การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วีรภัทร ไม้ไหว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2560

The development of training program for teachers to develop students' life skills in the primary level school under the jurisdiction of Bangkok Metropolitant

Werapat Maiwhai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Doctor of Philosophy Education Management

Department of Education Management

College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

2017

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน วีรภัทร ไม้ไหว
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี
สาขาวิชา การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและ (2) ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยออกแบบเป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi - experimental research design) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือวิจัยประกอบในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลและปรับปรุง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบศึกษาเอกสาร และแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนและหัวหน้ากลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนโรงเรียน 205โรงเรียน และทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 30 คนจากโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมด 5 ส่วนคือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระหลักสูตร ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย ได้แก่ (1)สภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร (2)วิเคราะห์ และตัดสินใจ แก้ปัญหาชีวิตได้ (3)รู้จักการดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร (4)สร้างความแข็งแกร่ง และ(5)มีทัศนคติเชิงบวก

ต่อตนเอง และสังคม 4) กิจกรรมการฝึกอบรมและ 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นให้ครูที่เข้าอบรมนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนไปใช้กับนักเรียน ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ส่วนผลการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครนั้น พบว่าครูผู้สอนที่รับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม ด้านความรู้และประสบการณ์ในการจัดการฝึกอบรม ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดต่อหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการการศึกษา หลักสูตรฝึกอบรม ทักษะชีวิต

Thesis Title	The development of training program for teachers to develop Students' life skills in the primary level school under the jurisdiction of Bangkok Metropolitant
Author	Werapat Maiwhai
Thesis Advisor	Prof. Dr. Paitoon Sinlarat
Co-Thesis Advisor	Dr. Prasit Khiawsri
Department	Education Management
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purposes of this research were to (1) develop a teacher training curriculum for the development of the life skills of the primary school students of the primary schools under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA), (2) to evaluate the effectiveness of the teacher-training curriculum.

The research employed a quasi-experimental research design, consisting 4 phrases of study as follows:

1. Studying the conceptual framework of the teacher training curriculum
2. Creating the curriculum and research tools
3. Experimenting the curriculum
4. Evaluating the effectiveness curriculum and revising it

The research tools included document analysis and questionnaires. The population and samples were school directors, deputy directors, heads of the subject clusters, and leaders of the activity groups of the total of 205 primary schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The experimentation of the curriculum was carried out through workshops for 30 BMA teachers.

The results showed that the development of the curriculum for the development of BMA grades 4-6 students entailed five major components, namely: (1) principles, (2) purposes of the curriculum, (3) the contents of the curriculum divided into five units (Bangkok Environment and Society, Using Analytical Thinking Skills and Decision- Making Ability

to Solve Life Problems, How to Live in Bangkok, Building Strengths, and Developing Positive Attitudes toward Self and the Society), (4) the training activities, and 4 the instructional media. The curriculum aimed to develop the teachers' capacity to equip BMA grades 4-6 students with necessary life skills. After the workshops, it was found that the teachers' scores were higher than their before-the-workshop scores in the areas of knowledge and experience. In terms of satisfaction, the teachers very satisfied with the curriculum and they were able to prepare instructional plans for the development of the students' life skills at the very high level.

Keyword : Administration ,Training program ,Life skills

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบรูณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และอาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและจารึกพระคุณนี้ไว้ในความทรงจำอย่างมิรู้ลืมเลือนว่า ความสำเร็จในครั้งนี้เกิดขึ้นได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ทั้งสองท่าน นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์อันประกอบด้วย รศ.ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์ ประธานกรรมการสอบ รศ.ดร.อุทัย บุญประเสริฐ กรรมการและผู้อำนวยการหลักสูตร และดร.วรรณดี นาคสุขปาน กรรมการที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการแก้ไข และให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ที่มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผอ.บญส่ง แก้วอินทร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพลมานีย์ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ท่านศึกษานิเทศก์ นวพร เหมะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และครูนัฏอนงค์ ม่วงศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบางนาใน (รื่น ศยามานนท์) ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรพิเศษ และเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยที่ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยในระหว่างที่ศึกษาและทำวิจัยนี้มาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ดร.อโณทัย แทนสวัสดิ์ ดร.ศุนิสา ทดลา ผศ.ดร.จุติมา รัตนพลแสนย์ และนางวิภา ตัณฑุลพงษ์ ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีเลิศจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบรูณ์ ขอขอบคุณนายสมคิด นางประนอม ไม้ไหว ผู้มีพระคุณต่อข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ตลอดจน ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทความรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และสุดท้ายบุคคลในครอบครัว นางอรสา ด.ญ.กชณัช ด.ช.ศุภกฤต ไม้ไหว กำลังใจที่สำคัญให้มีวันนี้ได้

