามบริบท ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนหรือท้องถิ่น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษาและหลักสูตรแม่บทได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่พัฒนามาจากหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรระดับชาติ ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาของแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ของตน โดยทั่วไปหลักสูตรสถานศึกษาจะมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญตามที่นักวิชาการและหน่วยงานราชการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 4-5) อธิบายว่าองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา นับตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ควรสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าโรงเรียนมีภารกิจหลักที่จะพัฒนานักเรียนไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ ส่วนจุดเน้นอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่โรงเรียนต้องการเน้นเป็นสิ่งเสริมเพิ่มเติมตามความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนและ/หรือชุมชน

2. โครงสร้างของหลักสูตร มียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่

- 2.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.2 ขอบข่ายสาระหลัก
- 2.3 เวลาเรียน (ชั่วโมง/หน่วยกิต)
- 2.4 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 เกณฑ์การจบหลักสูตร

3. คำอธิบายรายวิชา (โครงสร้างรายวิชา) ควรระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การรายงานผลและการเทียบโอน เนื้อหาสาระหลัก วิธีการประเมินผล และเวลาเรียน

4. หน่วยการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนที่นำมาตรึงไปสู่การปฏิบัติในการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่อย่างไร ก็อยู่ขั้นตอนนี้ ดังนั้น การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริง ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด โดยครูต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้ “นักเรียนรู้และปฏิบัติได้” ในมาตรฐานนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 37) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาควรมีข้อมูลที่ชัดเจนและมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

1. ส่วนนำ ข้อมูลในส่วนนี้จะช่วยให้ครูผู้สอนทราบถึงเป้าหมายโดยภาพรวมของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย

- 1.1 วิสัยทัศน์
- 1.2 สมรรถนะของผู้เรียน
- 1.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาที่จัดสอนในแต่ละปี/ภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 รายวิชาพื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติม
- 2.2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.3 จำนวนเวลาเรียน

2.4 จำนวนหน่วยกิตของรายวิชาต่าง ๆ

3. คำอธิบายรายวิชา ส่วนนี้เป็นรายละเอียดที่จะช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนจะเรียนรู้อะไร จากรายวิชานั้น ๆ ในคำอธิบายรายวิชาจะประกอบด้วย

3.1 รหัสวิชา

3.2 ชื่อรายวิชา

3.3 ประเภทของรายวิชา ว่าเป็นรายวิชาพื้นฐาน หรือรายวิชาเพิ่มเติม

3.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้

3.5 ระดับชั้นที่สอน

3.6 คำอธิบายทำให้ทราบว่าเมื่อเรียนรายวิชานั้นแล้ว ผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะหรือเจตคติอะไร ซึ่งอาจจะนำไปทราบถึงกระบวนการเรียนรู้หรือประสบการณ์สำคัญที่ผู้เรียนจะได้รับด้วยกัน

4. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นส่วนที่สถานศึกษากำหนดให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 กิจกรรมแนะแนว

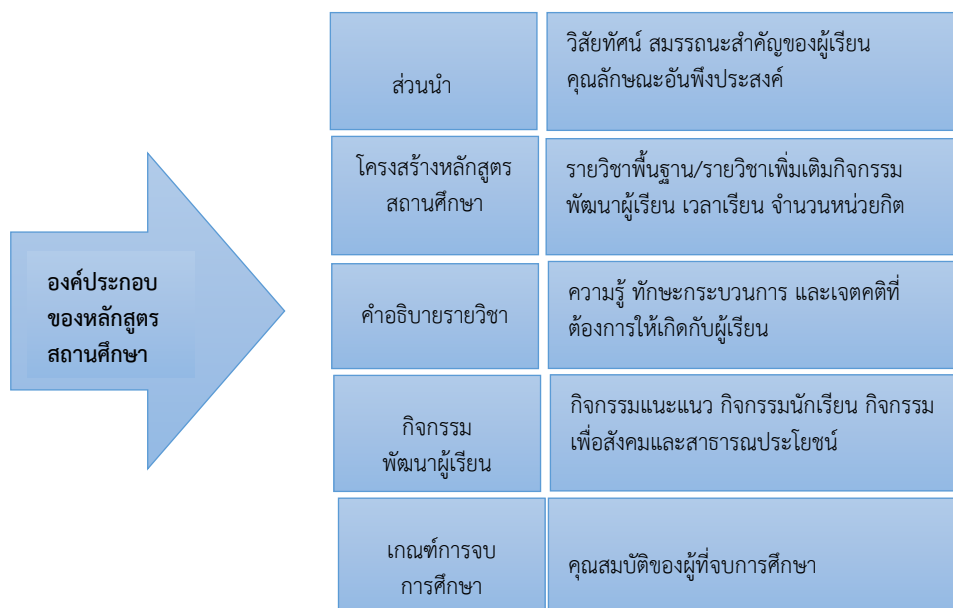
4.2 กิจกรรมนักเรียน

4.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะกำหนดลักษณะของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แนวการจัดกิจกรรม เวลาที่ใช้ รวมทั้งแนวทางการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5. เกณฑ์การจบการศึกษา เป็นสิ่งที่สถานศึกษากำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จบการศึกษาในแต่ละระดับ โดยพัฒนาเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเกณฑ์การจบหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา สรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา
ที่มา : สิทธิพล อาจอินทร์ (2563: 290)

แนวคิดจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรตามหลักการและกระบวนการดังกล่าวข้างต้น ตามทัศนะของผู้เขียน ควรมีการศึกษาวิจัยประกอบการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการนำทฤษฎีหรือหลักการมาเป็นแนวทางในการศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนได้ ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีส่วนสำคัญในการจะกำหนดหลักสูตร ทำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น งานวิจัยของมาลินี หมื่นไวย (2553) ที่ศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนนาร่อง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครู อันจะเป็นประเด็นสำคัญในการวิเคราะห์สาเหตุและสร้างความเข้าใจร่วมกัน

หลักสูตรที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้นโดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย จะทำให้ตอบสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้รู้จากชุมชนเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนรู้ จะทำให้สามารถอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เรื่อง บุคลากรสำคัญระดับท้องถิ่น ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการพัฒนาหลักสูตรพบว่า ผู้เรียนมีความพอใจเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอน เนื้อหาของเรื่องที่เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นคนอีสานและรักท้องถิ่นอีสานมากที่สุด และงานวิจัยของ บุญลือ ศรีสุวรรณ (2541) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญ กิ่งอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา พบว่า การบริหารจัดการด้านการจัดครูเข้าสอน โดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมและกำหนดเนื้อหาได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพของผู้เรียนนั่นเอง

อีกประการหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ทุกรายวิชา ซึ่งผู้สอนควรเป็นผู้รับผิดชอบในการศึกษาเพื่อพัฒนาสาระที่สอนให้ตอบสนองต่อผู้เรียน ดังเช่น งานวิจัยของอรอนงค์ บุญแผน (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้สายน้ำแห่งชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านมุกมันโนนอุดมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าการสร้างหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้สายน้ำแห่งชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และเน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มและการศึกษาผลการใช้หลักสูตรพบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีความพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรและงานวิจัยของขวัญเพชร พลวงค์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง แดนดินถิ่นบั้งไฟพญานาค ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านหนองหมู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนเรียน ผลของการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง แดนดินถิ่นบั้งไฟพญานาค ทำให้เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียน

หน่วยที่ 2

แนวโน้มของหลักสูตรสำหรับพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

กรอบความคิดหลักสำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว

วิจารณ์ พานิช (2555: 16-21) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ว่าปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject Matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ ซึ่งทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) การสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration)

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้

ความรู้ด้านสารสนเทศ (Information Literacy)

ความรู้เกี่ยวกับสื่อ (Media Literacy)

ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Information, Communications and Technology, Literacy)

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)

2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง (Initiative and Self-Direction)

3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)

4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Productivity and Accountability)

5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นภาพรวมของทักษะของคนทั่วโลกที่ควรมีในยุคแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับประเทศไทย ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 26 - 29) ได้กล่าวถึง ทักษะของคนไทยที่ควรได้รับการพัฒนามี 7 ประการที่จะทำให้เยาวชนไทยที่สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณและการประเมิน (Critical Thinking & Evaluation) การที่สังคมไทยเป็นสังคมบริโภคนิยม ทำอะไรตามอย่างคนอื่นโดยเฉพาะตามอย่างต่างประเทศนั้น จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เด็กรุ่นใหม่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีวิจารณ์ญาณให้เขารู้จักวิเคราะห์และประเมินสิ่งที่เขาเห็น รู้และใช้ว่าเหมาะสมหรือไม่เพียงใด การเน้นผู้บริโภคที่ฉลาดเป็นสิ่งจำเป็นมากในสังคมไทย ไม่ใช่ตามอย่างทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยไม่ไตร่ตรอง ทั้งนี้รวมถึงการวิเคราะห์สภาพการเมือง เศรษฐกิจในประเทศด้วยพร้อมกัน

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) เมื่อใช้วิจารณ์ญาณในการมองปัญหาแล้ว เด็กไทยในอนาคตต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ด้วยการแยกแยะประเด็นและมุมมองต่างๆอย่างหลากหลาย มองเห็นที่มาที่ไป มองเห็นความเกี่ยวเนื่องและเชื่อมโยงกัน รวมถึงมองความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและกิจกรรมของสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ

3. ทักษะการคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (Creativity and Imagination) สังคมไทยมีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสังคม และถ้าเราเพียงวิเคราะห์ เราไม่สร้างอะไรใหม่ขึ้นมา ก็ยากที่จะพัฒนาได้เต็มที่และเราก็จะเป็นผู้ซื้อของต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่เราต้องส่งเสริมคนของเราให้เขามีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการไปในอนาคต คิดไปจนถึงจุดที่ไม่รู้เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคใหม่ๆ ให้แก่โลกได้

4. ทักษะการผลิตและคิดนวัตกรรม (Productivity and Innovation) เป็นทักษะที่สืบเนื่องกันมาจากข้อที่ 3 เมื่อคิดสร้างสรรค์แล้วต้องนำความคิดสร้างสรรค์นั้นให้เป็นรูปธรรมด้วยการพัฒนาผลผลิตใหม่และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ขึ้นมาให้ได้ และมีคุณภาพสูงพอที่จะแข่งกับโลกได้ เพื่อที่สังคมไทยจะได้ไม่เป็นแค่กับดักทางเทคโนโลยีของฝรั่ง ซึ่งจะทำให้เราต้องตามอย่างตะวันตกตลอด ทักษะนี้เป็นทักษะสำคัญที่สังคมไทยต้องเน้นพิเศษที่จะทำให้เราก้าวข้ามกับดักตะวันตกไปได้

5. ทักษะการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา (Change and Problem-Solving) ทักษะการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหานี้สำคัญมาก สังคมโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เราไม่มีทางเลือกหนีจากการเปลี่ยนแปลงได้ปัญหาของเด็กจะต้องรับหรือชักนำการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในอนาคตให้เกิดผลดีงามแก่สังคมและแก่ตัวเอง

6. ทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในตนเอง (Communication and Self – Confidence) โลกในศตวรรษที่ 21 มีเทคโนโลยีนาการสื่อสารจึงต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะการสื่อสารโดยเทคโนโลยี แต่เราต้องรู้ทันกับเทคโนโลยีเหล่านี้ด้วยพร้อมกันไป นอกจากนั้นการที่เรามี Product เพื่อนำเข้าสู่โลกและโลกขยายไปอย่างกว้างขวางเราต้องสื่อสารกับโลกได้ดี และมีความมั่นใจในสิ่งที่เราคิดและทำอย่างเพียงพอ

7. ทักษะทางคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Ethics and Responsibility) คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อเป็นทักษะสำคัญของอาเซียน เราต้องยึดมั่นในแนวทางนี้ไว้เพื่อสร้างคนของเราให้มีคุณค่ากับสังคมอย่างแท้จริง ให้เป็นสังคมของคนมีคุณภาพและความรับผิดชอบต่อเสียสละและมีจิตสาธารณะ เราต้องไม่เห็นแก่ตัวอย่างเอาเป็นเอาตาย ซึ่งตะวันตกเน้นตัวนี้น้อยมากอันเป็นที่มาของความไม่สงบสุขในโลกปัจจุบัน

สรุปทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งที่เป็นทักษะของคนในภาพรวมของโลกและทักษะสำหรับคนไทย ควรมีทักษะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณและการประเมิน ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และทักษะการคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในตนเอง และ 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาและทักษะทางคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อ

ส่วนเนื้อหาสาระที่เป็นองค์ความรู้ที่ผู้เรียนในยุคแห่งศตวรรษที่ 21 ควรได้เรียนรู้ คือ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย

การรอบรู้สาระวิชามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนักเรียน สาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาแม่และภาษาโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ รัฐและความเป็นพลเมืองดี

โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness)
- 2) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy)
- 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy)
- 4) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
- 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ส่วนทักษะที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R คือ (R) eading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้), และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) ซึ่งกรอบแนวคิดในการจัดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แสดงผลลัพธ์ของนักเรียนและปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 ดังภาพ (<http://www.qlf.or.th/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2567 เวลา 12.25 น.



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากภาพที่ 3 เห็นได้ว่ากรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง เนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สารวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง

หลักสูตรแห่งโลกอนาคต

หลักสูตรแห่งโลกอนาคตนั้นว่ามีความสำคัญยิ่งที่องค์กรทางการศึกษาต้องคิดหนักกว่าจะทำอย่างไรให้เป็นหลักสูตรที่ผู้เรียนสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดในอนาคต รวมทั้งมีลักษณะของหลักสูตรเพื่อผู้เรียนในอนาคต ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่ผู้เรียนมีโอกาสได้ทำงาน หลักสูตรในอนาคตต้องอยู่บนพื้นฐานความสนใจของผู้เรียนและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดในอนาคต โดยเมื่อผู้เรียนเข้าศึกษาแล้วต้องมองเห็นอนาคตตนเองว่าจะไม่ตกงาน แต่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ทำงานหลังจากเรียนอย่างแน่นอน
2. เป็นหลักสูตรที่บูรณาการเรียนรู้และการทำงานที่แท้จริงเข้าด้วยกัน (Work-integrated Learning: WiL) โดยลักษณะหลักสูตรสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบดังนี้ (สุเมธ แยม์นุ่น, 2547)

2.1 การกำหนดประสบการณ์ก่อนการศึกษา (Pre-course Experience)

- 2.2 การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course)
- 2.3 สหกิจศึกษา (Cooperative Education)
- 2.4 การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้หรือการคิดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing)
- 2.5 หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course)
- 2.6 พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship)
- 2.7 การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Placement or Practicum)
- 2.8 ปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork)
- 2.9 การฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Post-course Internship)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้กับการทำงาน หรือ WIL ข้างต้นนั้น ผู้สอนสามารถเลือกนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษานั้นๆ ได้ การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องจึงเป็นส่วนสำคัญที่ควรมีการทบทวนปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการทันกับยุคสมัย เพราะการเรียนรู้ไม่มีหยุดนิ่ง โดยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3 หลักสูตรที่เป็นเฉพาะบุคคล (Personal curriculum) หลักสูตรในอนาคตจะเป็นหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้เฉพาะบุคคลหรือหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการความสนใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความนิยมมากขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีจะเข้ามาช่วยผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นลักษณะ one size fit all curriculums ซึ่งจะเป็นการเรียนรายบุคคล ผ่านการเรียนรู้จากการทำโครงการ (Project-based learning) ที่ผู้เรียนสามารถเลือกงานที่ตนเองต้องการเรียนรู้ได้ (Global Education, 2018)

4 หลักสูตรที่เน้นทักษะในอนาคต โดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดเชิงวิพาก (critical thinking skill) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skills) ทักษะชีวิตและอาชีพ (life and career skills) และทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี (information, media and technology skill) (The Partnership for 21st Century Skills, 2009)

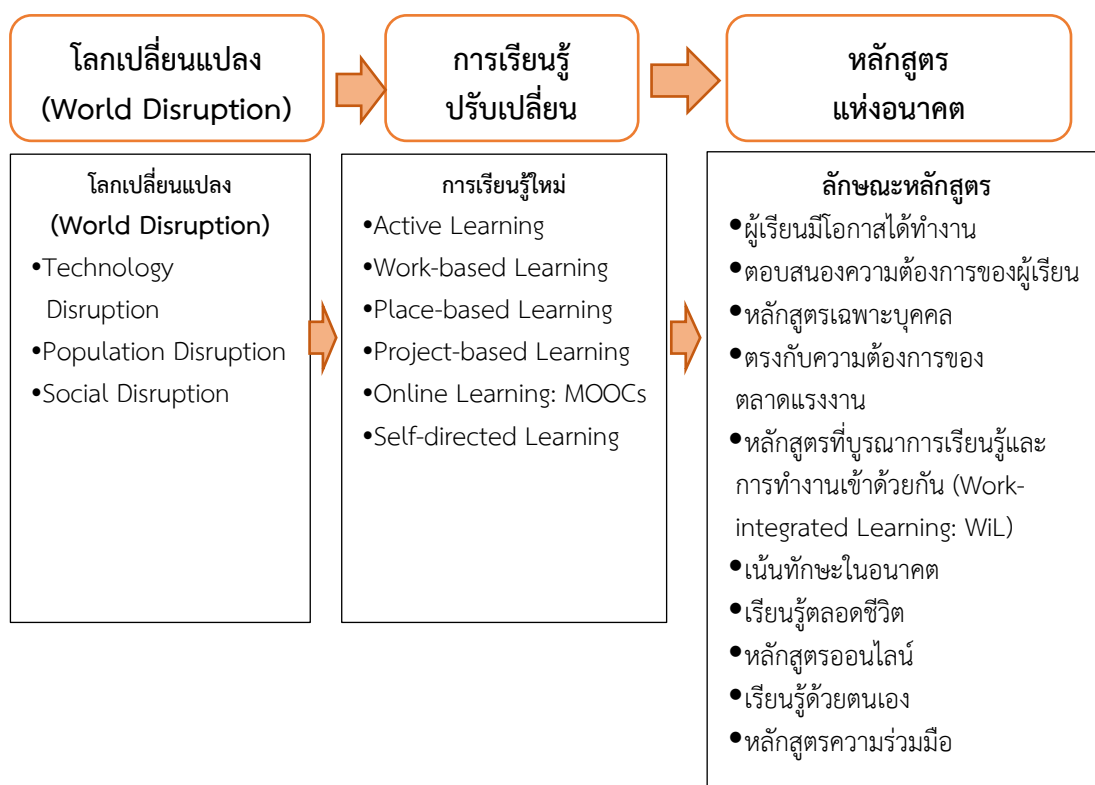
5 หลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เป็นหลักสูตรที่เน้นให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบของการผสมผสานการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-Formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาบุคคลให้สามารถพัฒนาตนเองและปรับตัวเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