การดำเนินการครั้งนี้จะไม่สำเร็จลุล่วงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนในสำนักงานเขตลาดกระบังทั้ง 20 โรงเรียนซึ่งเสียสละเวลากรอกข้อมูลในแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเข้าร่วมทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่มิได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจรวมทั้งให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

วีรภัทร ไม้ไหว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ฆ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1. บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.3 คำถามของการวิจัย 5

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

1.6 นิยามศัพท์ 6

2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

2.1 หลักสูตรและแนวคิดในการฝึกอบรม 10

2.2 ความหมาย องค์ประกอบและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต 75

2.3 โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร 93

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 95

3. ระเบียบวิธีวิจัย 107

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 107

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 108

4. ผลการศึกษา 116

ตอนที่ 1 ผลสรุประดับความต้องการในการจัดอบรมหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 116

ตอนที่ 2 หลักสูตรอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 126

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	132
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
5.1 สรุปผลการวิจัย	137
5.2 อภิปรายผล	139
5.3 ข้อเสนอแนะ	144
บรรณานุกรม	145
ภาคผนวก	163
ประวัติผู้วิจัย	228

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การเปรียบเทียบการพัฒนากับการฝึกอบรม 26
4.1 สรุปข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 116
4.2 แสดงความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม 118
4.3 แสดงความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 1 รู้จักสภาพแวดล้อมกรุงเทพมหานคร 119
4.4 แสดงความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ได้ ตัดสินแก้ปัญหาชีวิตและรู้จักเลือกใช้ชีวิต 120
4.5 แสดงความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 3 รู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานครได้ 121
4.6 แสดงความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 4 สร้างความแข็งแกร่ง 123
4.7 แสดงความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม 125
4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ก่อนและหลังฝึกอบรม 132
4.9 ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม 133
4.10 ผลการประเมินประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม 134

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ความหมายของหลักสูตร 10
2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร 15
2.3 โครงสร้างหลักสูตรเชิงระบบ 16
2.4 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 27
2.5 กระบวนการจัดการฝึกอบรม 28
2.6 กระบวนการฝึกอบรมและความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอน 34
2.7 แสดงขั้นตอนการฝึกอบรม 37
2.8 ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ 39
2.9 ประเภทของวิธีการฝึกอบรม 44
2.10 ประเภทของการฝึกอบรม 57
2.11 ขั้นตอนในการฝึกอบรม 62
2.12 ขั้นตอนการวางแผนเพื่อจัดฝึกอบรมบุคคลากร 66

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มา และความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งถือเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบรูณ์ และมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมือง และเป็นพลโลก รวมถึงการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีสมรรถนะของคนให้มีพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ และมีทักษะในการจัดการ และดำรงชีวิตสามารถเผชิญกับปัญหาสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์ได้ (กรมอนามัย, 2554, น.6) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเรียนรู้จึงมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัยสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสานึกในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้ที่จำเป็น มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รมณภัทร กตตน์วงศกร, 2557, น. 1)

การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นฐานหลักของการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาชีพ ใฝ่รู้ ตลอดจนการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีสุขภาพทั้งกาย และใจที่สมบรูณ์สามารถประกอบอาชีพ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พร้อมกับการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งคุณธรรม ภูมิปัญญาการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อการเรียนรู้ นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีสุขภาวะประชาชนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข และเอื้ออาทรรวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น. 17-19) ระบบการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสิ่งสำคัญอย่างแรกที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนคือการปฏิรูปการเรียนรู้ และ

การปฏิรูประบบการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม (วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ และเฉลิมชัย หาญกล้า, 2546, น.3-4)เพราะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการดำรงชีวิต นวัตกรรม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้มีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และยังส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่ได้รับอิทธิพลจากระบบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องที่การศึกษาต้องพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะ และความรู้เท่าทันเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) จากความพยายามในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เท่าเทียมจากภาครัฐที่ได้จัดทำนโยบายเพื่อสร้างโอกาส และสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ตามลักษณะ วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะสามารถเลือกได้ตามความพึงพอใจ ความจำเป็น และตามศักยภาพพื้นฐานที่มีท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และภาวะทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและโดยเฉพาะทางด้านการเมืองในปัจจุบันของไทยก็ตามเพราะในโลกยุคปัจจุบันที่ถือว่าเป็นโลกของยุคโลกาภิวัฒน์ (golobalization) นั้นเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงแข่งขันมากมาย ซึ่งมนุษย์ในสังคมจะต้องมีองค์ความรู้ และอาศัยองค์ความรู้ในการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมร่วมใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาชุมชน สังคมภายนอก และสังคมแห่งชาติได้อย่างเหมาะสม (วิภา ทองหงำ, 2554, น. 1) การบริหารจัดการการศึกษาในปัจจุบันสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ถือว่าการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาที่ทุกฝ่ายจะต้องทำงานประสานกันเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบรูณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการศึกษาจะต้องตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และเต็มศักยภาพของผู้เรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีจุดมุ่งหมายที่จะกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน 4 ภาระงาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยใช้หลักการบริหารการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ และเป็นไปตามหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต้องดำเนินการ

เพื่อพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานด้านการบริหารงานวิชาการ เพราะว่าการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารตลอดจนบุคลากรทุกระดับ (ปรียาพร องศ์อนุตรโรจน์, 2546, น. 1)

กรุงเทพมหานครโดยสำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนกรุงเทพมหานคร มีภารกิจจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย และพลเมืองของโลก ให้เป็นรากฐานในการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมรวมทั้งสร้างความรู้ตลอดจนทักษะชีวิตพื้นฐานเพื่อให้สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน (รมณภัทร กตตน์วงศกร, 2557, น. 4) ผนวกกับนโยบายของกรุงเทพมหานครที่ยกทักษะ 10 ประการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตดี และมีความสุขให้กับนักเรียนในสังกัดเพราะสภาพสังคมไทยมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เยาวชนจึงมีความเสี่ยงต่อสิ่งแวดล้อม และการยั่วยุให้เกิดพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหาจากการปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รู้ไม่เท่าทันสังคม และการจัดการปัญหาอย่างเหมาะสม (อรรณพร สุวัธนเดชา, 2558, น. 6)

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การดูแล และการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองลักษณะพิเศษแบบท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีสำนักการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดูแลด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดการศึกษาในหลายลักษณะ ได้แก่โรงเรียนที่จัด การเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือโรงเรียนขยายโอกาส โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาลศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะพื้นฐานของการเรียนในแต่ละระดับให้มีความเหมาะสมกับวัย และสร้างองค์ความรู้พื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีความรู้ ความพร้อมในการพัฒนาได้ตรงเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน และเป็นผู้มีคุณธรรม แต่ผลการประเมินความผลการจัดการเรียนการสอน และผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวิชาการยังไม่ได้มาตรฐานในระดับ

ที่สูงมากนัก คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ควรจะเป็น ในเรื่องการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การเรียบเรียงความคิด กระบวนการต่าง ๆ ของผู้เรียนในด้านมาตรฐานของการศึกษาส่งผลให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ไม่เหมาะสม ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควรจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (วิภา ทองหงำ, 2554, น. 3)