6 หลักสูตรออนไลน์ (Online curriculum) การเรียนในอนาคตเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเรียนในรูปแบบของคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ร่วมกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยในเนื้อหาของการเรียนจะประกอบไปด้วยข้อความ ภาพ เสียง และมัลติมีเดียอื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะถูกส่งตรงไปยังผู้เรียนผ่านเว็บ Browser ทั้งผู้เรียนผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นทุกคนสามารถติดต่อสื่อสาร ปรีกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนทั่วไป โดยการใช้อีเมล แชท Social Network เป็นต้น โดยผู้เรียนไม่จำเป็นต้องเดินทางไปเรียนในสถานศึกษา เกิดความสะดวกและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา

7 หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Course) หลักสูตรในอนาคตผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต ผ่านเรื่องราวที่น่าสนใจของตนเอง ซึ่งอาจเป็นการเรียนจากหลักสูตรการอบรมระยะสั้น

8 หลักสูตรแห่งความร่วมมือ หลักสูตรในอนาคตจะเป็นการเรียนจากหลักสูตรที่ผ่านการทำงานร่วมกันของหลายมหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรการเรียนการสอนผ่านระบบ MOOCs (Massive Open Online Courses) ที่เป็นระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ระบบเปิดสำหรับที่ไม่จำกัดจำนวนผู้เรียน ซึ่งเป็นระบบ **เปิด** ที่ทุกคนได้เรียนในสิ่งที่ตนเองสนใจโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเรียน และใช้เทคโนโลยีออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

สำหรับตัวอย่างหลักสูตรแห่งอนาคตนั้นจะเป็นหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความต้องการคนในยุคอนาคต เช่น หลักสูตรด้านเทคโนโลยีระบบ AI และหุ่นยนต์หลักสูตรวิศวกรรมหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ หลักสูตรนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล หลักสูตรวิศวกรข้อมูล หลักสูตรนักพัฒนาระบบและเว็บไซต์ หลักสูตรนักพัฒนาซอฟต์แวร์ เป็นต้น จากประเด็นต่างๆ ที่กล่าว มาข้างต้น นำมาแสดงให้เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ปรับเปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลต่อความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสในการทำงานในอนาคตเมื่อจบการเรียน ซึ่งมีตัวอย่างแนวโน้มหลักสูตรในอนาคตที่ทันสมัยหลายหลักสูตร ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การเปลี่ยนแปลงของโลกกับหลักสูตรในอนาคต

แนวคิดสู่การปฏิบัติ

จากข้อสังเกตและข้อเสนอแนะหลายประการข้างต้น ประเด็นสำคัญที่เราต้องนำมาคิดและปรับเปลี่ยนตนเองในทันที (Disruption) ผู้เขียนสรุปได้หลายประเด็น ดังนี้

1. ต้องสร้างความตระหนัก สถานศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงอุดมศึกษาต้องตระหนักว่าโลกเปลี่ยน อย่าหยุดนิ่งอยู่กับการทำงานแบบเดิมและรอโอกาสที่จะมาหาเอง ซึ่งไม่มีความเป็นไปได้ในโลกอนาคต ทุกคนทุกองค์กรต้องปรับตัวทันทีที่รอโอกาสมาเอื้ออำนวยไม่ได้อีกแล้ว

2. องค์กรที่มีข้อมูลชัดเจนจะอยู่รอด การพัฒนาหลักสูตรแบบตามกันไป หยิบหลักสูตรคนอื่นมาปัดฝุ่น เขียนเพิ่มนิดหน่อย ปรับชื่อเป็นของเรา สรุปก็คือเปิดหลักสูตรเหมือนกับคนอื่น ซึ่งในพื้นที่เราอาจไม่มีผู้ต้องการมาเรียนก็ได้ หรือเกิดการแย่งตลาดกัน ภาพแบบนี้จะหมดไปเพราะในอนาคตทุกสถาบันการศึกษาต้องมีข้อมูลของตนเองที่ชัดเจนและตนเองมีศักยภาพที่ดีที่จะเปิดหลักสูตรนั้นได้ เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่น่าสนใจที่สุดในพื้นที่ของตนเอง ดังนั้น การสำรวจข้อมูลอย่างกว้างและลึกอย่างเพียงพอเพื่อมาเปิดหลักสูตรใหม่ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าจึงเป็นสิ่งที่สถาบันการศึกษาทั้งหลายต้องดำเนินการอย่างด่วนที่สุด

3. เตรียมพร้อมด้านเทคโนโลยี อนาคตเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงความเจริญทางเทคโนโลยีไม่ได้ โดยเฉพาะการสื่อสารที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ก็ต้องอาศัยความเร็ว และการสื่อสารที่กว้างขวางของเทคโนโลยีนี้เป็นตัวช่วยในการเรียนรู้ สถานศึกษาไหนสามารถปรับตัวรองรับการเรียนแบบออนไลน์ได้ก็สามารถอยู่รอด ยิ่งในช่วงโรคโควิด-19 ระบาด การเรียนออนไลน์ทั้งโลกจึงเป็นสิ่งที่ใหม่ (New normal) ของการเรียนรู้ไปโดยอัตโนมัติ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต (Self-directed Course) และการเรียนการสอนผ่านระบบ MOOCs (Massive open Online Courses) ที่เป็นระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ระบบเปิดสำหรับทุกคนที่สนใจแบบไม่จำกัด กำลังเป็นที่สนใจอย่างกว้างขวาง เพราะสามารถ เรียนรู้ได้ทุกทิศทาง ทุกเวลา

4. สร้างทักษะสหวิชาชีพ การดำเนินชีวิตในอนาคตเป็นการเรียนรู้ที่มีความไม่แน่นอนสูง การเรียนรู้เพียงศาสตร์เดียวจึงอาจไม่สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นการพัฒนาคนในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการศาสตร์หรือการสร้างทักษะวิชาชีพที่สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่นได้จนบรรลุเป้าหมาย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปปรับใช้ในยามโลกเปลี่ยนได้เป็นอย่างดี

5. สร้างหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อนาคตการเรียนรู้คงไม่ได้หมายถึงการเรียนรู้เพียงในระบบที่ต้องเข้าเรียนในสถานศึกษาเท่านั้น แต่การเรียนและการทำงานในอนาคตจะเป็นสิ่งเดียวกัน อนาคตคนไม่ต้องเข้าโรงเรียนก็เรียนรู้ได้ ดังนั้นหลักสูตรสำหรับคนทั่วไปจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการเรียนในระบบ สถานศึกษาทั้งหลายจึงต้องเตรียมตัวเพื่อสร้างหลักสูตรสำหรับการ

เรียนรู้ของคนทั่วไปที่มุ่งเรียนรู้ตลอดชีวิตก็จะทำให้สถานศึกษานั้นอยู่รอดได้ นอกจากนี้อนาคตหลักสูตรอาจเป็นแบบที่สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปแบบของหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Integrated Learning: WIL) จึงเหมาะสมกับโลกอนาคตที่สร้างคนให้เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

อาชีพแห่งอนาคต

จากคำกล่าวที่ว่า งานในอนาคตแคลงทุกวัน เพราะมนุษย์ต้องแย่งงานกับหุ่นยนต์ เป็นคำพูดที่จะเป็นความจริงและใกล้เข้ามาทุกขณะ ดังเช่นมีผู้ทำนายว่าอาชีพนักกฎหมายอาจหายไป ซึ่งจากรายงานของ Bloomberg ในเดือนกุมภาพันธ์ 2017 ได้ระบุว่า JPMorgan ได้พัฒนาซอฟต์แวร์ที่สามารถประมวลผลได้โดยใช้เวลาเพียงไม่กี่วินาที ในขณะที่ก่อนหน้านี้ทนายความจะต้องใช้เวลานานถึง 360,000 ชั่วโมงในการศึกษาคดี นอกจากนี้การดำเนินการโดย Contract Intelligence หรือ Coin ที่เป็นโปรแกรมการเรียนรู้ของเครื่องจักร (Machine Learning) ในการตีความสัญญาเงินกู้ ซึ่งซอฟต์แวร์ดังกล่าวทำการพิจารณาเอกสารโดยใช้เวลาไม่กี่วินาทีเท่านั้นโดยมีความผิดพลาดน้อยมากและสามารถทำงานได้โดยไม่มีวันหยุด ดังนั้นอาชีพในอนาคตกำลังจะเปลี่ยนไปเนื่องจากการเปลี่ยนเข้าสู่โลกแห่งเทคโนโลยีการบริการ เทคโนโลยีที่จะทำให้ชีวิตเราง่ายขึ้น ซึ่งมนุษย์จะต้องสร้างเทคโนโลยีมาช่วยตำแหน่งงานในอนาคตสำหรับมนุษย์ที่ยังมีอยู่ คือ คนที่เป็นเจ้าของหุ่นยนต์และคนที่ทำงานเพื่อหุ่นยนต์โดยแรงงานที่ไม่มีทักษะจะมีงานในลักษณะให้บริการหุ่นยนต์และเครื่องจักร ส่วนแรงงานที่มีทักษะจะสร้างบริการด้วยหุ่นยนต์และเครื่องจักร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงว่างานในอนาคตที่มนุษย์จะทำได้กำลังถูกแย่งชิงไปจำนวนมาก และถ้าไม่มีการปรับตัวฝึกทักษะ ใหม่มนุษย์อาจตกงานในอนาคตได้

อาชีพที่คาดว่าจะมาแรงในอนาคตน่าจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์อย่างมากที่ผ่านการออกแบบงานสถาปัตยกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและวิศวกรรมที่ทันสมัยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นอาชีพอิสระที่ไม่ต้องมีหน้าร้านหรือสถานที่ทำงาน แต่ใช้การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เช่น การขายของออนไลน์ การบริการออนไลน์ ที่ปรึกษาออนไลน์นักออกแบบและผู้ดูแลระบบสื่อออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งอาชีพงานเดิม ๆ ที่ใช้ลักษณะการทำงานแบบจำ ทำงานซ้ำๆ เช่น งานธุรการ แคชเชียร์ งานเลขานุการ งานจดบันทึกซึ่งเป็นงานที่ใช้ทักษะระดับต่ำหรือระดับกลางจะถูกแทนที่ด้วยการทำงานของเทคโนโลยี AI หรือผู้ช่วยอัจฉริยะแทนคนในที่สุด ดังตัวอย่างแนวโน้มอาชีพที่สถานศึกษาต้องเตรียมหลักสูตรเพื่อผู้เรียนในอนาคตจะมี ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แนวโน้มอาชีพที่สถานศึกษาต้องเตรียมหลักสูตรเพื่อผู้เรียนในอนาคต
ที่มา : ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564)

จากแนวโน้มอาชีพในอนาคตนี้มนุษย์จะตกงานในตำแหน่งงานรูปแบบเดิมๆ อย่างเช่น งานวิจัยของ Oxford University ได้คาดการณ์ว่าในทศวรรษหน้าตำแหน่งงานในสหรัฐอเมริกา ร้อยละ 47 มีความเสี่ยงที่จะถูกแทนที่ด้วยคอมพิวเตอร์ ประกอบกับรายงานจาก MCKinsey Global Institute ในปี 2015 ได้ระบุว่า 45% ของการทำงานสามารถใช้ระบบอัตโนมัติแทนได้ รวมทั้งงานวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารระดับสูงก็อาจถูกแทนที่ด้วยคอมพิวเตอร์ และรายงานจาก Boston University และ Columbia University รายงานว่า งานในอนาคตหุ่นยนต์จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษยชาติในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าซึ่ง Pricewaterhouse Coopers คาดว่าเกือบ 40% ของงานในสหรัฐอเมริกาจะถูกแทนที่โดยหุ่นยนต์ และรวมถึง 30% ของงานในสหราชอาณาจักร 35% ของงานในเยอรมนี และ 21% ของงานในญี่ปุ่น ที่จะถูกแทนที่โดยหุ่นยนต์ โดยธุรกิจในอุตสาหกรรมการเงินมีความเสี่ยงมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ระบบอัตโนมัติจะเข้ามาแทนที่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั่วโลก (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ 2561)

ในขณะที่ John Cryan ซีอีโอแห่ง แห่ง Deutsche Bank คาดว่าครึ่งหนึ่งของตำแหน่งงานในธนาคารจะหายไปในทศวรรษหน้าจากการคาดการณ์จากสถาบันวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถวิเคราะห์ได้ว่าตำแหน่งงานที่ภาคการเงินและการธนาคารต้องการมากที่สุดในอีก 5 ปีข้างหน้าคือนักวิทยาศาสตร์ ข้อมูล (Data Scientist) ที่นำสถิติและ Big Data มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักออกแบบ ประสบการณ์ผู้ใช้ (Storyteller) มีหน้าที่ออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้ ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจว่าผลิตภัณฑ์ใดที่ลูกค้าต้องการ นักจิตวิทยาทางพฤติกรรม (Behavioral Psychologist) ต้องพยายามทำความเข้าใจลูกค้าและหาผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธนาคารสำหรับลูกค้า นักแก้ปัญหาความเสี่ยง (Algorithmic Risk Scientist) เพื่อประเมินความเสี่ยงโดยใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น นักสัมพันธ์ลูกค้า (Community Advocacy Builder) ซึ่งจะมีหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า นักคิดบริการใหม่ๆ เพื่อมาแทนสิ่งเดิม (Creative Destruction) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง นวัตกรรมจะเกิดขึ้นทุกแห่งทุกเวลา บริษัทต่างๆต้องการที่จะตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว คิดบริการใหม่ๆ เพื่อมาแทนที่สิ่งที่มีอยู่เดิม เพราะลูกค้าก็จะเปลี่ยนไปใช้สินค้าที่นวัตกรรมและราคาที่เหมาะสมกว่า ทำให้สินค้าเดิมขายไม่ออกและหายไปจากตลาดในที่สุด วิศวกรคอมพิวเตอร์ (Computer Engineer) มีหน้าที่ในการเขียนโปรแกรมพัฒนาระบบต่างๆ และรวมถึงการดูแลรักษาแก้ไขปัญหาต่างๆ อีกด้วย เพื่อให้มีความทันสมัยและปลอดภัยจากภัยคุกคามต่างๆ ช่วยทำให้ธุรกิจดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ นักกราฟฟิคดีไซน์ (Graphic Designer) ที่เน้นการออกแบบสิ่งต่างๆ ซึ่ง AI ยังมาแทนไม่ได้ เพราะงานด้านนี้ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ สถาปนิก (Architect) ออกแบบทางด้านศิลปะและด้านเทคนิค โดยจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ประโยชน์ในการใช้สอยและประหยัด ทั้งในด้านราคาค่าก่อสร้างและพลังงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อยู่อาศัย และไม่ส่งผลเสียต่อส่วนรวม ศัลยแพทย์ (surgeon) ปัจจุบันการศัลยกรรมหรือการเสริมความงามได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง และยังเป็นอาชีพที่มีรายได้ดีอันดับต้นๆ ของประเทศอีกด้วย นักการตลาดดิจิทัล (Digital Marketer) เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้เข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตในทุกวันเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้อาชีพของนักการตลาดดิจิทัลเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานสูงมากขึ้นตามไปด้วย วิศวกรหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (Robotics and Automation Engineer) อนาคตจะมีการนำหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง วิศวกรการเงิน (Financial Engineer) มีหน้าที่ในการบริหารความเสี่ยง บริหารจัดการด้านนโยบายสินเชื่อ วิเคราะห์หลักทรัพย์ การลงทุน การประกันภัยในหน่วยงานที่เป็นธนาคาร บริษัทหลักทรัพย์และหน่วยงานของที่ปรึกษาการลงทุน ตลอดจนบริษัทขนาดใหญ่

กล่าวโดยสรุปแล้วงานในอนาคตที่หุ่นยนต์ยังทำไม่ได้คืองานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์สูง แต่ถ้าเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆ หุ่นยนต์จะสามารถทำงานแทนมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นสถานศึกษาที่ผลิตหลักสูตรที่เน้นความรู้ ความจำ การทำงานแบบซ้ำๆ จะมีโอกาสไปไม่รอดได้สูง เพราะผู้เรียนอาจไม่มีงานทำหรือตกงานในอนาคต เพราะหุ่นยนต์จะทำหน้าที่แทน ส่วนอาชีพที่ยังต้องใช้สมองในการคิดขั้นสูง อย่างเช่นสถาปนิก นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นักออกแบบเชิงระบบ นักวิเคราะห์งาน นักวางแผนการผลิต นักธุรกิจสัมพันธ์ นักวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า แพทย์ทางศัลยกรรมความงามจะยังเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมในอนาคต เนื่องจากหุ่นยนต์ยังไม่สามารถเข้าแทนที่ได้

สมบูรณ์ แต่ทั้งนี้เราต้องคิดรองรับไว้ว่าในอนาคต AI อาจเรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์โดยมีความคิดและความสามารถทำงานได้ดียิ่งกว่ามนุษย์ ซึ่งเมื่อถึงวันนั้นมนุษย์อาจจะตกงานในที่สุด

การเรียนรู้ในอนาคต

จากการที่การศึกษาของโลกต้องเร่งปรับตัว (Education Disruption) อย่างเร่งด่วน และมีสถาบันการศึกษาปิดตัวไปอย่างมากมายในช่วงนี้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยเร็วนี้ เป็นความท้าทายคนในวงการการศึกษาที่จะทำอย่างไรให้เป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน โดยการมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงและบูรณาการการเรียนรู้ไปกับบริบทและชีวิตจริง (Lifelong learning & life-wide learning) ผสานกับการเรียนรู้ในสังคมดิจิทัลที่เป็นกระแสความเคลื่อนไหวในโลกอนาคตที่ทุกประเทศปฏิเสธไม่ได้ และต้องปรับตัวรองรับโดยด่วนที่สุด โดยเน้นการจัดการเรียนรู้เพื่ออนาคตดังนี้

1. หลักสูตรแนวใหม่ การเรียนรู้ต้องเปลี่ยนไปเพราะเกิดหลักสูตรแนวใหม่ที่น่าสนใจ วิธีการเรียนรู้แบบเดิมๆ กำลังจะหมดไป การเรียนแบบมาเรียนที่สถานศึกษากำลังล้าสมัย การเรียนแบบเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลากำลังจะมาแทน ดังเช่นข่าวที่เสนอออกมาว่ามหาวิทยาลัยหลายประเทศทั่วโลกกำลังทยอยการปิดตัวลง เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และอีกหลายประเทศในสหภาพยุโรป รวมทั้งในประเทศญี่ปุ่น เพราะการมีระบบการศึกษาและหลักสูตรที่ล้าสมัยปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีประชากรที่ลดลง เศรษฐกิจที่ผันผวน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของโลก สำหรับตัวอย่างการศึกษาของประเทศที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วก็คือประเทศสิงคโปร์ โดยมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) ได้ปรับตัวจากการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี 4 ปี ไปเป็น “มหาวิทยาลัยตลอดชีวิต” นั่นก็คือการให้การศึกษาแก่ประชากรไม่เฉพาะแต่ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและเอก แต่เป็นการจัดการศึกษาให้คนทุกวัยสามารถเข้ามาเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยได้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของประชากรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาโดยมีการเปิดหลักสูตรใหม่ๆ ที่หลากหลายน่าสนใจตามความต้องการของผู้เรียน เน้นการสร้างหลักสูตรที่เอื้อประโยชน์ในการเรียนต่อ ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพมากกว่าการเรียนเพื่อรับวุฒิปริญญาหรือเกรด โดยเน้นที่ให้ผู้เรียนจบไปแล้วสามารถกลับมาพัฒนาต่อยอดทักษะความรู้ได้ตลอดเวลา มีข้อเสนอดีๆ สำหรับศิษย์เก่าที่สามารถกลับไปเรียนเพิ่มทักษะได้ฟรี 2 โมดูลภายใน 3 ปี ทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นศิษย์เก่ากลับไปใช้บริการอย่างต่อเนื่อง และหากสะสมรายวิชาเรียนจนครบตามมาตรฐานก็สามารถเปลี่ยนเป็นปริญญาได้ ดังนั้นการเรียนรู้ในอนาคตต้องมีระบบการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป และต้องพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่น่าสนใจจะเข้าเรียนสถานศึกษานั้นจึงจะอยู่รอดในอนาคต

2. วิธีการเรียนรู้ใหม่ มหาวิทยาลัยหลายประเทศทั่วโลกต่างทยอยกันปิดตัวลงเนื่องมาจากอิทธิพลของการเรียนแบบออนไลน์ ดังเช่นในยุโรปและอเมริกาที่ใช้ “การศึกษาออนไลน์” ที่เรียกว่า MOOC (MASSIVE OPEN ONLINE COURSES) หลากหลายแพลตฟอร์มที่ผู้เรียนสามารถเลือกคอร์สเรียนของมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มาเปิดสอนบน MOOC ได้ทั่วโลก ทำให้มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาต้องปรับตัวเพื่อดึงคนเรียน เช่น เปิดสาขาที่เป็นตลาดเฉพาะกลุ่ม (Niche Market) มากขึ้นหรือสร้างจุดเด่นในการเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีความโดดเด่นด้านการสอนที่ได้รับการยอมรับในหมู่ผู้เรียนเป็นต้น (ไชยา ยิ้มวิสัย, 2563)

การจัดการเรียนรู้ในนานาประเทศต่างปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ทรัพยากร ระบบนิเวศ การเรียนรู้ใหม่โดยเปลี่ยน “ห้องเรียน” ไปสู่ “แหล่งเรียนรู้และพื้นที่การเรียนรู้” ที่หลากหลายรูปแบบ ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคใหม่ โดยเน้นการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Interactive learning through action) และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (team learning) ฯลฯ มีการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็กเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลไปพร้อมๆ กับการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (learning motivation) และจิตใจที่ใฝ่รู้ (inquiry mind) และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) อย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ การเรียนรู้โดยใช้การวิจัย (Research-Based Learning: RBL) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) การเรียนรู้คู่การทำงาน (Work-Based Learning: WBL) และการเรียนบนฐานของชุมชน (Community-Based Learning: CBL) เป็นต้น

ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงต้องปรับเปลี่ยน (Disruption) โดยเร็ว จากการสอนที่เน้นแต่ทฤษฎีในตำราและอยู่แต่ในห้องเรียนมาเป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนให้ค้นพบตนเองว่าชอบอะไรหรือถนัดอะไรตั้งแต่วัยเด็ก โดยสามารถเลือกเรียนตามความสนใจ นอกจากนี้ยังเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีการฝึกประสบการณ์อย่างหนักผสมผสานกับการทำงานจริง ได้แก่ปัญหาจริง โดยผู้เรียนที่เรียนจบไปแล้วสามารถไปทำงานแล้วกลับมาเรียนใหม่เพื่อนำองค์ความรู้ไปเสริมและประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือการเป็นผู้ประกอบการได้ในโลกยุคการค้าดิจิทัลและการดำรงชีวิตในอนาคตได้อย่างแท้จริง

3 องค์ความรู้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงของโลกที่ผันผวนในทุกด้านทำให้หลายประเทศปรับตัวในการพัฒนาคนในประเด็นใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่ โดยชุดความรู้ใหม่ที่เป็นที่สนใจในยุคอนาคต มีตามลักษณะดังนี้

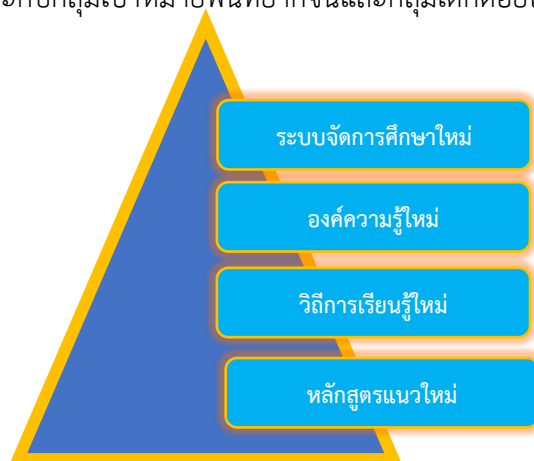
3.1 ชุดความรู้ที่เน้นการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต เช่น วิชาอนาคตศึกษา (future study) การวางแผนอนาคต (scenario planning) พลังงานทางเลือก (alternative energy) วิชาภัยพิบัติศึกษา (disaster education) เป็นต้น

3.2 ชุดความรู้ที่เน้นการเสริมสร้างทักษะชีวิต (life skills) เช่น เพศศึกษา (sex education) สื่อศึกษา (media education) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) ที่ได้รับการเสริมสาระให้ครอบคลุมความต้องการหรือปัญหาของผู้เรียนยุคใหม่มากขึ้น รวมถึงหน้าที่พลเมือง (citizenship education) ประชาสังคมศึกษา (civic education) และประวัติศาสตร์ (history) เป็นต้น

3.3 ชุดความรู้ที่เน้นการสร้างทักษะการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การประกอบอาชีพ ในลักษณะ “Career-Oriented Curriculum” ที่เรียนรู้อาชีพสำคัญๆ ที่เชื่อมโยงกับตลาดและความต้องการด้านกำลังคนในแต่ละประเทศ โดยเน้นที่การ “เรียนรู้ผู้ปฏิบัติ” (Work-Based Learning & Experiences) การจัดการเรียนรู้บนฐานพื้นที่การเกษตรจริงที่เรียกว่า “Farm-Based Learning” หรือเรียนผ่านป่า Wild-Based Learning” โดยการบูรณาการเป็นองค์รวมที่เชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในท้องถิ่น

4 ระบบการจัดการศึกษาใหม่ โดยในอนาคตต้องจริงจังกับการปฏิรูประบบบริหารจัดการ การศึกษาใหม่อย่างจริงจัง โดยเน้นหนักที่การกระจายอำนาจการศึกษา (Education decentralization) การปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงการลดขนาดการจัดการภาครัฐ (Government reform and downsizing) สู่การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (Area-Based Education) ซึ่งเชื่อว่าจะสามารถ

ตอบสนองความต้องการในการจัดการศึกษาของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้ดี ทำให้ทุกคนมีโอกาสในคุณภาพและการใช้ประโยชน์ของการศึกษาที่มีความเท่าเทียม รวมทั้งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสาธารณชนในการร่วมวิพากษ์การจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาที่มีความเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยเฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายพื้นที่ยากจนและกลุ่มเด็กด้อยโอกาส



ภาพที่ 6 การเรียนรู้ในอนาคต

กล่าวโดยสรุปแล้วการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในโลกอนาคตนั้นสถานศึกษาในทุกประเทศต้องเร่งปรับตัวรองรับโดยด่วนที่สุด โดยสิ่งแรกที่ต้องพิจารณาปรับปรุงอย่างเร่งด่วนคือการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสนใจและต้องการเรียน ที่สามารถนำไปศึกษาต่อ ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพอนาคตได้ ประการต่อมาคือการปรับรับวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่ใช้การศึกษาออนไลน์มากขึ้นทั่วโลก เช่น MOOC (MASSIVE OPEN ONLINE COURSES) ที่มีแหล่งเรียนรู้และพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคใหม่ โดยวิธีการเรียนนี้ก็ต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่ที่เน้นการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต เน้นการเสริมสร้างทักษะชีวิต (life skill) และเน้นการสร้างทักษะการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ต้องมีการจัดระบบการจัดการศึกษาใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการในการจัดการศึกษาของประชาชนในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

หลักสูตรเพื่อเด็กไทยในอนาคต

หลักสูตรในอนาคตสำหรับเด็กไทยคงมีอะไรที่ต้องมีการพูดคุยกันอีกมาก เพราะการศึกษายังมีการเตรียมคนไทยเพื่อการเรียนรู้น้อยมาก โดยเฉพาะกระบวนการเรียนรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ ทั้งทักษะการคิด ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะทางการสื่อสาร ทักษะการสืบค้น ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งคุณลักษณะต่างๆ ในด้านความรับผิดชอบ ความใฝ่เรียนรู้ จิตสาธารณะ เป็นต้น ดังนั้นหลักสูตรเพื่อเด็กไทยในอนาคตควรเน้นในสิ่งต่อไปนี้

1. หลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในอนาคตการเรียนในระบบ นอกกระบบ และตาม อัจฉริยะ จะกลายเป็นเรื่องเดียวกัน เพราะการศึกษาคือการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บูรณาการการทำงานกับการเรียนเข้าด้วยกัน เรียนก็ได้ความรู้ ทำงานก็เกิดการเรียนรู้ สามารถนำมาใช้ในการปรับใช้ได้ ถ้าต้องการรู้ทางการศึกษานั้น ดังนั้นจึงควรฝึกเด็กให้มองเห็นว่าการศึกษาเป็นเรื่องเดียวกับชีวิตจริง และเห็นว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ซึ่งสามารถแสวงหาความรู้ได้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ในอนาคตจึงเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีหลักสูตรทุกช่วงวัยที่สถานศึกษา จึงควรเร่งพัฒนาหลักสูตรที่รองรับความสนใจของผู้เรียนตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับทักษะการทำงานและการดำรงชีวิตในอนาคตไว้มากและหลากหลาย ดังเช่นมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) ที่เร่งปรับหลักสูตรการเรียนให้เป็น “มหาวิทยาลัยตลอดชีวิต” ไปแล้ว โดยเป็นมหาวิทยาลัยสำหรับทุกช่วงวัยของชีวิต โดยมีการเปิดหลักสูตรใหม่ๆ เพื่อให้คนที่เรียนจบไปแล้วสามารถกลับมาพัฒนาต่อยอดทักษะความรู้ได้ตลอดเวลา ทั้งศิษย์เก่าที่สามารถกลับเข้าไปเรียนเพิ่มทักษะได้ฟรี 2 โมดูลภายใน 3 ปี ทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นศิษย์เก่ากลับไปใช้บริการอย่างต่อเนื่อง และหากสะสมรายวิชาการเรียนจนครบตามมาตรฐานก็สามารถเปลี่ยนเป็นปริญญาได้ (ไชยา ยัมวิไล, 2563)

2. หลักสูตรเรียนรู้ด้วยตนเอง ในอนาคตการเรียนรู้จะมีความหลากหลายที่สนองตอบต่อผู้เรียนที่มีความสนใจหลากหลาย ซึ่งการที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ได้ด้วยตนเองได้อย่างมาก ดังนั้นการสร้างหลักสูตรที่น่าสนใจและหลากหลายที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจของตนเองเป็นรายบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างมาก ดังเช่น ไพฑูรย์ สีสารัตน์ (2562: 92) ได้เสนอแนะว่า “..กระบวนการของการศึกษาจะต้องเป็นกระบวนการของการคิดค้นและแก้ไข ไม่ใช่ครอบงำกระบวนการเรียนรู้ จะต้องเป็นการแสวงหาทางออกมากกว่าทางที่บอกให้ การเรียนรู้ที่ดีต้องเกิดจากการสงสัยใฝ่ถามและทำทนายมากกว่าการบอกจดให้จำ..” ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาไทยจะต้องเร่งปรับตัวในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความใฝ่เรียนรู้ มีวินัยในการเรียนที่จะสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากกว่าการสอนจากครู ดังเช่นในอดีต ซึ่งถ้าหากไม่เร่งเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กไทยก็จะเป็นการเสียโอกาสในการเรียนรู้ในโลกกว้างที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ประเทศชาติก็อาจล้าหลังได้

3. หลักสูตรออนไลน์ เด็กในอนาคตโดยเฉพาะใน Gen α จะเชี่ยวชาญเทคโนโลยี (Education Technology Savvy) เทคโนโลยีจะมีบทบาทในชีวิตของเด็กยุคนี้เป็นอย่างมาก พวกเขาจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยเทคโนโลยี และให้ความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต เขาจะชอบท่องโลกกว้างด้วยปลายนิ้ว โดยมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ผ่านโทรศัพท์มือถือแบบ Smart Phone และอุปกรณ์อื่นๆ เช่น Laptop Tablet ได้ตั้งแต่อ่อนเข้าสู่วัยรุ่น โทรศัพท์จึงเป็นเสมือนเพื่อนสนิทที่สำคัญของคนในยุคนี้ ซึ่งใช้ทั้งในด้านการเรียน การซื้อของออนไลน์ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลรอบข้าง การท่องเที่ยว การใช้จ่าย เป็นต้น ดังนั้นโลกของคนในอนาคตจึงหนีไม่พ้นโลกออนไลน์ หากสถานศึกษาไม่ปรับหลักสูตรให้ตรงกับคุณลักษณะของผู้เรียนในยุคนี้ก็จะเป็นการถ่ายทอดความรู้ที่ล้าสมัย น่าเบื่อ และผู้เรียนอาจปฏิเสธการเรียนรู้ได้ หลักสูตรในอนาคตจึงควรเป็นแบบออนไลน์หรือการผสมผสานระหว่างออนไลน์กับการเรียนในชั้นเรียน (Blended Learning) ซึ่งอาจมีสัดส่วนการอยู่ในห้องเรียนพร้อมหน้ากันน้อยลง ดังเช่น “หลักสูตรออนไลน์” ที่

อยู่บน MOOC (MASSIVE OPEN ONLINE COURSES) ที่มีหลากหลายแพลตฟอร์มที่ผู้เรียนสามารถเลือกหลักสูตร/รายวิชาเรียนต่างๆ ที่หลากหลายและเรียนฟรีได้จากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

4. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ สถานศึกษาต้องเร่งปรับเปลี่ยน ทั้งหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนใหม่ให้สอดคล้องกับทักษะในอนาคตที่เปลี่ยนไป โดยสร้างหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาทักษะแห่งอนาคตอย่างจริงจัง และเปลี่ยนแปลงการเรียนที่เน้นแต่ทฤษฎีจากตำราและอยู่แต่ในห้องเรียนแล้วนำมาใช้ไม่ได้หรือใช้ไม่ทันการมาเป็นการฝึกฝนประสบการณ์อย่างหนัก ผสมผสานการทำงานจริงได้แก่ปัญหาจริง การเรียนรู้ในอนาคตทุกระดับจนถึงมหาวิทยาลัยจึงเป็นลักษณะเรียนควบคู่กับการทำงานที่สามารถไปเป็นผู้ประกอบการได้ ดังนั้นหลักสูตรในอนาคตจึงต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้สามารถประกอบการค้าในโลกยุคการค้าดิจิทัลได้ มีทักษะด้านการคิดเชิงคำนวณ มีหลักสูตรที่หลากหลาย มีสายอาชีพหลากหลาย มีการแนะแนวเส้นทางอาชีพให้ผู้เรียนได้รู้ว่าตนชอบหรือถนัดอะไรตั้งแต่วัยเด็ก และผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความสนใจ

5. หลักสูตรทางเลือกที่หลากหลาย อนาคตการใช้ Smartphone ผสานกับบทเรียนขนาดเล็ก (Micro-Learning) ที่เป็นโมดูล (Model) เล็กๆ ที่ให้ผู้เรียนค่อยๆ เก็บเล็กผสมน้อยความรู้จนกลายเป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจน เพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันได้ ซึ่งผู้เรียนจะมีทางเลือกใหม่ๆ ที่ตรงกับความต้องการในการเรียนมากขึ้น แทนที่จะต้องไปนั่งเรียนทุกอย่างในหลักสูตรเหมือนกับคนอื่นๆ ทั้งๆ ที่บางอย่างตนเองสนใจและอีกหลายวิชาตนเองไม่สนใจ ซึ่งอนาคตผู้เรียนจะสามารถเลือกเรียนแต่บางหัวข้อที่ต้องใช้ในการทำงานได้ สามารถเลือกเรียนเก็บสะสมไว้จากโมดูลย่อยของผู้สอนหลายๆ คนได้ ดังนั้นการเรียนในระดับปริญญาตรีอาจไม่จำเป็นต้องใช้เวลาเรียน 3-4 ปี อีกต่อไป ในเมื่อผู้เรียนมีทางเลือกใหม่ที่สามารถทยอยเรียน เรียนเพิ่ม สะสมหน่วยการเรียนรู้ไปและทำงานไปด้วยก็ได้ จุดนี้สถานศึกษาทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับมหาวิทยาลัยจึงต้องปรับตัวหลักสูตร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว หากไม่ปรับตัวเองให้ทันอาจเกิดภาวะปิดตัวเองลงได้

6. หลักสูตรสร้างองค์ความรู้ใหม่ ชุดความรู้เดิมที่เรียนจากหนังสือตำราเล่มเดิมคงใช้ได้ น้อยมาก เพราะเป็นเนื้อหาสาระที่ขาดความรู้ที่ทันสมัย ไม่ทันเหตุการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การท่องจำเนื้อหาเดิมจะหมดไปเพราะเรียนรู้เหมือนเดิมผู้เรียนก็อาจจะตกงานเพราะใช้องค์ความรู้ใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ไม่เป็น หรืออาจดำรงชีวิตอยู่ยาก เช่น อนาคตการใช้เงินจะเป็นระบบดิจิทัลทั้งหมดที่ไม่ต้องมามั่วทอนเงินกันหรือเครื่องมือทางการแพทย์จะทันสมัยที่สามารถปลูกถ่ายอวัยวะกันได้อย่างง่ายดาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าใช้ชุดความรู้เก่าผู้เรียนจะตกงานในอนาคตอย่างแน่นอน ดังนั้นหลักสูตรสำหรับผู้เรียนไทยในอนาคตจึงควรได้รับการพัฒนาในสิ่งใหม่ๆ ต่อไปนี้

6.1 หลักสูตรการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต เช่น วิชาอนาคตศึกษา (future study) การวางแผนอนาคต (scenario planning) พลังงานทางเลือก (alternative energy) วิชาภัยพิบัติศึกษา (disaster education) เป็นต้น

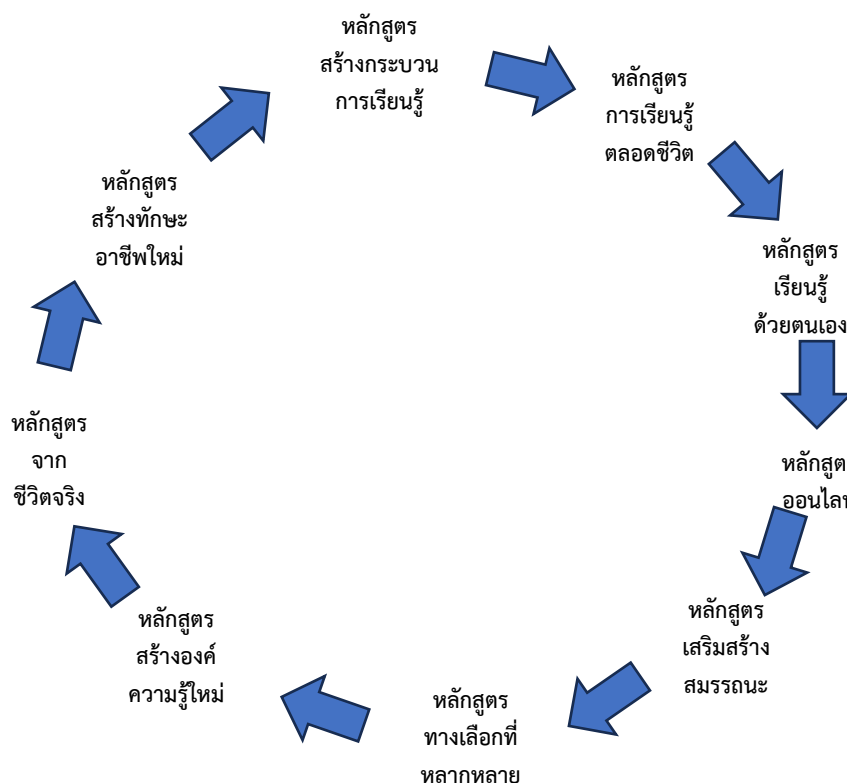
6.2 หลักสูตรเสริมสร้างทักษะชีวิต (life skills) เช่น เพศศึกษา (sex education) สื่อศึกษา (media education) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) ที่ได้รับการเสริมสาระให้ครอบคลุมความต้องการหรือปัญหาของผู้เรียนยุคใหม่มากขึ้น รวมถึงหน้าที่พลเมือง (citizenship education) ประชาสังคมศึกษา (civic education) และประวัติศาสตร์ (History)

6.3 หลักสูตรสร้างทักษะการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การประกอบอาชีพ (Career-Oriented Curriculum) ที่เรียนรู้อาชีพสำคัญๆ ที่เชื่อมโยงกับตลาดและความต้องการด้านกำลังคนในแต่ละประเทศ

7. หลักสูตรจากชีวิตจริง หลักสูตรในอนาคตจะเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน จะเรียนเร็วหรือช้าตามความสามารถของผู้เรียนเอง โดยผู้เรียนสามารถเรียนและทำงานผ่านโปรแกรมออนไลน์ แล้วลงลึกในเนื้อหาวิชาที่เขาสนใจ ความยืดหยุ่นในการเรียนเป็นรายบุคคลจึงมีมากกว่าหลักสูตรแบบเดิม ซึ่งในการเรียนเทคโนโลยีจะช่วยผู้เรียนได้เรียนรู้ในพื้นที่การเรียนรู้ของเขาตามความฝันหรือความสนใจของเขา (passions) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้และแก้ปัญหาในสังคม (Varkey Foundation, 2018) ดังเช่นหลักสูตรของประเทศฟินแลนด์ที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเขาเห็นว่า เพราะโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาคนจึงต้องวางแผนชีวิตเพื่อเตรียมนักเรียนให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร” (ประชาชาติธุรกิจ, 2563)

8. หลักสูตรสร้างทักษะอาชีพใหม่ในอนาคตจะมีสถาบันการศึกษารูปแบบใหม่ๆ เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นสถาบันการเรียนรู้ที่เน้นทักษะอาชีพโดยเฉพาะ เช่น ทักษะด้าน AI ทักษะการควบคุม Robot ทักษะการบริการแนวใหม่ เป็นต้น โดยจะเป็นการจัดการศึกษาภายใต้ความร่วมมือระหว่างบริษัทต่างๆ ของภาคเอกชนเพื่อสร้างหลักสูตรที่เน้นทักษะที่นำไปใช้ในการทำงานได้จริง ไม่เน้นทฤษฎีและเรียนจบหลักสูตรนั้นแล้วก็สมัครงานตำแหน่งนั้นๆ ได้เลย เช่น การเรียนในสถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์ (Panyapiwat Institute of Management) ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทุนในการก่อตั้งจากบริษัทซีพี ออลล์ จำกัด มหาชน และได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปิดดำเนินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาเมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ 2550 ซึ่งการเรียนแบบนี้ไม่ได้จำกัดแค่นักศึกษา แต่คนทั่วไปก็สามารถเข้าเรียนได้

9. หลักสูตรที่สร้างกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน หลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้เพื่อจำเนื้อหาในอดีตเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไปแล้วในโลกอนาคต เพราะการเรียนรู้ในอนาคตจะใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องทำงานอย่างเป็นระบบผ่านการคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรอง ตัดสินใจในการทำงานอย่างรอบคอบ ไม่ใช่แค่การจำสิ่งต่างๆ มาตอบได้ซ้ำๆ เหมือนการทำงานในอดีต ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558:25-28) ได้เสนอแนะทักษะการสอนที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วยการเรียนรู้แบบเน้นปัญหา (Problem-based Learning) การเรียนแบบเน้นกรณีศึกษา (Case-Based Learning) การเรียนแบบเน้นการวิจัย (Research-Based Learning) การเรียนแบบเน้นโครงการ (Project-Based Learning) การเรียนแบบเน้นผลงาน (Productivity-Based Learning) การเรียนแบบเน้นการทำงาน (Work-Based Learning) และการเรียนแบบเน้นการตกผลึก (Crystal-Based Learning) ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานเพื่อแก้ปัญหาจนค้นพบทางออกที่ดี เป็นการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการคิดและการกระทำด้วยตนเองอย่างมีระบบ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนอย่างมากที่สามารถนำติดตัวไปใช้ในการเรียนรู้การดำรงชีวิตในอนาคตและนำไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แก่ประเทศได้



ภาพที่ 7 หลักสูตรเพื่อเด็กไทยในอนาคต

จากแนวคิด หลักสูตรที่ดีที่สอดคล้องกับการทำงานและดำรงชีวิตในอนาคตข้างต้นคงเป็นภาพหนึ่งที่จะสะท้อนตัวผู้เรียนในอนาคตของประเทศไทยได้ จากประเด็นที่กล่าวมาและประมวลแล้วว่าหลักสูตรในประเทศไทยเป็นดังภาพที่ปรากฏหรือไม่ คงมีความเป็นไปได้เพียงร้อยละ 10 ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาไทยคงต้องเร่งปรับตัวและเร่งส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดปรับตัวอย่างรวดเร็วเช่นกัน เพื่อสร้างหลักสูตรแห่งอนาคตเพื่อเด็กไทย

บทสรุป ผู้เรียนในอนาคตนับว่าเป็นความหวังของชาติ ถ้าหากมีการผลิตออกมาได้ตอบสนองความต้องการของสังคมในอนาคตก็จะช่วยสร้างสังคมแห่งอนาคตที่ดีได้ด้วย แต่ถ้าวางแผนพัฒนาคนไม่เป็นระบบหรือมีหลักสูตรที่ไม่ดีที่ไม่ช่วยสร้างคนตามเป้าหมายที่สังคมต้องการก็จะกลายเป็นการสร้างปัญหาให้กับสังคมโดยรวมในอนาคต ดังนั้นการวางแผนพัฒนาคนในระยะยาวจึงมีความสำคัญมาก และหลักสูตรที่ดีเพื่อสร้างเด็กไทยในอนาคตนั้นต้องเน้นไปที่หลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เน้นการให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งหลักสูตรในอนาคตต้องมุ่งสร้างสมรรถนะและกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนหลักสูตรทางเลือกที่หลากหลายจะเป็นหลักสูตรที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สร้างคนให้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต เสริมสร้างทักษะชีวิต (life skill) สร้างทักษะการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การประกอบอาชีพ (career-oriented curriculum) ที่เน้นการ “เรียนรู้คู่ปฏิบัติ” (Work-Based Learning & Experiences) ทั้งเป็นหลักสูตรจากชีวิตจริงในสังคมเพื่อสร้างทักษะแห่งอนาคตแก่คนไทยที่จะนำติด

ตัวไปใช้ในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคตได้ ซึ่งการศึกษาของประเทศไทยต้องเตรียมทั้งผู้สอน ผู้เรียน บริบท และปัจจัยเอื้อต่างๆ อย่างเร่งด่วน

คุณลักษณะที่สำคัญของผู้เรียนและครูในศตวรรษที่ 21

จากแนวคิดของนักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของนักเรียน และครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2556 : 9- 15)

คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ 8 ประการ สำหรับผู้เรียนยุค Gen Net/ Tweenies มีนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบและพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ (Autonomous Learning) หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตน รู้จักวิธีการในการไปถึงเป้าหมายนั้น ๆ อย่างยืดหยุ่น ตลอดจนการมีวินัยในการเรียนรู้ของตนเอง โดยที่ไม่ต้องให้มีผู้ใดมาบังคับ รวมทั้งการมีความเป็นผู้ใหญ่ภายในตนเอง ทักษะประการแรกนี้ ถือว่ามีความสำคัญมาก เป็นอันดับแรกและเป็นทักษะที่ต้องการ การปลูกฝังไม่เพียงแต่จากครูผู้สอนจากระบบการศึกษา หรือจากสังคมเท่านั้น หากยังต้องอาศัยสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปลูกฝังจากครอบครัวเป็นสำคัญ

2. ทักษะด้านการคิด (Thinking Skills) หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาหรือได้รับการฝึกฝนทักษะการคิดอย่างมีระบบ ส่งผลให้สามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกฝนทักษะด้านการคิดนั้นประกอบไปด้วยการคิดในหลาย ได้แก่ การพัฒนาทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Learners) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinkers) การคิดไตร่ตรอง (Reflective Thinking) รวมทั้งทักษะในการคิดแก้ปัญหา (Problem Solvers)

3. ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Collaborators) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีทักษะของการเป็นผู้นำ รวมทั้งการเป็นผู้ตามที่ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่นในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงาน การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เป้าหมายร่วมกัน ให้กับผู้ร่วมงานอื่นๆ ได้ รวมทั้งการเป็นผู้ฟังและผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ดี โดยผู้เรียน Gen Net/Tweenies ควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) โดยทักษะที่ต้องมุ่งเน้น ได้แก่ ทักษะพื้นฐานด้านการสื่อสาร (Communication Skill) อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะในการสืบเสาะค้นหา (Enquirers) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเป็นนักสำรวจที่ดี ชอบที่จะศึกษาค้นคว้าสิ่งต่างๆ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานของตน โดยสังเกตเปรียบเทียบความเหมือนความแตกต่าง รวมทั้งสืบค้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมหาศาล ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทักษะสำหรับการสืบเสาะค้นหานี้ ครอบคลุมการที่ผู้เรียนจะต้องมีทักษะในการเลือกสรร/คัดกรองสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถค้นหาสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างเที่ยงตรง รวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความกระตือรือร้น (Active Learners) หมายถึง การที่ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้เรียนในลักษณะเชิงรุก กล่าวคือ ไม่เป็นเพียงผู้ฟัง (นิ่งๆ) ที่ดีในชั้นเรียนหรือในการเรียนออนไลน์ ผู้เรียนเชิงรุก หมายถึง การที่ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ร่วมมือที่ดีของผู้เชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับในการเรียนจากผู้เชี่ยวชาญนั้น ผู้เรียนควรให้ความสนใจในการเรียนรู้ (Attentive) ศึกษาเนื้อหา รู้จักถาม/ตอบคำถามในบริบทที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่มีความหมายให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการฝึกฝนทักษะในด้านการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ

6. ทักษะพื้นฐานด้านไอซีที (ICT Skills) ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะถึงการที่ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานในด้าน การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือโปรแกรมสำนักงานเท่านั้น หากหมายรวมถึงการที่ผู้เรียนสามารถดูแลรักษาเครื่องมือ และ/หรือระบบต่างๆ ได้ในระดับพื้นฐาน นอกจากนี้ยังหมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสื่อสารโทรคมนาคมในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทักษะในการสืบค้น (Search Skills) ทักษะในการใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสารผ่าน ICT และ/หรือ ทักษะในการเลือกใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม เป็นต้น

7. ทักษะในการใช้ภาษาสากล (Second Language Skills) หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการใช้ภาษาที่สองเป็นภาษาที่ไม่ใช่ภาษาแม่หรือภาษาหลักของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ในระดับที่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ภาษาสากลสำหรับสังคมไทยที่ถือได้ว่าสำคัญมากที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ เพราะถือเป็นภาษาสากลที่ได้รับการนำไปใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดในโลกอินเทอร์เน็ต ดังนั้นในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับการเรียนรู้ในยุคสมัยนี้นั้นควรมีการเตรียมพร้อมผู้เรียนในด้านภาษาอังกฤษ

8. ความสนใจในวัฒนธรรม (Engaged with Cultures) และความตระหนักถึงความเป็นไปในโลก (World Awareness) หมายถึง การปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่ใส่ใจและเห็นคุณค่าในวัฒนธรรมของตนเองอย่างน้อยในระดับที่เพียงพอที่จะทำให้รู้จักตนเอง รู้จัก “ราก” หรือประวัติศาสตร์ของตนเองและสังคมที่อาศัยอยู่ (Self-Identity) เพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างกับสังคม/โลกรอบตนเองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งการเชื่อมต่อกันบนโลกสามารถเกิดขึ้นได้ภายในพริบตา ความแตกต่างทางวัฒนธรรมนับวันจะน้อยลงทุกที การที่พลเมืองในสังคมใดสามารถจะคงไว้ในวัฒนธรรมที่ดีของตนเองไว้ได้ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเปิดรับวัฒนธรรมและความเป็นไปในทางที่ดีของโลกภายนอกได้ ก็จะทำให้สังคมนั้นมีความได้เปรียบเหนือสังคมที่ไม่รู้จักเห็นคุณค่าในวัฒนธรรมของตนเอง และคอยที่จะรับเอาวัฒนธรรมของคนอื่นๆ เข้ามาเพียงทางเดียว

คุณลักษณะจำเป็น 8 ประการของผู้เรียนในอนาคต หรือ Gen Net/Tweenies เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมของศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของผู้สอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Teachers)

เมื่อผู้เรียนยุค Gen Net/Tweenies ต้องการคุณลักษณะที่จำเป็น 8 ประการเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในสิ่งแวดล้อมของศตวรรษที่ 21 ผู้สอนก็จำเป็นต้องมีทักษะ 8 ประการด้วยกัน เพื่อที่จะสร้าง/ส่งมอบ/ถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่ผู้เรียนได้ เรียกว่า เป็นผู้สอนพันธุ์ C (C-Teachers) C-Teachers ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงผู้สอนระดับซีแต่อย่างใด หากหมายความว่าผู้สอนที่