กรุงเทพมหานคร ได้จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล-ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภายใต้การบริหารของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งอาจจะมีการบริหารจัดการในบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง แต่การจัดการการศึกษาก็ต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นพื้นฐานของการเรียนแต่ละระดับชั้นให้เหมาะสมกับวัย แต่จากผลการประเมินความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน และผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการจัดด้านวิชาการยังมีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการประเมินของสำนักงานการทดสอบแห่งชาติ คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังไม่ได้มาตรฐานที่ควรจะเป็น ในเรื่องการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การเรียบเรียงความคิดในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ไม่เหมาะสม ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควรจะเป็นสำหรับการเรียนในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, น. 54) จากสภาพการดังกล่าว จะเห็นได้ว่างานด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นจะต้องมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้นำวิชาการ มีความรู้มีทักษะที่สำคัญ และจำเป็นเหมาะสมกับภาระความรับผิดชอบ เนื่องจากสภาพสังคมในทศวรรษใหม่เป็นยุคของความเร็ว และล้ำสมัยของเทคโนโลยีการสื่อสาร ความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม การหล่อหลอมความคิด และความเชื่อของกลุ่มคนที่บุคคลในสังคมจะต้องรักการมีวิถีชีวิตยุคใหม่อย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากได้ส่งผลกระทบต่อเด็กวัยเรียน และความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษาของบุตรหลานตลอดจนการเผชิญสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ รอบตัวโดยเฉพาะในเด็ก และเยาวชนที่มีทักษะชีวิตต่ำ ขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมที่ดีเมื่อจบการศึกษาไปแล้ว อาจเป็นคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต มีปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และมีความขัดแย้งในชีวิตได้ง่าย ดังนั้นครูจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตเป็นภูมิคุ้มกัน ให้รอดพ้นจากการครอบงำความคิดของสื่อเทคโนโลยี และตั้งรับต่อการก้าวรุกของสังคมอย่างรู้เท่าทัน (สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา, 2554, น. 1) การดูแลกำกับงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้วิจัยซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน จึงมีความ

สนใจ และประสงค์ที่จะศึกษาเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานด้านคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองมหานคร และเพื่อใช้ประกอบในการกำหนดแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษาในองค์รวม

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบของผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะอย่างไร

2. หลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

3. ประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม และมีความเป็นไปได้ มีลักษณะอย่างไร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-ปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แบบสอบถามสำรวจความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษาต่อไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการจากการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครูทุกคนที่ต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
2. เป็นต้นแบบของหลักสูตรในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในระดับประถมศึกษาตอนปลายของกรุงเทพมหานคร
3. เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และเป็นตัวช่วยให้จัดกิจกรรมได้ง่าย และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนได้
4. หลักสูตรสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะ และกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับนักเรียนให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคม และกรุงเทพมหานครได้อย่างปกติสุข

1.6 นิยามศัพท์

หลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน หมายถึง หลักสูตรที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ให้ครูมีทักษะ และแนวคิดในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปในทางที่พึงประสงค์ โดยมีสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ แผนการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย 5 หน่วยดังนี้

หน่วยที่ 1 สภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร รู้ และเข้าใจสภาพของท้องถิ่นกรุงเทพฯ เมืองหลวงของประเทศ และเป็น "มหานคร" ที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้านตามแนวนโยบายการพัฒนาระดับประเทศที่มุ่งเน้นขยายการพัฒนา ไปในเขตจังหวัดปริมณฑล 5 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม เนื่องจากพื้นที่ของความเป็นเมืองหลวง และกิจกรรมต่าง ๆ มีความต่อเนื่อง จะเน้นการรู้จักสภาพแวดที่อยู่อาศัยการอยู่ร่วมกันของมนุษย์

หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหาชีวิตได้ ร่างกายของนักเรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกจากอิทธิพลของฮอร์โมน ดังนั้นการเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงจะทำให้สามารถปฏิบัติตน รู้และเข้าในบทบาทของตนเอง และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ ยาเสพติด บทบาทชายหญิง ชีวิต ครอบครัว และมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

หน่วยที่ 3 รู้จักการดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร การตระหนักรู้ในความสามารถของตน ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมั่นใจ และภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เต็มตามศักยภาพ รู้จักการปรับตัว และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

หน่วยที่ 4 สร้างความแข็งแกร่ง การรู้ผลกระทบของอารมณ์ด้านลบที่มีต่อการดำเนินชีวิต จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการจัดการกับอารมณ์ด้านลบอย่างเหมาะสม

หน่วยที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง และสังคม รู้ หนัก และเข้าใจผลเสียของทางเสื่อม และรู้จักการปรับทัศนคติเลือกแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

หลักสูตรทักษะชีวิตระดับประถมศึกษา หมายถึง หลักสูตรที่นำมาใช้กับผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย

การพัฒนาหลักสูตรทักษะชีวิต หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือวิจัยประกอบในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผล และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ผลการประเมิน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม 2) ด้านความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมของหลักสูตร 3) ผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางประกอบการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาสาระต่าง ๆ ให้มากที่สุด ซึ่งจะปรากฏว่ามีแนวคิด หลักการ และทฤษฎีรวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้วิจัยได้เรียบเรียง สรุป และนำเสนอ ดังนี้

2.1 หลักสูตรและแนวคิดในการฝึกอบรม
- 2.1.1 ความหมายของการสร้างหลักสูตร
- 2.1.2 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม
- 2.1.3 การประเมินหลักสูตร

2.2 ความหมาย องค์ประกอบและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต
- 2.2.1 ความหมายของทักษะชีวิต
- 2.2.2 องค์ประกอบของทักษะชีวิต
- 2.2.3 กิจกรรมการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
- 2.2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทักษะชีวิต
- 2.2.5 แนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2.6 การสร้างทักษะชีวิต
- 2.2.7 ทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา

2.3 โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักสูตรและแนวคิดในการฝึกอบรม

หลักสูตรเป็นกรอบแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีประสบการณ์การดำรงชีวิตรวมเป็นแนวทางในการศึกษา ความรู้ การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การปลูกฝังเจตคติหรือค่านิยม เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการสร้างหลักสูตร

2.1.1.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตร (Curriculum) สามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง (Intended) กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actualized) และกลุ่มที่มองหลักสูตรครอบคลุมทั้งสอง อาจจะกล่าวได้ว่าหลักสูตรคือวิชาและเนื้อหาวิชา โปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็นเอกสาร และเป็นแม่บท ดังเขียนเป็นแผนภาพ ดังนี้

ภาพที่ 2.1 ความหมายของหลักสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, น. 7)

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าหลักสูตรออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. หลักสูตรแม่บท หมายถึง ข้อกำหนด แนวทาง จุดหมายโครงสร้างเนื้อหาสาระตลอดจน กิจกรรมที่กำหนดให้โรงเรียนต่าง ๆ ปฏิบัติตาม ผู้กำหนดหลักสูตรคือกระทรวงศึกษาธิการ

2. เอกสารประกอบหลักสูตรและวัสดุการเรียน สื่อการสอนต่าง ๆ เช่น คู่มือครู แผนการสอน หนังสือเรียน อุปกรณ์การสอน แบบฟอร์มต่าง ๆ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จัดทำโดยนักวิชาการหลายระดับ เช่น กรมวิชาการ เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด อำเภอ และแม้แต่โรงเรียนเอกชนก็ทำขึ้นเพียงแต่ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแม่บทและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอน

3. กิจกรรม ได้แก่ การปฏิบัติ เช่น การบริหารหลักสูตร การบริหารงานวิชาการ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 1272) ให้ความหมายหลักสูตร หมายถึง ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ธำรง บัวศรี (2547, น. 7) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหากิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรม

พิสณุ ฟองศรี (2549, น. 134) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง การวางแผน หรือการจัดระบบการศึกษาที่เกี่ยวกับประมวลวิชา ประสบการณ์ต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 280) ให้ความหมายหลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดขึ้นกับนักเรียน มีการควบคุม หรือตามคำแนะนำของสถานศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังที่ได้ตั้งไว้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, น. 47) ให้ความหมายหลักสูตร หมายถึง เนื้อหาสาระสำคัญและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนองวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามที่พึงประสงค์

สำลี ทองทิว (2551, น. 95-111) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง รายละเอียดเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องส่งผ่านให้กับผู้เรียน ผลผลิตการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามข้อตกลงและพันธสัญญาระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และทักษะประสบการณ์ คุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้เรียนยอมรับ

กาญจนา คุณารักษ์ (2553, น. 38) ให้ความหมายหลักสูตร หมายถึงโครงการหรือแผนตลอดจนข้อกำหนด ซึ่งประกอบด้วยหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตามศักยภาพของตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน สังคม และโลกอย่างมีคุณภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 105) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง แนวทางที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการฝึกประสบการณ์ นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

มาเรียม นิลพันธุ์ (2554, น. 15) และวิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 5-6) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึงมวลประสบการณ์ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่สถานศึกษาปรารถนา โดยสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียนเอง

สุเทพ อ่วมเจริญ (2555, น. 4) ให้ความหมายหลักสูตร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องเกิดเรียนรู้เพื่อนำไปกำหนดวิธีการสู่การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556, น. 53) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้กับผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่นำไปปฏิบัติ เนื้อหาสาระและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา วิธีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และวิธีการประเมินผล

มาลินี บุณยรัตพันธุ์ (2558, น. 4) ให้ความหมายของหลักสูตรโดยรวมไว้ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน (Curriculum as Subjects and Subject Matter)

2. หลักสูตร คือ จุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ (Curriculum as Objectives)

3. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือประสบการที่คาดหวังแก่นักเรียน (Curriculum as Plans)

4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน (Curriculum as Learners' Experiences)

5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน (Curriculum as Educational Activities)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2559, น. 2) ให้ความหมายของหลักสูตรมีความหมายสองนัยคือความหมายในวงแคบ คือ วิชาหรือเนื้อหาที่สอน ส่วนความหมายในวงกว้าง คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งอาจเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

Taba (1962, p. 10) ให้ความหมายหลักสูตร คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรม มวลประสบการณ์ การประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวินิจฉัย (diagnosis) และตัดสินใจ (decision) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ การวินิจฉัยความต้องการ (diagnosis of needs) การกำหนดวัตถุประสงค์ (formulation of objectives) การเลือกเนื้อหา (selection of content) การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา (organization of content) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (selection of learning experiences การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (organization of learning experiences และการวินิจฉัยว่าสิ่งที่จะประเมินคืออะไรและเลือกวิธีการ เครื่องมือแบบใดในการประเมิน (determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it)

Ornstein and Hunkins (2013, pp.8-9) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีประสบการณ์

ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม หรือเป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติการ รวมทั้งกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

จากการให้ความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความหมายครอบคลุมตั้งแต่เอกสาร แนวทางการจัดการศึกษาแต่ละระดับช่วงชั้น ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มสาระวิชา ขอบข่ายของเนื้อหา โครงสร้างหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและรวมถึงมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ทางโรงเรียนจัดให้แก่นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน และเป็นสิ่งที่สังคมมุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้รับ

2.1.1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนในแต่ละวัยแต่ละระดับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกันหรือไม่ อย่างไร

ธำรง บัวศรี (2542 , น. 9-10) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษา เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างไร และสามารถให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และเจตคติในด้านใดบ้าง

สุนีย์ ภู่พันธ์ (2546 , น. 17) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
4. ในระดับสถานศึกษาหลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติแก่ครู
5. หลักสูตรเป็นแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามและมีพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง
7. หลักสูตรที่เป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม
8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของเด็กเป็นไปด้วยราบรื่นและผาสุกอย่างไร
9. หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นเช่นไร
10. หลักสูตรได้กำหนดแนวทางความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 7) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น ที่จัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ

2.1.1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายลักษณะกล่าวคือ

สงบ ลักษณะ (2542) จำแนกองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 5 ส่วน คือ

1. ผลการเรียนรู้ ซึ่งนิยมเรียกว่า มาตรฐานการเรียนรู้
2. ขอบข่ายเนื้อหาวิชา หรือ สาระการเรียนรู้
3. แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน
4. แผนการใช้สื่อการเรียนการสอน
5. แผนการวัดผลประเมินผล เพื่อแสดงหลักฐานการบรรลุผลการเรียนรู้

ธำรง บัวศรี (2543, น. 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรโดยทั่ว ๆ ไป มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายทางการศึกษา (Educational goals and polices)
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (types and structures)
4. จุดประสงค์ของวิชา (subject objectives)
5. เนื้อหา (content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (instruction objective)
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการเสนอ (instructional strategies)
8. การประเมินผล (evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (curriculum materials and instructional)

รุจิร์ ภู่สาระ (2546, น. 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ประการคือ

1. จุดมุ่งหมาย (Educational Purpose) ที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนเกิดผล
2. ประสบการณ์ (Educational Experience)
3. วิธีการจัดประสบการณ์ (Organization of Educational Experience) เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วิธีการประเมิน (Determination of What to Evaluate) เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

มาลินี บุณยรัตพันธุ์ (2558, น.11) ได้สรุปว่าหลักสูตรจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญดังนี้

1. หลักการเป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตรจะบอกให้รู้ว่าหลักสูตรนั้นจัดขึ้นเพื่ออะไร ซึ่งกำหนดในลักษณะเชิงปรัชญาของหลักสูตร

2. จุดมุ่งหมาย คือสิ่งที่แสดงความคาดหวังของหลักสูตร

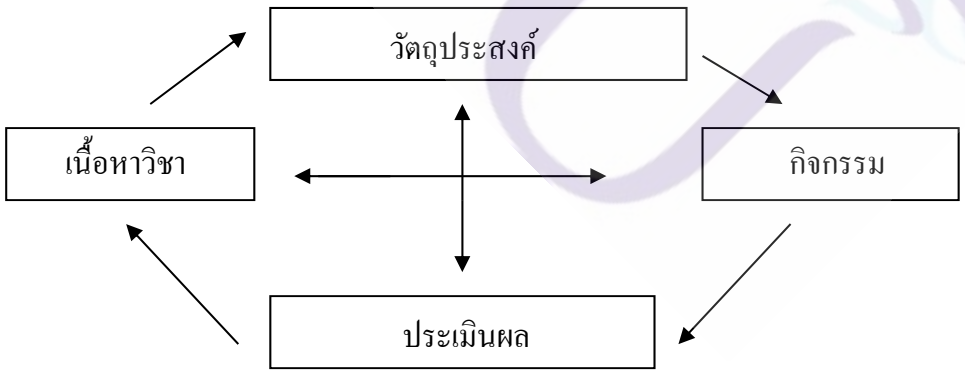
3. เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย ขอบเขตเนื้อหา ความรู้ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาและประสบการณ์

4. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นแนวทางหรือวิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาและประสบการณ์

5. การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์

ชวลิต ชูกำแหง (2559, น. 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญจะต้องประกอบด้วย 3 ประการดังนี้ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขอบข่ายของเนื้อหาของหลักสูตรและความสัมพันธ์กับเวลาในหลักสูตร

Taba (1962) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสำหรับการสอนแต่ละวิชา กระบวนการเรียนการสอนหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร (Taba Hildda , 1962 , pp. 422-423)

โดยสรุป หลักสูตรมีหลายองค์ประกอบขึ้นอยู่กับลักษณะของหลักสูตรที่สร้างขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่หลักสูตรจะต้องมีคือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน

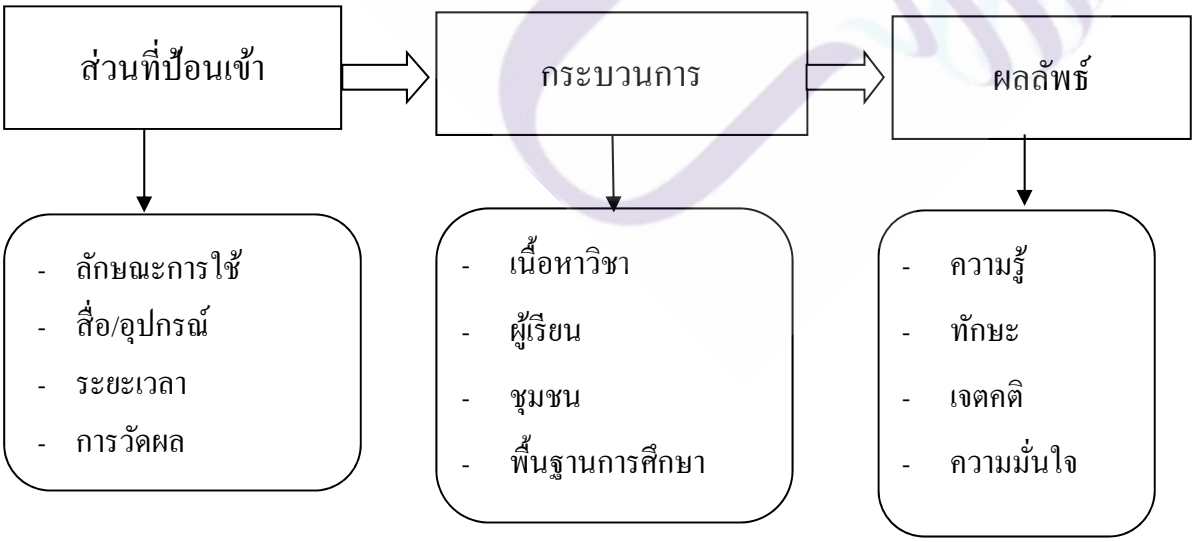
2.1.1.4 โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตร เป็นการกำหนดรายละเอียดหลักสูตรต่อเนื่องจากที่เลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว คือเป็นการกำหนดแจกแจงรายวิชา หรือกลุ่มวิชา การกำหนดเวลาเรียนตั้งแต่ต้นจนจบหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรจึงเป็นผังโดยรวมของหลักสูตรที่เป็นข้อกำหนดหลักที่มีความสำคัญ

Tyler (1968) กล่าวว่าโครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. จุดมุ่งหมาย (Educational Purpose) ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดผล
2. ประสบการณ์ (Educational Experience) เพื่อให้จุดมุ่งหมายบรรลุวัตถุประสงค์
3. วิธีการจัดประสบการณ์ (Organization of Educational Experience) เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วิธีการประเมิน (Determination of What to Evaluate) เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

George Beauchamp (1968 , pp. 108) กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรในเชิงระบบ คือ ส่วนที่ป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ที่ได้ (Output) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างหลักสูตรเชิงระบบ (รุจีร์ ภู่สาระ, 2546 ,น. 9)

องค์ประกอบของหลักสูตร ควรประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้ร่วมกันพิจารณาทำให้หลักสูตรที่จัดขึ้นนั้นมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ตั้งแต่เริ่มต้นการใช้หลักสูตรไปจนถึงสิ้นสุดการใช้หลักสูตร โดยการจัดให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนเพื่อให้สะดวกต่อการนำหลักสูตรไปใช้

2.1.1.5 รูปแบบของหลักสูตร

หลักสูตรแต่ละรูปแบบจะแตกต่างกันในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือแนวความคิดหรือปรัชญาในการจัดการศึกษา จุดเน้นของความมุ่งหมาย เกณฑ์การเลือกเนื้อหาบรรจุในหลักสูตร การจัดเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ การเน้นรูปวิธีการเรียนการสอน จุดเน้นการประเมินผลการเรียน จากหลักเกณฑ์ความแตกต่างของหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น อาจจำแนกรูปแบบของหลักสูตรได้ 8 รูปแบบ (ฆนัท ธาตุทอง, 2550, น. 17-19) ดังนี้

1. หลักสูตรแบบเนื้อหาวิชาหรือแบบรายวิชา เป็นหลักสูตรดั้งเดิมหรือหลักสูตรเก่าที่เน้นการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาเป็นหลัก จะจัดเนื้อหาไว้เพื่อการถ่ายทอดอย่างมีระเบียบตามที่ผู้รู้ในแต่ละวิชาได้กำหนดไว้ โดยจัดแยกออกเป็นรายวิชาย่อย ๆ เช่น จัดเป็นวิชาอ่านเอาเรื่อง เรียงความ หลักภาษา ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ เขียนไทย คัดไทย เป็นต้น วิธีการถ่ายทอดใช้วิธีการบรรยาย ครูเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน นักเรียนไม่ค่อยมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ทุกอย่างครูเป