มีทักษะต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอนในอนาคตตนเอง C-Teachers ประกอบไปด้วย ทักษะที่จำเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. C-Content หมายถึง การที่ผู้สอนต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอน C-Content ถือเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างที่สุดและขาดไม่ได้สำหรับผู้สอน เพราะถึงแม้ผู้สอนจะมี ทักษะ C อื่นที่เหลือทั้งหมด แต่หากขาดซึ่งความเชี่ยวชาญในเนื้อหาการสอนของตนแล้ว เป็นไปไม่ได้เลยที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากผู้สอนที่ไม่แม่นในเนื้อหา หรือไม่เข้าใจในสิ่งที่ตนพยายามถ่ายทอด/ส่งผ่านให้แก่ผู้เรียน

2. C-Computer (ICT) Integration หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ในการบูรณาการ กับการเรียนการสอนในชั้นเรียน เหตุผลสำคัญที่ผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการ ประยุกต์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นการติดอาวุธด้านทักษะในการใช้ ICT โดยทางอ้อมให้แก่ผู้เรียนแล้ว หากมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพก็ยังสามารถส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

3. C-Constructionist หมายถึง การที่ผู้สอนเป็นผู้สร้างสรรค์มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด Constructionism ซึ่งมุ่งเน้นว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นเป็นเรื่องภายในของตัวบุคคลจากการที่ได้ ลงมือทำกิจกรรมใด ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่ อยู่ในตัวบุคคลนั้นมาก่อน ผู้สอนที่เป็นผู้สร้างสรรค์ไม่เพียงแต่ใช้ทักษะนี้ในการพัฒนาในด้านของ เนื้อหาความรู้ใหม่สำหรับผู้เรียน หากยังสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุม กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ผ่านการลงมือผลิตชิ้นงานต่างๆ เช่น งาน ศิลปะ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

4. C-Connectivity หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่าง ผู้เรียนด้วยกัน เพื่อนอาจารย์ทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา หรือเชื่อมโยงสถานศึกษา บ้าน และ/หรือ ชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากแนวคิดที่ว่า การ เรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างดี เมื่อสิ่งที่เรียนรู้ มีความสัมพันธ์โดยตรง หรือเกี่ยวข้องกับความสนใจ ประสบการณ์ ความเชื่อ สังคม และวัฒนธรรมของผู้เรียน การที่ผู้สอนสามารถ เชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เรียน เรียนรู้ในชั้นเรียนกับเพื่อน อาจารย์ใน สถานศึกษา บ้านและสังคมแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่ง ได้มากเท่าใด ก็ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนรู้กับประสบการณ์ตรงได้มาก เท่านั้น

5. C-Collaboration หมายถึง การที่ผู้สอนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับ ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้สอนจะต้องมีทักษะในบทบาทของการเป็นโค้ช หรือที่ บริक्षाที่ดีในการเรียนรู้ (ส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง) ของผู้เรียนรวมทั้งการ เป็นผู้เรียนเองในบางครั้ง ทักษะสำคัญของการเป็นโค้ช หรือที่บริक्षाที่ดีนั้น ได้แก่ การสร้างฐานการ เรียนรู้ให้กับผู้เรียนเป็นระยะ อย่างเหมาะสม อำนวยให้ผู้เรียนเกิดฐานการเรียนรู้ที่จะต่อยอด การ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมขึ้นได้ ทั้งนี้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในผู้เรียนได้อย่างจำกัดหากปราศจากซึ่งฐานการ เรียนรู้ที่เหมาะสมจากผู้สอน

6. C-Communication หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช่เฉพาะการพัฒนาให้เกิดทักษะของเทคนิค การสื่อสารที่ดี เช่น การอธิบายด้วย

คำพูด ข้อความ ยกตัวอย่าง ฯลฯ เท่านั้น หากยังหมายรวมถึงการเลือกใช้สื่อ (Media) ที่หลากหลายที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถส่งผ่านเนื้อหาสาระที่ต้องการจะนำเสนอ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

7. C-Creativity หมายถึง การที่ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะบทบาทของผู้สอนในยุคสมัยหน้านั้นไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้ป้อน/ส่งผ่านความรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง หากมุ่งไปสู่บทบาทของการสร้างสรรค์ออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้สอนจะได้รับการคาดหวังให้สามารถที่จะรังสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. C-Caring หมายถึง การที่ผู้สอนจะต้องมีความมูทิตา ความรัก ความปรารถนา และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน ในทักษะทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้น ทักษะ Caring นับว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะ ความมีมูทิตา รัก ปรารถนาดี และห่วงใยกับผู้เรียนของผู้สอนนั้น จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจต่อผู้สอน ส่งผลให้เกิดสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ในลักษณะการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย แทนความรู้สึกรัดกุมกังวลในสิ่งที่จะเรียนรู้ ซึ่งการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สมองเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

สรุปสาระสำคัญของแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ถึงกรอบความคิดหลักสำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะที่สำคัญจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทักษะของคนในภาพรวมของโลก และทักษะสำหรับคนไทยควรมีทักษะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณและการประเมิน ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และทักษะการคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในตนเอง และ 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา และทักษะทางคุณธรรมและความรับผิดชอบ สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้เรียนและครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ 8 ประการสำหรับผู้เรียนยุค Gen Net/Tweenies ได้แก่ ความรับผิดชอบและพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ ทักษะด้านการคิด ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการสืบเสาะค้นหา ความกระตือรือร้น ทักษะพื้นฐานด้านไอซีที ทักษะในการใช้ภาษาสากล ความสนใจในวัฒนธรรม ส่วนครูผู้สอนผู้สอนก็จำเป็นต้องมีทักษะ 8 ประการด้วยกัน คือ ผู้สอนต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นผู้สร้างสรรค์ มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด Constructionism ทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยง มีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน มีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียน เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และผู้สอนจะต้องมีความมูทิตา ส่วนแนวโน้มหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 เริ่มที่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ที่กว้างและลึกในหลากหลายเรื่อง ต้องครอบคลุมการพัฒนาทั้ง 3 ทักษะเนื้อหาในหลักสูตรควรเป็นทั้งเนื้อหาและทักษะที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นบุคคลที่มีเครื่องมือในการสร้างความรู้ด้วยตนเองเป็น หลักและเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์แนวโน้มและสามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคต สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้วิธีการเรียนได้อย่างคล่องตัว ส่วนการประเมินผลการเรียนจะมีการประเมินที่แปรเปลี่ยนได้โดยไม่ใช้การประเมินตามเงื่อนไข มาตรฐานเดียวกัน และมีการประเมินทั้งระดับบุคคลและทีมงาน รวมทั้งเป็นการประเมินที่เปิดเผย สุดท้ายในหน่วยนี้ได้กล่าวถึงในเชิงวิเคราะห์ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความพยายามให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น แต่ยังไม่เน้นย้ำที่ชัดเจนในเรื่องของทักษะสำคัญในการใช้เทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 อาจสรุปได้หลักสูตรมาตรฐานชาติสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมใน ศตวรรษที่ 21 ได้บางส่วนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การนำไปใช้ของครูและโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยขับเคลื่อนในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในยุคแห่งศตวรรษที่ 21

หน่วยที่ 3

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่กำหนดขึ้น เป็นการพัฒนาหลักสูตรครบวงจร เริ่มตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การร่างหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริง รวมทั้งการประเมินผลหลักสูตร โดยขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่สมบูรณ์ทำให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของชุมชน
- 1.2 การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน
- 1.3 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง

ขั้นที่ 2 การร่างหลักสูตร

- 2.1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร
- 2.2 การกำหนดเนื้อหาสาระ
- 2.3 การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่าง ๆ
- 2.4 การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลผู้เรียน

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้

ขั้นที่ 5 การประเมินผลหลักสูตร

รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ในการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมในการจัดการเรียนการสอน / สื่อ การวัดและการประเมินผลผู้เรียน ซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ วัตถุประสงค์ จะเป็นตัวกำหนดเนื้อหาสาระที่ควรจัดให้ผู้เรียน ซึ่งอยู่ในลักษณะรายวิชา หลังจากนั้นจึงนำมากำหนดกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนว่าจะใช้วิธีการอย่างไร ซึ่งการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรควรประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพความต้องการของชุมชน เนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและวัฒนธรรมของชุมชน ช่วยเตรียมคนให้กับชุมชนและสังคม ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นทำเป็น และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จำเป็นต้องทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของชุมชนหรือสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

การศึกษาสภาพและความต้องการของชุมชนมีการศึกษาในหลายด้าน เช่น การศึกษาสาธารณสุข ภูมิโภค สิ่งแวดล้อม การประกอบอาชีพในปัจจุบันและแนวโน้มอาชีพในอนาคต สุขภาพอนามัย ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ทรัพยากรต่าง ๆ ปัญหาของชุมชน ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนอาจศึกษาจากการสำรวจสอบถาม สัมภาษณ์บุคคลในชุมชน และศึกษาจากเอกสารรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการตอบสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่ได้ ซึ่งข้อมูลของชุมชนที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1.1 สภาพข้อมูลทั่วไปของชุมชน แผนที่ชุมชน แสดงที่ตั้งของสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น สิ่งสำคัญในชุมชน เช่น วัด โรงเรียน เทศบาล ธนาคาร รวมทั้งลักษณะการตั้งบ้านเรือนภายในชุมชน ประวัติความเป็นมาและสภาพของชุมชน จำนวนประชากร แยกตามอายุ เพศ จำนวนครัวเรือน ศาสนา สถานที่ท่องเที่ยว เป็นต้น

1.2 ข้อมูลด้านการศึกษา จำนวนผู้จบการศึกษาในระดับต่าง ๆ จำนวนนักเรียนในระดับต่าง ๆ เช่น ประถม มัธยมศึกษา ฯลฯ จำนวนครูที่สอนในระดับต่าง ๆ จำนวนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ศึกษาในเทศก์ ฯลฯ

1.3 ข้อมูลศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน ภาษาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุภายในชุมชน ดนตรี เพลง การแสดงพื้นบ้านของชุมชน วรรณกรรม ตำนานพื้นบ้านของชุมชน

1.4 ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ของคนในชุมชน ปฏิทินการปฏิบัติงานของชุมชน เช่น ช่วงเดือนการเก็บเกี่ยวข้าว ช่วงเวลาเก็บเงาะ การตัดยาง เป็นต้น รวมทั้งทรัพยากรที่มีในชุมชน เช่น ป่าไม้ แร่ธาตุ แหล่งน้ำ และพืชเศรษฐกิจหลักของชุมชน

1.5 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำเนียบชื่อ ที่อยู่ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคล

1.6 ปัญหาชุมชน ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชน เช่น ยาเสพติด พืชผลราคาตก ใจผู้ร้าย ชุกชุม

นอกจากการศึกษาและสำรวจสภาพความต้องการของชุมชน รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญของชุมชนแล้ว ต้องมีการสำรวจสภาพและความต้องการของผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถศึกษาได้จากครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และตัวนักเรียนเอง

วิธีการศึกษาชุมชน สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1) ศึกษาได้จากเอกสารต่าง ๆ จัดเป็นข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีผู้จัดพิมพ์หรือรวบรวมไว้อยู่ในรูปเอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เอกสารเหล่านี้สามารถค้นคว้าศึกษาได้จากห้องสมุด จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่รวบรวมจัดเก็บไว้

2) ศึกษาจากการสำรวจชุมชน จัดเป็นข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งต้องใช้ข้อมูลเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากชุมชน ทำให้ได้เห็นสภาพที่แท้จริงและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนด้วย ซึ่งการสำรวจชุมชนต้องใช้วิธีการต่าง ๆ กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสอบถาม และการสังเกต เป็นต้น

จากการศึกษาสภาพและความต้องการของชุมชน นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาจัดลำดับความสำคัญ โดยกำหนดเป็นหัวเรื่องที่ต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ เช่น ในชุมชนมีปัญหา ยาเสพติด สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ภาวะโลกร้อน มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เหล่านี้เป็นต้น หรืออาจเป็นเรื่อง

ที่ชุมชนต้องการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้กับนักเรียนได้เรียนรู้ สิ่งเหล่านี้จัดแยกเป็นหมวดหมู่ได้ชัดเจนว่าอะไรเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข หรืออะไรเป็นสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมของชุมชน

ในการดำเนินงานขั้นตอนมีความสำคัญที่ต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน เช่น ผู้ปกครอง กรรมการโรงเรียน คนในชุมชน รวมทั้งนักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับครู ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปของการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา หรือเรื่องราวเกี่ยวกับให้นักเรียนได้เรียนรู้

2. การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียนเป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ อาคารสถานที่ ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยในการพิจารณาว่าโรงเรียนมีความพร้อมหรือไม่ มีผลต่อการตัดสินใจว่าจะเลือกแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนมากที่สุด ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ได้จากเอกสาร รายงานต่าง ๆ เช่น สถิติของโรงเรียน รายงานการประเมินคุณภาพของโรงเรียน การสำรวจภายในโรงเรียน เป็นต้น

3. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง เนื่องจากปัจจุบันเป็นระยะเวลาที่เราผ่านการใช้หลักสูตรมาหลายครั้งจนปัจจุบันกำลังนำหลักสูตรพุทธศักราช 2551 มาใช้กับโรงเรียน ซึ่งครบทุกชั้นเรียนตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 ดังนั้นการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางใช้แนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

- 3.1 มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร
- 3.2 สารและมาตรฐานการเรียนรู้ 8 กลุ่มวิชา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 3.3 การจัดการเรียนรู้
- 3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การร่างหลักสูตร

เป็นการกำหนดแผนการจัดประสบการณ์ หรือการกำหนดแนวทางการจัดการสอนให้แก่ผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีวัดและประเมินผลผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติตามเป้าหมายที่กำหนด

ในการร่างหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 คือ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ สภาพและความต้องการของชุมชน ศักยภาพของโรงเรียน หลักสูตรแกนกลางที่กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชาที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ

2.1 กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) จุดประสงค์ทั่วไป เป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องนั้น ๆ แล้ว ต้องนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในขั้นที่ 1 มากำหนดเป็นจุดประสงค์ทั่วไป ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การกำหนดจุดประสงค์ต้องเขียนด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายใต้ศักยภาพของแต่ละสถานศึกษา

ตัวอย่าง การกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร “การทำผลไม้แปรรูป คือให้นักเรียนมีความรู้และทักษะในการทำผลไม้แปรรูป

2) จุดประสงค์การเรียนรู้

- บอกความหมายของ “ผลไม้แปรรูป” ได้
- สามารถทำผลไม้แปรรูปได้
- มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพการทำผลไม้แปรรูป
- สามารถบรรจุหีบห่อที่สวยงามได้
- สามารถตั้งราคาขายที่เหมาะสมได้ ฯลฯ

2.2 การกำหนดเนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากเนื้อหาสาระเป็นเครื่องมือหรือสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปยังวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาใช้เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่เป็นบริบทของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความยากง่ายสอดคล้องเหมาะสมกับวัยหรือลำดับขั้นของการพัฒนาการทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งประสบการณ์เดิมของผู้เรียน มีประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน เนื้อหาที่เลือกสามารถจัดให้ผู้เรียนได้โดยพิจารณาถึงความพร้อม ศักยภาพของโรงเรียน บุคลากรที่เป็นผู้สอน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ

ตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตร “การทำผลไม้แปรรูป” ประกอบด้วยเนื้อหาสาระดังนี้

- ลักษณะและชนิดของผลไม้ที่นำมาแปรรูป
- ขั้นตอนการทำผลไม้แปรรูป
- การทำความสะอาดเครื่องใช้
- การบรรจุหีบห่อ
- การตั้งราคาขาย

ฯลฯ

2.3 การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน คือ กิจกรรมที่ทั้งผู้เรียนเป็นผู้กระทำและกิจกรรมที่ผู้สอนเป็นผู้กระทำ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้กิจกรรมในการจัดการเรียนการสอน การบรรยาย การสาธิต ผู้เรียนมีการซักถามโต้ตอบ การลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระที่กำหนดขึ้น ครูต้องคำนึงถึงพื้นฐานและประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ซึ่งอาจมีการนำสื่อทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ และบุคคลสถานที่ที่อยู่ในชุมชน เข้ามามีบทบาทร่วมเป็นกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การเรียนรู้เชื่อมโยงกับชุมชน ส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

กิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ กิจกรรมในลักษณะต่อไปนี้คือ ศึกษา ทดลอง สำรวจ ฝึกปฏิบัติ วิเคราะห์ อภิปราย สัมมนา ระดมความคิด ฯลฯ ตัวอย่างกิจกรรม “ศึกษา” ได้แก่

- ฟังคำอธิบายจากครู
- ค้นคว้าจากห้องสมุดของโรงเรียน
- ค้นคว้าจากแหล่งวิทยาการอื่น ๆ
- เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นมาบรรยาย
- ออกไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เกี่ยวข้องในท้องถิ่น
- ออกไปสำรวจดูสภาพจริงในพื้นที่

นอกจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว ครูยังสามารถจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการจัดทำสื่อต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนได้ดังนี้

1) หนังสือเรียน เป็นหนังสือที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้สำหรับการเรียน มีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้อง อาจมีลักษณะเป็นเล่ม เป็นแผ่น หรือเป็นชุดก็ได้

2) คู่มือครู แผนการสอน แนวการสอนหรือเอกสารอื่น ๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อช่วยครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละรายวิชาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

3) หนังสือเสริมประสบการณ์ เป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ในด้านการศึกษาหาความรู้ของตนเอง ความสนุกสนานเพลิดเพลิน ความซาบซึ้งในคุณค่าของภาษา การเสริมสร้างทักษะและนิสัยรักการอ่าน การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ตาม หลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น หนังสือประเภทนี้โรงเรียนควรจัดหาไว้บริการครูและนักเรียนในโรงเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ

3.1) หนังสืออ่านนอกเวลา เป็นหนังสือที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียนสำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียน โดยถือว่ากิจกรรมการเรียนเกี่ยวกับหนังสือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

3.2) หนังสืออ่านเพิ่มเติม เป็นหนังสือที่มีสาระอิงหลักสูตร สำหรับให้นักเรียนอ่านเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ตามความเหมาะสมกับวัยและความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล หนังสือประเภทนี้เคยเรียกว่าหนังสืออ่านประกอบ

3.3) หนังสืออุเทศ เป็นหนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียน โดยมีการเรียบเรียงเชิงวิชาการ

3.4) หนังสือส่งเสริมการอ่าน เป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เน้นไปในทางส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่าน และมีนิสัยรักการอ่านมากยิ่งขึ้น อาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน ฯลฯ ที่มีลักษณะไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณีและศีลธรรมอันดีงาม ให้ความรู้มีคติและสารประโยชน์

4) แบบฝึกหัด เป็นสื่อการเรียนสำหรับให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อช่วยเสริมให้เกิดทักษะ และความแตกฉานในบทเรียน

5) สื่อการเรียนการสอนอื่น ๆ เช่น สื่อประสม วัสดุทัศน แถบบันทึกเสียง ภาพพลิก แผ่นภาพ เป็นต้น

สื่อการเรียนการสอนดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนสามารถเลือกใช้ ปรับปรุง หรือจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสม

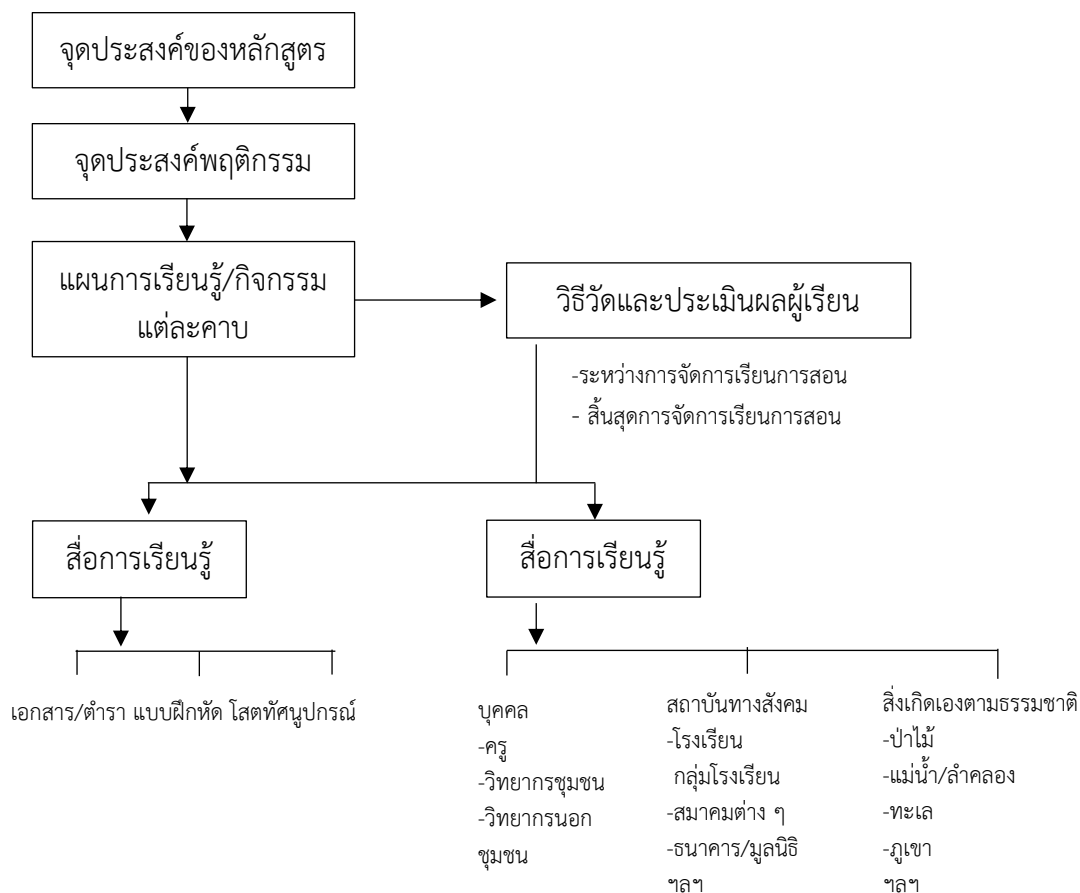
2.4 การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลผู้เรียน เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตร มีจุดประสงค์ชัดเจนที่กำหนดความคาดหวังในคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน รวมทั้งวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่ผู้ใช้หลักสูตรหรือครูทราบว่ามีผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง แก้ไข ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใดนั้น ต้องมีวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล ซึ่งการวัดและประเมินต่อผู้สอนที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนรวมทั้งตัวผู้สอนเองช่วย

ให้ผู้สอนทราบคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงคุณภาพของหลักสูตร นำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งการวัดและประเมินผลผู้เรียนมีทั้งก่อนการจัดการเรียนการสอน ระหว่างและสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอน แล้วแต่ความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร เมื่อร่างหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ก่อนที่จะนำไปใช้กับนักเรียน จำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อน เพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุด สิ่งที่ต้องพิจารณาในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร คือ ความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ วิธีวัดและประเมินผลผู้เรียน ซึ่งวิธีการตรวจสอบกระทำโดย

1. คณะทำงานร่างหลักสูตร เป็นกลุ่มบุคคลที่พัฒนาหลักสูตรขึ้นมา เช่น คณะครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง คนในชุมชน เป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเนื้อหาสาระ ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการสอน เป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะอยู่ในลักษณะของการจัดประชุม/สัมมนา เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ หลังจากที่มีการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรที่ร่างขึ้นมาเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก การประสานงานกับบุคคลที่จะเข้ามาช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชน ดังแผนภูมิ สรุปดังนี้



ภาพที่ 8 แสดงสรุปขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้

ขั้นที่ 5 การประเมินผลหลักสูตร

เป็นการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ผลจากการรวบรวมข้อมูลในแง่ต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบว่าหลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีสิ่งใดที่ควรต้องทำการปรับปรุงเพื่อให้หลักสูตรดียิ่งขึ้น

การประเมินหลักสูตร ได้ครูประเมินจากสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมต่าง ๆ มีการประเมินเป็น 2 ระยะ คือ

1.1 ประเมินระหว่างการจัดการเรียนการสอน เป็นการประเมินตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแต่ละคาบของการจัดการเรียนการสอน

1.2 ประเมินเมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอน ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร

2. ประเมินการจัดการเรียนการสอน เพื่อตรวจสอบว่าเมื่อนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนในสถานการณ์จริงแล้วเป็นอย่างไร มีปัญหา อุปสรรคอย่างไร การประเมินการจัดการเรียนการสอนให้คำนึงถึงการประเมินสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 การประเมินเนื้อหาสาระที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน ผู้เรียนสนใจในเนื้อหาสาระเรื่องราวที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร

2.2 ประเมินสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนว่าเหมาะสม ชัดเจน เข้าใจง่ายและดึงดูดความสนใจของผู้เรียนเพียงใด

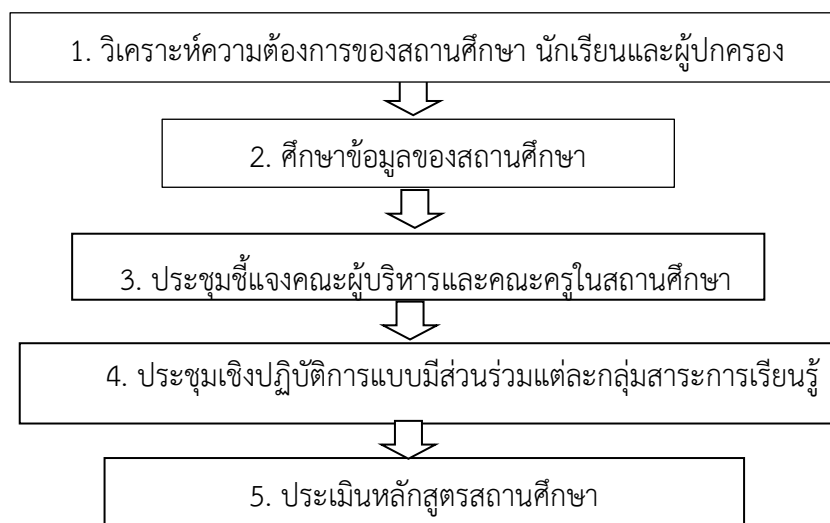
2.3 ประเมินการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นไปตามลำดับจากง่ายไปหายากหรือไม่ ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

บทสรุป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแนวคิดภายใต้พื้นฐานของการบริหารงานที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management – SBM) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด แนวทางที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นใช้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น มีการนำวิธีการบริหารงบประมาณด้วยตนเอง (Self-Budgeting School) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-Based Curriculum Development) และการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Student Counseling) เข้ามาใช้

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่นำมาใช้ดำเนินการในครั้งนี้ นำแนวคิดและรูปแบบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 27 วรรคสอง ที่กำหนดให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมทั้งแนวคิดและรูปแบบของนักพัฒนาหลักสูตร เช่น ไทเลอร์ ทาบา เชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส โอлива สกิลเบ็ก มาร์ช และคณะ เอ็กเกลสตัน วอล์คเกอร์ และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทย เช่น กรมวิชาการ กรมการศึกษา นอกรั้วโรงเรียน แลเจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ มากำหนดเป็นกรอบแนวทางพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นเป็นการพัฒนาหลักสูตรครบวงจร คือ เริ่มตั้งแต่การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การร่างหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริง รวมทั้งการประเมินผลหลักสูตร โดยหวังว่าขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่สมบูรณ์จะทำให้ได้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ 2) การร่างหลักสูตร 3) การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร 4) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 5) การประเมินผลหลักสูตร สรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐาน ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ทั้งนี้ เมื่อพัฒนาหลักสูตรเสร็จแล้ว ต้องมีการประเมินหลักสูตรเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมดีและถูกต้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรเพียงใด ครอบคลุมตามหลักสูตรอิงมาตรฐานหรือไม่ จึงขอเสนอแบบประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

แบบประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา

โรงเรียนอำเภอ.....จังหวัด.....สังกัด.....

องค์ประกอบหลัก	ไม่มี (0)	มี / ระดับคุณภาพ			
		ปรับปรุง (1)	พอใช้ (2)	ดี (3)	ดีมาก (4)
1. วิสัยทัศน์					
2. จุดหมาย					
3. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน					
4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์					
5. มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระฯ/ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
6. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา/เวลาเรียน					
7. รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน					
8. คำอธิบายรายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน					
9. หน่วยการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน					
10. รายวิชาเพิ่มเติม					
11. คำอธิบายรายวิชาเพิ่มเติม					
12. โครงสร้างรายวิชา					
12. หน่วยการเรียนรู้สาระการเรียนรู้เพิ่มเติม (ถ้ามี)					
13. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว, ชุมนุม, เพื่อสังคม)					
14. การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้					
15. สื่อและแหล่งเรียนรู้					
16. การวัดและประเมินผล					
17. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา					
18. มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องคุณธรรมนำความรู้และประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง/ประวัติศาสตร์/อาชีพในชุมชน					
รวม					
เฉลี่ย					

จุดเด่นที่พบ

จุดที่ต้องพัฒนา

แบบประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา

ที่มา: (เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า, 2552)

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
(สำหรับผู้เรียน)**

คำชี้แจง:

1. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้
 - 1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - 1.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร
2. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จัดทำขึ้นเพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีจำนวนทั้งสิ้น 37 รายการ ประเมิน เป็นลักษณะแบบมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ ตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
3. การทดสอบสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ตามแบบวัดฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อนักศึกษา การนำเสนอข้อมูลจะเป็นลักษณะภาพรวม และผู้วิจัยมุ่งนำข้อมูลมาใช้ในการประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

นางสาวกฤตยา สุวรรณไตรย์
นักศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีระดับคะแนน ดังนี้
ระดับความคิดเห็น 1 = น้อยที่สุด, 2= น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม					
1.1	มีความชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน					
1.2	มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง					
1.3	มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม					
2.1	มีความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมตามหลักการของหลักสูตร					
2.2	มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง					
2.3	มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2.4	มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	เนื้อหา/หัวข้อและระยะเวลาในการฝึกอบรม					
3.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม					
3.2	มีการจัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก					
3.3	มีความครอบคลุมความรู้ ทักษะ และการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดในการฝึกอบรม					
3.4	มีความถูกต้อง ชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน					
4.	วิธีการฝึกอบรม					
4.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4.2	มีความหลากหลายในวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม					
4.3	วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
4.4	กิจกรรมมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม					
5.	สื่อ/แหล่งการเรียนรู้					
5.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม					
5.2	มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการฝึกอบรม					
5.3	มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
6.	การประเมินผล					
6.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม					
6.2	มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายในการฝึกอบรม					
6.3	มีการใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมของการฝึกอบรม					
7.	การประเมินหน่วยการเรียนรู้					
7.1	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
7.1.1	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
7.1.2	มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์					
7.1.3	มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม					
7.1.4	มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม					
7.1.5	มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล					
7.1.6	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม					
7.2	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21					
7.2.1	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
7.2.2	มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์					
7.2.3	มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม					
7.2.4	มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม					
7.2.5	มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล					
7.2.6	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม					
7.3	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
7.3.1	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
7.3.2	มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
7.3.3	มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม					
7.3.4	มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม					
7.3.5	มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล					
7.3.6	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย)**

คำชี้แจง:

1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม

1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

2. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจพิจารณาและประเมินคุณภาพในด้านความสอดคล้อง/เหมาะสมของข้อคำถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 37 รายการประเมิน

3. การทดสอบสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ตามแบบวัดฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อนักศึกษา การนำเสนอข้อมูลจะเป็นลักษณะภาพรวม และผู้วิจัยมุ่งนำข้อมูลมาใช้เพื่อประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

นางสาวกฤตยา สุวรรณไตรย์
นักศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการประเมิน +1 หมายถึง แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม

ระดับการประเมิน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม

ระดับการประเมิน -1 หมายถึง แน่ใจว่า ไม่มีความสอดคล้อง/ไม่เหมาะสม

รายการประเมิน		ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม				
1.1	มีความชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน				
1.2	มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง				
1.3	มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม				
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม				
2.1	มีความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมตามหลักการของหลักสูตร				
2.2	มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง				
2.3	มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม				
2.4	มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้				
3.	เนื้อหา/หัวข้อและระยะเวลาในการฝึกอบรม				
3.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม				
3.2	มีการจัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก				
3.3	มีความครอบคลุมความรู้ ทักษะ และการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดในการฝึกอบรม				
3.4	มีความถูกต้อง ชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน				

รายการประเมิน		ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.	วิธีการฝึกอบรม				
4.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม				
4.2	มีความหลากหลายในวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม				
4.3	วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม				
4.4	กิจกรรมมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม				
5.	สื่อ/แหล่งการเรียนรู้				
5.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม				
5.2	มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการฝึกอบรม				
5.3	มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม				
6.	การประเมินผล				
6.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม				
6.2	มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายในการฝึกอบรม				
6.3	มีการใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมของการฝึกอบรม				
7.	การประเมินหน่วยการเรียนรู้				
7.1	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
7.1.1	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				
7.1.2	มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์				
7.1.3	มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม				
7.1.4	มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม				
7.1.5	มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล				
7.1.6	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม				
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21					
7.2.1	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				

รายการประเมิน		ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7.2.2	มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์				
7.2.3	มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม				
7.2.4	มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม				
7.2.5	มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล				
7.2.6	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม				
7.3	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
7.3.1	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				
7.3.2	มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์				
7.3.3	มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม				
7.3.4	มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม				
7.3.5	มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล				
7.3.6	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม				

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....



แบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (สำหรับผู้เรียน)

คำชี้แจง:

1. แบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้เรียนระดับอุดมศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม

1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

2. แบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้เรียนระดับอุดมศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อประเมินสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยแบบวัดฯ เป็นลักษณะแบบทดสอบอัตนัย แบ่งออกเป็น 10 ประเด็นคำถามสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. การทดสอบสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ตามแบบวัดฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อนักศึกษาการนำเสนอข้อมูลจะเป็นลักษณะภาพรวม และผู้วิจัยมุ่งนำข้อมูลมาใช้เพื่อประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

นางสาวกฤตยา สุวรรณไตรย์

นักศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง นักศึกษาร่วมกันจัดทำแบบทดสอบเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตร
ฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
ในประเด็นความหมายและความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

2. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการนำมาใช้ในการจัดการเรียน
การสอนปัจจุบันควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญใดบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมี
ความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์แนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร นักศึกษามีความสนใจ
ที่จะพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านใด เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

.....

.....

.....

.....

4. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายถึงกรอบแนวคิดเชิงมโนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่ามี
ความเหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันหรือไม่ พร้อมแสดงเหตุผล
ประกอบ

.....

.....

.....

.....

5. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ถึงความสำคัญของหลักสูตรแห่งโลกอนาคตว่าควรมีลักษณะของหลักสูตรอย่างไรให้เป็นหลักสูตรที่ผู้เรียนสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของการจัดการเรียนการสอนในอนาคต พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

6. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายแนวโน้มการประกอบอาชีพของผู้คนในสังคมในอนาคต และสถานศึกษาควรเตรียมพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับอาชีพในอนาคตเหล่านี้ จำนวน 1 อาชีพ พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

7. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายว่าถ้านักศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นักศึกษาจะออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างไร และแต่ละขั้นมีวิธีดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

8. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ว่าถ้าสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดเฉพาะในส่วนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการจัดทำเท่านั้น แต่ไม่ได้เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จะส่งต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

.....

.....

.....

.....

9. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายคุณลักษณะที่สำคัญของผู้เรียนและครูในศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีลักษณะที่สำคัญอย่างไร จงแสดงความคิดเห็นและให้เหตุผลเชิงวิชาการ

.....

.....

.....

.....

10. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายว่า หากนักศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นทีมงานในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะเริ่มใช้หลักสูตรดังกล่าวในปีการศึกษา 2567 นักศึกษาจะมีวิธีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นมีคุณภาพ และสามารถนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อการประกาศใช้หลักสูตรในลำดับต่อไป

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย)

คำชี้แจง:

1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมแบบผสมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม

1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

2. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจพิจารณา และประเมินคุณภาพในด้านความสอดคล้อง/เหมาะสมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน โดยแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 2 เป็นเกณฑ์การให้คะแนน พร้อมข้อเสนอแนะ โดยแบบประเมินเป็นลักษณะแบบทดสอบอัตนัย แบ่งออกเป็น 10 ประเด็นคำถามสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. แบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตามแบบวัดฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อนักศึกษา การนำเสนอข้อมูลจะเป็นลักษณะภาพรวม และผู้วิจัยมุ่งนำข้อมูลมาใช้เพื่อประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

นางสาวกฤตยา สุวรรณไตรย์

นักศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
ชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการประเมิน +1 หมายถึง แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม

ระดับการประเมิน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม

ระดับการประเมิน -1 หมายถึง แน่ใจว่า ไม่มีความสอดคล้อง/ไม่เหมาะสม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
คำถาม				
1. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในประเด็นความหมายและความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา				
2. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญใดบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างไร				
3. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร นักศึกษามีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านใด เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น				

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายถึงกรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์ สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่ามีความเหมาะสมกับ สภาพการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันหรือไม่ พร้อม แสดงเหตุผลประกอบ				
5. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ถึงความสำคัญของหลักสูตร แห่งโลกอนาคตว่าควรมีลักษณะของหลักสูตรอย่างไรให้ เป็นหลักสูตรที่ผู้เรียนสนใจและตอบสนองต่อความ ต้องการของการจัดการเรียนการสอนในอนาคต พร้อม แสดงเหตุผลประกอบ				
6. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายแนวโน้มการ ประกอบอาชีพของผู้คนในสังคมในอนาคตและ สถานศึกษาควรเตรียมพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับอาชีพ ในอนาคตเหล่านี้ จำนวน 1 อาชีพ พร้อมแสดงเหตุผล ประกอบ				
7. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายว่าถ้านักศึกษา ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา นักศึกษาจะออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างไร และแต่ละขั้นมีวิธีดำเนินการอย่างไร				

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
8. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ว่าถ้าสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดเฉพาะในส่วนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการจัดทำเท่านั้น แต่ไม่ได้เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จะส่งต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น 				
9. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายคุณลักษณะที่สำคัญของผู้เรียนและครูในศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีลักษณะที่สำคัญอย่างไร จงแสดงความคิดเห็นและให้เหตุผลเชิงวิชาการ 				
10. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายว่า หากนักศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นทีมงานในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะเริ่มใช้หลักสูตรดังกล่าวในปีการศึกษา 2567 นักศึกษาจะมีวิธีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นมีคุณภาพ และสามารถนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อการประกาศใช้หลักสูตรในลำดับต่อไป 				

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ตอนที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนตามแบบประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนนและความหมาย	ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	1 คะแนน หมายถึง มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานน้อย				
	2 คะแนน หมายถึง มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน				
	3 คะแนน หมายถึง มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และเสนอวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกในการดำเนินงานอื่น ๆ ได้				
	4 คะแนน หมายถึง มีส่วนร่วมในการวางแผน การทำงานและเสนอวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกในการดำเนินงานอื่น ๆ ได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง				
2. การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1 คะแนน หมายถึง ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จสมบูรณ์และส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด				
	2 คะแนน หมายถึง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์แต่ส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด				
	3 คะแนน หมายถึง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์แต่ส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด				
	4 คะแนน หมายถึง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์และภายในเวลาที่กำหนด				
3. การให้ความร่วมมือในการทำงาน	1 คะแนน หมายถึง ให้ความร่วมมือในการทำงานน้อย				
	2 คะแนน หมายถึง ให้ความร่วมมือในการทำงานปานกลาง				

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนนและความหมาย	ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	3 คะแนน หมายถึง ให้ความร่วมมือในการทำงานดี				
	4 คะแนน หมายถึง ให้ความร่วมมือในการทำงานดีมาก				
4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1 คะแนน หมายถึง แสดงความคิดเห็นน้อย				
	2 คะแนน หมายถึง แสดงความคิดเห็นค่อนข้างน้อยและไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ปานกลาง				
	3 คะแนน หมายถึง แสดงความคิดเห็นได้ชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดี				
	4 คะแนน หมายถึง แสดงความคิดเห็นได้ชัดเจนมากและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างดีมาก				
5. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1 คะแนน หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นน้อย				
	2 คะแนน หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นปานกลาง				
	3 คะแนน หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมาก และระบุดูจุดแข็ง-จุดอ่อนของหลักฐานโต้แย้งได้ดี				
	4 คะแนน หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นอย่างมาก และสามารถสรุปเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้ดีมาก				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



**แบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
(แบบประเมินสำหรับผู้เข้ารับการอบรม)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม และเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

2. แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีจำนวนทั้งสิ้น 17 รายการประเมิน เป็นลักษณะแบบมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ ตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

3. ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย และการตอบแบบประเมินครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน การนำเสนอข้อมูลจะเป็นลักษณะภาพรวม และผู้วิจัยมุ่งนำข้อมูลมาใช้ในการประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

นางสาวกฤตยา สุวรรณไตรย์

นักศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
ของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม/สอดคล้อง ตามความคิดเห็นของท่าน
 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็น
 ทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความเหมาะสม/สอดคล้อง 1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
1	ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม					
1.1	ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1.2	ความรู้เกี่ยวกับปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21					
1.3	ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1.4	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1.5	ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของเนื้อหา					
2.	ด้านการฝึกอบรม					
2.1	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
2.2	รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
2.3	หลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ					
3.	ด้านวิทยากร					
3.1	ความเชี่ยวชาญในเรื่องการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
3.2	ความเชี่ยวชาญในเรื่องปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21					
3.3	ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ					
3.4	การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน					
3.5	การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน					
3.6	การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน					
3.7	ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมฯ แต่ละหน่วย					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
4.	ด้านการนำความรู้ไปใช้					
4.1	มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม					
4.2	มีความหลากหลายในวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



**แบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม และเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

2. แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีจำนวนทั้งสิ้น 17 รายการประเมิน เป็นลักษณะแบบมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ ตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

3. ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย และการตอบแบบประเมินครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน การนำเสนอข้อมูลจะเป็นลักษณะภาพรวม และผู้วิจัยมุ่งนำข้อมูลมาใช้ในการประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

นางสาวกฤตยา สุวรรณไตรย์

นักศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
เรื่อง การเสริมสร้างสรณะการทำงานเป็นทีม
ของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการประเมิน +1 หมายถึง แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม

ระดับการประเมิน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม

ระดับการประเมิน -1 หมายถึง แน่ใจว่า ไม่มีความสอดคล้อง/ไม่เหมาะสมคำ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม				
1. ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
2. ความรู้เกี่ยวกับปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21				
3. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
4. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
5. ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของเนื้อหา				
ด้านการฝึกอบรม				
1. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม				
2. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน				
3. หลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ				
ด้านวิทยากร				
1. ความเชี่ยวชาญในเรื่องการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
2. ความเชี่ยวชาญในเรื่องปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21				
3. ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ				

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4. การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน				
5. การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน				
6. การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน				
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมฯ แต่ละหน่วย				
ด้านการนำความรู้ไปใช้				
1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้จริงได้				
2. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้				

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

**ผลการประเมินความสอดคล้อง IOC ของหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม							
1.1 มีความชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน ในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ตามสภาพความเป็นจริง	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3 มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม							
2.1 มีความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร การส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตามหลักการของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2 มีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ตามสภาพความเป็นจริง	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3 มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4 มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. เนื้อหา/หัวข้อและระยะเวลาในการฝึกอบรม							
3.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2 มีการจัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3 มีความครอบคลุมความรู้ ทักษะ และการส่งเสริม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4 มีความถูกต้อง ชัดเจนในการเสริมสร้างการทำงาน ร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.8	สอดคล้อง
4. วิธีการฝึกอบรม							
4.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2 มีความหลากหลายในวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3 วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการ อบรม	1	1	0	1	1	0.8	สอดคล้อง
4.4 กิจกรรมมีความเหมาะสมในการเสริมสร้าง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
5. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้							
5.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.2 มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.3 มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. การประเมินผล							
6.1 มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.2 มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.3 มีการใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับกิจกรรมของการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. การประเมินหน่วยการเรียนรู้							
7.1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
7.1.1 มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.1.2 มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.1.3 มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.1.4 มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.1.5 มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.1.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21							
7.2.1 มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.2.2 มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.2.3 มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.2.4 มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.2.5 มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.2.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
7.3.1 มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.3.2 มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.3.3 มีความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
7.3.4 มีความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.3.5 มีความถูกต้องในการวัดและประเมินผล	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ผลการประเมินความสอดคล้อง IOC แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของแบบวัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม**

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในประเด็นความหมายและความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา	1	0	1	1	1	0.8	สอดคล้อง
2. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญใดบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างไร	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร นักศึกษามีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านใด เพราะเหตุใด จึงเป็นเช่นนั้น	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายถึงกรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันหรือไม่ พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ	0	1	1	1	1	0.8	สอดคล้อง
5. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ถึงความสำคัญของหลักสูตรแห่งโลกอนาคตว่าควรมีลักษณะของหลักสูตรอย่างไรให้เป็นหลักสูตรที่ผู้เรียนสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของการจัดการเรียนการสอนในอนาคต พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายแนวโน้มการประกอบอาชีพของผู้คนในสังคมในอนาคตและสถานศึกษาควรเตรียมพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับอาชีพในอนาคตเหล่านี้ จำนวน 1 อาชีพ พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายว่าถ้านักศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นักศึกษาจะออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา	0	1	1	1	1	0.8	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ให้มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างไร และแต่ละขั้นมีวิธีดำเนินการอย่างไร							
8. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ว่าถ้าสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดเฉพาะในส่วนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการจัดทำเท่านั้น แต่ไม่ได้เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จะส่งต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
9. นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายคุณลักษณะที่สำคัญของผู้เรียนและครูในศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีลักษณะที่สำคัญอย่างไร จงแสดงความคิดเห็นและให้เหตุผลเชิงวิชาการ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
10. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายว่า หากนักศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นทีมงานในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะเริ่มใช้หลักสูตรดังกล่าวในปีการศึกษา 2567 นักศึกษาจะมีวิธีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นมีคุณภาพ และสามารถนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อการประกาศใช้หลักสูตรในลำดับต่อไป	0	1	1	1	1	0.8	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

**ผลการประเมินความสอดคล้อง IOC แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม							
1. ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ความรู้เกี่ยวกับปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของเนื้อหา	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการฝึกอบรม							
1. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. หลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านวิทยากร							
1. ความเชี่ยวชาญในเรื่องการออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ความเชี่ยวชาญในเรื่องปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมฯ แต่ละหน่วย	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการนำความรู้ไปใช้							
1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้จริงได้	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ฉ
ภาคผนวก ฉ สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ
/ผลการสอบ CEFR



This is to certify that

Miss. Kittaya Suwannatrai

Achieved BSRU English Proficiency Test (BSRU-TEP) level

B2

Given on 14th March 2025

A handwritten signature in black ink, belonging to Assistant Professor Dr. Kulsirin Aphiratoradej, is positioned above the name and title.

Assistant Professor Dr Kulsirin Aphiratoradej,

Director

ภาคผนวก ข
แบบตอบรับการเผยแพร่ตีพิมพ์/บทความวิจัย

MHESI 0643.05/0168



Bansomdejchaopraya
Rajabhat University
1061 Soi Itsaraphap 15,
Itsaraphap Road, Hiranruchi,
Thonburi, Bangkok, Thailand 10600

25th November 2024

Subject: Acceptance Letter

Dear Kittaya Suwannatrai

We are pleased to acknowledge the submission of your article to The 1st Bansomdejchaopraya National and International Conference (BS2C 2025) under the theme “Synergy of Innovation, Technology and Creativity for Sustainable Prosperity”. Following a thorough review process, the anonymous reviewers have highlighted that your paper is highly relevant to the conference theme and is expected to foster meaningful discussions and insights. Based on their recommendations, the Organizing Committee is delighted to inform you that your paper ID: **173-EN-EDU** in the title **“The development of a blended training curriculum to enhance teamwork competencies of student teachers at Rajabhat University”** has been **accepted for oral presentation** on January 17th, 2025 at The 1st Bansomdejchaopraya National and International Conference (BS2C 2025). Additionally, **your work will be published in the BS2C 2025 Proceedings.**

We look forward to your insightful presentation and your active participation in making the conference a success. For more details, please visit the conference website at <https://bs2c.bsru.ac.th>. If you require any assistance or additional information, do not hesitate to contact the conference secretariat at research@bsru.ac.th.

Yours faithfully,

(Assistant Professor Dr. Kiatikhon Sobhanabhorn)
Director of Research and Development Institute
Bansomdejchaopraya Rajabhat University





(173-EN-EDU)

The Development of a Blended Training Curriculum to Enhance Teamwork Competencies of Student Teachers at Rajabhat University

Kittaya Suwannatrai^{1*}, Phatchareephorn Bangkheow¹, and Phenporn Thongkamsuk¹

¹Department of Curriculum and Instruction, Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok 10600, Thailand.

*corresponding author: kittaya.jahh@gmail.com

Abstract

This research focuses on developing a blended training curriculum to enhance the teamwork competencies of student teachers at Rajabhat University. The objectives of the study are to: 1) develop a blended training curriculum to improve teamwork competencies, 2) compare student teachers' teamwork competencies before and after participating in the blended training curriculum, and 3) assess satisfaction levels with the training curriculum. The sample consisted of 25 second-year student teachers from the Faculty of Education at Bansomdejchaopraya Rajabhat University, selected through cluster sampling. Research instruments included a blended training curriculum, a curriculum evaluation form, a teamwork competency assessment form, and a satisfaction survey. Statistical methods used were mean($\bar{X}$), standard deviation(S.D.), and t-test. The findings revealed that the blended training curriculum included principles, objectives, content, training duration, methods, learning resources, and evaluation. The curriculum was rated as highly appropriate and consistent. The teamwork competencies of the student teachers showed statistically significant improvement after participating in the blended training curriculum, with a significance level of 0.05. Additionally, the student teachers expressed the highest level of satisfaction with the curriculum, highlighting its effectiveness in enhancing teamwork competencies and its practical value in preparing them for collaborative work in educational contexts.

Keywords: blended training; student teachers; teamwork competencies



1. Introduction

The global society of the 21st century is characterized by unlimited access to information and rapid transitions, driven by continuous exchange and interaction among diverse groups. Advances in communication technology have significantly reduced distances, fostering cultural flows and integration. The 21st century is regarded as a borderless era, where the mobility of people, societies, and cultures occurs seamlessly across various channels. This dynamic environment has prompted countries worldwide to formulate development paradigms that address transformations across politics, governance, economy, social systems, and education (Office of the Education Council, 2017).

The development of personnel and programs aimed at enhancing learner competencies and potential includes the refinement of curriculum standards, teaching methodologies, educational materials, and assessment systems (Office of the Basic Education Commission, 2014; Siroj Pholpanthin, 2015; Harrey & Bowin, 2014). It also prioritizes the production and professional development of high-quality teachers to ensure a workforce capable of addressing labor market demands and driving economic and social progress in the dynamic context of the 21st century. These efforts are vital for fostering essential skills, including teamwork, communication, and critical thinking, which are fundamental in modern professional and educational contexts (NASSP, 2013).

Human resources are regarded as a crucial asset in driving societal progress and are key indicators of development in the modern world. Prachai Jedaman (2013, 2015) emphasized that effective human resource development enhances knowledge, skills, and understanding, improving individual and organizational performance. Education serves as a foundation for this process, focusing on equipping individuals with the competencies needed to thrive. Among these competencies, teamwork has emerged as a critical focus for student teachers, as it fosters collaboration, innovation, and communication in professional environments (Phayom Wongsarsorn, 2014).

The importance of teamwork in educational settings has been widely studied. Trimble and Miller (2016) found that promoting teamwork among teachers, students, and school administrators enhances morale, creativity, and participatory management. Effective teamwork also improves communication between students and instructors, while clearly defined roles and responsibilities among team members contribute to overall success. However, challenges persist, as Trent (2017) noted that limited experience, mismatched understanding, and ineffective coordination within teams can hinder problem-solving processes. Additionally, Mierlo (2018) highlighted that successful teamwork relies on clear goals, open communication, and a positive working environment, all of which contribute to individual satisfaction and team effectiveness.

The COVID-19 pandemic has further exposed challenges in teamwork development among pre-service teachers. With the shift to online learning, instructional media and learning strategies have often failed to support active teamwork processes. Consequently, many students lack the knowledge, skills, and



competencies necessary to work effectively in teams, which are essential for their future professional success (Saowaluk Anuyant, 2020). Anupamanarayan (2018) emphasized that understanding team dynamics and setting clear team goals are critical for achieving efficiency and satisfaction in teamwork, further underscoring the need for targeted interventions.

Blended learning has emerged as a promising approach to address these challenges. Graham (2012) described blended learning as integrating traditional classroom methods with computer-mediated instruction to create flexible and interactive learning experiences. Bernath (2012) further explained that blended learning promotes equitable access and supports collaboration through innovative teaching methods and technological tools. The study focuses on students from Bansomdejchaopraya Rajabhat University and aims to address individual differences by providing equal learning opportunities. It also facilitates learner-centered instruction, enabling effective communication between students and instructors. By strengthening teamwork competencies, this blended learning approach seeks to achieve impactful and sustainable learning outcomes.

2. Research Objectives

- 1) To develop a learning curriculum based on interactive learning theory integrated with connectivism to enhance the systematic thinking skills of secondary school students.
- 2) To compare the systematic thinking skills of secondary school students before and after learning through the proposed interactive and connectivism-based learning model.
- 3) To examine the satisfaction of secondary school students with the learning management process implemented through the interactive and connectivism-based learning model.

3. Research Methodology

This research focuses on developing a blended training curriculum aimed at enhancing teamwork competencies among pre-service teachers at Rajabhat University. The study employs both qualitative and quantitative research methods, divided into four phases:

Step 1: Studying Foundational Data for Determining Curriculum Components

This initial phase focused on gathering foundational information from various theories, principles, and concepts. The review encompassed research on training curricula, training principles, online training methodologies, and strategies for developing teamwork competencies. It also incorporated school curriculum content intended for use in the training sessions. To support this process, a document synthesis form, was employed to collect and synthesized relevant data. Key insights were identified systematically enabling the extractions of meaningful findings. The results from this phase guided the detailed specification of the components for the blended training curriculum aimed at enhancing teamwork competencies.

Step 2: Development of the Blended Training Program to Enhance Teamwork Competency

This step focuses on the design and development of the blended training program, aimed at



enhancing teamwork competencies. The study involves a group of five experts in curriculum and teaching, selected through purposive sampling who are tasked with evaluating the program's appropriateness. The primary research tools include the blended training program itself, the teamwork competency assessment tool, and the satisfaction survey. Both the teamwork competency assessment tool and the satisfaction Survey underwent validation using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), with scores ranging from 0.80 to 1.00, indicating strong alignment with the study's objectives. The reliability of these instruments was assessed using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.96 for the teamwork competency assessment tool and 0.97 for the satisfaction survey. These results demonstrate high internal consistency, confirming the quality and reliability of the instruments used in the study. Data collected from the evaluation process will be analyzed using descriptive statistics, including the mean and standard deviation (S.D.), to determine the consistency and relevance of the experts' assessments. The results will then be compared with predefined criteria to evaluate the program's overall suitability and alignment with the intended objectives.

Step 3: Trial Implementation of the Blended Training Program to Enhance Teamwork Competency

This step involves the trial implementation of the blended training program to evaluate its effectiveness in enhancing teamwork competency. The target group for this study consists of 25 second-year teacher education students from the Faculty of Education at Bansomdejchaopraya Rajabhat University, enrolled in the curriculum development course. These students are selected using cluster sampling. From the population of 3,863 students enrolled in 129 sections of the course, one section was randomly selected as the cluster. This method was chosen to ensure that the sample group could perform group-based activities in a natural and cohesive team environment without separating students into smaller, fragmented groups. Selecting one section of 25 students allowed for focused development and monitoring of teamwork competencies within a structured classroom setting. This approach aligns with the study's objective to observe and enhance teamwork in a collaborative educational context. The data analysis will involve using a teamwork competency assessment tool to measure the students' abilities. The results will be assessed using descriptive statistics, such as the mean and standard deviation (S.D.), and the differences in teamwork competency before and after the training will be analyzed using a t-test to determine if the training program significantly improved the students' teamwork skills.

Step 4: Evaluation of the Blended Training Program to Enhance Teamwork Competency

This step involves the evaluation of the blended training program to assess its effectiveness in enhancing teamwork competency. The target group for this study consists of 25 second-year teacher education students from the Faculty of Education at Bansomdejchaopraya Rajabhat University, selected through cluster sampling. The same target group of 25 students, selected using cluster sampling, participated in this evaluation. By selecting one entire section enrolled in the curriculum development course, the study maintained a consistent and cohesive group for observing teamwork dynamics in a



collaborative setting. This course was specifically chosen due to its emphasis on group work and teamwork activities, aligning with the program's objectives. The research instrument used is a satisfaction survey, designed to assess the students' satisfaction with the blended training program aimed at enhancing teamwork competency. The data will be analyzed using descriptive statistics, including the mean and standard deviation (S.D.), to summarize the satisfaction levels of the participants. To evaluate the improvement in teamwork competency, a paired-sample t-test will be conducted to compare the pre- and post-training mean scores, with a significance level set at 0.05. This test will determine whether the observed changes in teamwork competency are statistically significant. Additionally, the results of the training will be summarized through content analysis to provide insights into the effectiveness of the training program.

4. Research Results

The research findings on the development of a blended training program to enhance teamwork competency of student teachers at Rajabhat Universities can be presented as follows:

1. The results of the evaluation of the suitability of the blended training program to enhance teamwork competency of pre-service teachers at Rajabhat Universities.
2. The comparison of teamwork competency before and after the training on enhancing teamwork competency.
3. The results of the satisfaction assessment of the training program on enhancing teamwork competency of pre-service teachers who participated in the program.

Table 1 Results of the Evaluation of the Suitability of the Blended Training Program to Enhance Teamwork Competency of Pre-service Teachers at Rajabhat Universities

Evaluation Item	<i>n</i>	$\bar{X}$	S.D.	Interpretation
1. Principles of the training program	3	4.60	0.51	Most appropriate
2. Objectives of the training program	4	4.60	0.60	Most appropriate
3. Content/Topics and training duration	4	4.65	0.49	Most appropriate
4. Training methods	4	4.65	0.49	Most appropriate
5. Media/Learning resources	3	4.73	0.46	Most appropriate
6. Assessment methods	3	4.40	0.74	Very appropriate
7. Evaluation of learning modules	18	4.60	0.56	Most appropriate
Overall Average	39	4.60	0.62	Most appropriate

The evaluation results of the blended training program revealed that the overall suitability was rated as "most appropriate" ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.62). Among the components, media and learning resources received



the highest score ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46), reflecting its strong contribution to the program's effectiveness. Both content/topics and training duration and training methods scored equally high ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.49), indicating their relevance and alignment with program objectives. The principles and objectives of the program were rated at 4.60, demonstrating their appropriateness. The evaluation of learning modules also scored 4.60, showing its consistency with the overall framework. While assessment methods scored slightly lower at 4.40 (S.D. = 0.74), they were still deemed "very appropriate." These results confirm the program's effectiveness and suitability for developing teamwork competency among pre-service teachers. The results of the comparison of teamwork competency of pre-service teachers at Rajabhat Universities before and after participating in the blended training curriculum are detailed in Table 2.

Table 2 The comparison of teamwork competency before and after the training program

Test	Full Score	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
Before training	25	25	16.64	0.71	19.20	0.00*
After training	25	25	29.12	0.66		

Note: *Statistically significant at the 0.05 level

The results showed a statistically significant improvement in teamwork competency after the training program, with the mean score increasing from 16.64 (S.D. = 0.71) before training to 29.12 (S.D. = 0.66) after training. The t-test result ($t = 19.20$, $p < 0.05$) confirmed the significance of this improvement. This indicates that the training program effectively enhanced the teamwork competency of pre-service teachers.

The study on student satisfaction with the training program aimed at enhancing teamwork competency among pre-service teachers analyzed satisfaction data across various aspects, as summarized in Table 3.

Table 3 Evaluation of Pre-service Teachers' Satisfaction with the Training Program on Enhancing Teamwork Competency

Aspect	$\bar{X}$	S.D.	Interpretation
1. Content of the training program	4.71	0.51	Highest
2. Training methods	4.56	0.64	Highest
3. Instructors	4.44	0.78	High
4. Application of knowledge gained	4.22	0.90	High
5. Knowledge acquired from the training	4.45	0.82	High
Overall	4.52	0.72	Highest

Note: The interpretation scale is as follows: 4.51–5.00 = Highest; 3.51–4.50 = High; 2.51–3.50 = Moderate; 1.51–2.50 = Low; 1.00–1.50 = Lowest.



The evaluation of pre-service teachers' satisfaction with the training program showed an overall high level of satisfaction ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.72). The content of the program and training methods received the highest ratings ($\bar{X}$ = 4.71 and 4.56, respectively), indicating strong alignment with participants' expectations. Satisfaction with instructors, knowledge acquired, and application of knowledge was also rated highly, with mean scores ranging from 4.22 to 4.45. These results confirm the program's effectiveness in meeting its objectives and enhancing teamwork competency.

5. Discussion

The research was conducted following a methodology aligned with its objectives, and the findings were consistent with the set hypotheses. The discussion of the results is as follows:

First, Regarding the development of the blended training program to enhance teamwork competency of student teachers at Rajabhat universities, the blended training program comprised six key components: (1) principles, (2) objectives, (3) content/topics and training duration, (4) training methods, (5) media/learning resources, and (6) evaluation methods. The program's structure was rated as highly suitable, effectively achieving its objectives and enhancing the teamwork competency of pre-service teachers. This aligns with the concepts of Chaiyot Damrongkitkosol and Patchariphorn Bangkiew (2017), who developed a training package on test analysis using computer software. They emphasized that an effective training program must have cohesive components, including principles, objectives, content/topics, methods, learning media, and evaluation, to ensure the achievement of desired knowledge, skills, and attributes.

Additionally, the blended training program was organized into four learning units, totaling 16 hours, with a sequential structure designed to develop learning skills related to curriculum studies. This aspect was rated as highly suitable, consistent with the findings of Anchalee Wimonilp and Nopporn Waikhakul (2022), who developed a blended training program to promote online teaching. Their research highlighted the importance of aligning content with all curriculum components and rated the content as highly suitable.

The integration of digital technologies in learning management and online education standards is increasingly significant. The research incorporated online learning techniques with classroom activities to create a hybrid training model. This approach addresses challenges such as students' inability to attend on-site classes and aligns with the ideas of Suparada Anchunda (2023), who studied a blended training curriculum based on connectivism principles. Her research aimed to develop, implement, and evaluate a training curriculum that combined in-person and online learning to foster innovation skills grounded in local knowledge for Thai language education students at Rajabhat Universities. She concluded that blended training methods benefit learners and effectively meet learning objectives.

Second, the comparison of pre-service teachers' teamwork competency before and after training revealed a significant improvement, with post-training scores being higher across all evaluation criteria at a statistical significance level of .05. This improvement can be attributed to the structured learning activities



within the blended training program, which focused on five key aspects of teamwork competency: participation in team planning, responsibility for assigned tasks, cooperation in team activities, contribution of opinions, and listening to others' perspectives. The program emphasized systematic teamwork development through group activities, where teams of 5–7 members worked collaboratively toward shared goals. This approach included defining clear roles, establishing timelines, and ensuring accountability for tasks. By fostering trust and reducing potential conflicts, the program provided an environment conducive to effective teamwork.

These findings align with the framework proposed by Katzenbach and Smith (1993), who highlighted five critical elements of effective teamwork. First, team size should be optimal, ideally between 5–12 members, to ensure familiarity and skill diversity without hindering collaboration. Second, teams should have a shared purpose and unified goals, creating mutual commitment among members. Third, a common approach, including clear plans and equitable task distribution, ensures smooth teamwork. Fourth, clearly defined roles and responsibilities help members understand their contributions and develop essential leadership skills. Lastly, fostering collaboration and trust among team members is crucial for minimizing conflict and enhancing harmony. Similarly, Woodcock and Francis (1994) emphasized that effective teams must have clear objectives and collective agreement on goals, which unifies the team and strengthens their commitment to achieving shared outcomes. Furthermore, research has shown that team structure, which provides clear and defined roles, routines, and ranks, helps improve team coordination. This positive effect on team coordination is particularly strong in teams with greater longevity (Ji & Yan, 2020).

The results demonstrate the success of the blended training program in systematically developing teamwork competency among student teachers. By integrating collaborative practices and structured methodologies, the program aligns with established theories on effective team dynamics and provides a model for fostering essential teamwork skills in educational settings.

Finally, the evaluation of satisfaction with the blended training program revealed that participants were highly satisfied, indicating that the program is of sufficient quality to effectively enhance teamwork competency among pre-service teachers. This high level of satisfaction can be attributed to the systematic organization of the training process and the integration of various tools and web applications. These include video clips, Padlet, Google Forms, Vonder Go, and Blooket, which were utilized in both classroom and online learning activities.

The use of these tools provided trainees with hands-on experience in curriculum development, allowing them to maximize their potential. Moreover, the selected programs were user-friendly and free of charge, enabling participants to easily access the training content at their convenience through internet networks. This aligns with the views of Bath and Bourke (2010), who emphasized that blended training programs should include well-designed content, accessible learning resources, engaging activities, and appropriate evaluation methods to support learners effectively. Similarly, research by Timotheou et al.



(2022) found that personalized augmented reality experiences create more engaging learning environments, leading to improved academic performance. Furthermore, the findings are consistent with the research by Silpawit Chanphut and Worawut Mansukphon (2018), which highlighted that integrating modern media and technology into diverse training activities enables participants to learn without limitations.

Overall, the blended training program's systematic approach and effective use of digital tools facilitated a high-quality learning experience, meeting the participants's needs and providing them with valuable skills to enhance teamwork competency.

6. Recommendations

Based on the research findings, it is recommended to integrate advanced digital tools to facilitate both synchronous and asynchronous learning, thereby enhancing engagement and accessibility. Customizing training content to meet the specific needs of various educational institutions can lead to more effective skill development. Providing continuous professional development for instructors will ensure the successful implementation of blended learning strategies. Conducting longitudinal assessments of teamwork competencies will help in understanding the long-term impact of the training. Additionally, exploring factors influencing participants' satisfaction, such as through qualitative methods like interviews, would provide deeper insights into the program's effectiveness. Encouraging collaborative learning environments and conducting further research on the efficacy of blended learning approaches are also advised to foster a culture of collaboration and inform best practices.

7. References

- Anchunda, S. (2022). *A Development of A Blended Training Curriculum Based on Connectivism Approach to Enhance Innovational Creation Skills from Local Related Content for Thai Language Student Teachers of Rajabhat University* [Doctoral Dissertation in Curriculum and Instruction, Naresuan University]. (In Thai)
- Anuyan, S. (2020). The Future of Education: An Impact of Covid-19 Pandemic Crisis. *Journal of Education Loei Rajabhat University*, 14(2). 14-25. (In Thai)
- Damrongkijkosol, C. & Bangkheow, P. (2017). The Development of Examination Analysis using Computer Program Training Package, *Technical Education Development Journal*, 29(101), 64-72. (In Thai)
- Dharma, D., Yaemkasikorn, M. & Hokuwan, P. (2013). Development of Educational Technology Professional Practice System for Ideal Characteristics Development. *Journal of Educational Administration*, 7(2), 28-41. (In Thai)
- Jedaman, P. (2013). *Human Resource Management using with your Heart and your Brian*. Bangkok: Sutpaisan Builder. (In Thai)



- Ji, H. & Yan, J. (2020). How Team Structure Can Enhance Performance: Team Longevity's Moderating Effect and Team Coordination's Mediating Effect, *Front. Psychol.*, 11(1873), 1-11.
- Malcom, K. (1980). *The Modern Practice of Adult Education*. Chicago: Association Press Foilet Publishing Company.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"*. A public lecture given at the Educational Testing Service. New Jersey: Princeton.
- Mierlo, H.V. (2003) "Self-managing Teamwork and Psychological Wellbeing [Doctoral Dissertation, Technische University Eindhoven].
- Thirathanachaikun, K. (2008). *Human resource management*. Bangkok: Asia Press. (In Thai)
- Trent, A. S. (2007). *Team Cognition in Intelligence Analysis Training* [Master Dissertation, The Ohio State University].
- NASSP. (2013). *Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders*. (online), From: https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf. 22 November 2019.
- Panich, W. (2012). *Ways to Create Learning for Students in the 21st Century*. Bangkok: Sodsri-Srisawat Foundation. (In Thai)
- Parker, G.M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business Strategy*. Sanfancisco, Calif: Jossey-Bass.
- Phongphanarat, C. (2004). *Civil Service Development Strategy*. Nonthaburi: Civil Service Development Institute. (In Thai)
- Phookha, N. (2020). *The construction of systems thinking ability tests for Prathomsulsa 5 students* [Master Dissertation, Naresuan University]. (In Thai)
- Seeya, J. (2014). *The Study of Students' Creative Thinking on Program Writing and Artificial Intelligence Subject in Chatbot Creation Unit using Constructivist Learning Management* <https://smd.satit.kku.ac.th/uploads/files/170849520265d59162e7c514.65285428.pdf> (In Thai)
- Smitthikrai, C. (2006). *Personnel training in organizations*(2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Sriwibun, C. (2014). *Principles Of Human Resource Management and Development*. Bangkok: Na Phet Press. (In Thai)
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt Brace and World.
- Thirathanachaikun, K. (2008). *Human resource management*. Bangkok: Asia Press. (In Thai)
- Timotheou et al. (2022). *Impacts of digital technologies on education and factors influencing schools' digital capacity and transformation: A literature review*. *Education and Information Technologies*, 28, 6695–6726.



- Trent, A. S. (2007). *Team Cognition in Intelligence Analysis Training* [Master Dissertation, The Ohio State University].
- Trimble, S. & Miller, J.W. (1996). Creation, Invigoration and Sustaining Effective Teams. (Personalizing the High School: The Most Important Reform). *NASSP Bulletin*, 2 (4), 40.
- Tylor, R. W. (1968). *BASIC principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago.
- Wongsansri. P. (2014). *Human resource management*. Bangkok: Supa Press. (In Thai)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	กฤตยา สุวรรณไตรย์
วัน เดือน ปีเกิด	14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532
ที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 1061 ซอยอิสรภาพ 15 แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าสำนักงาน สภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 1061 ซอยอิสรภาพ 15 แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย (สื่อสารทางธุรกิจ) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา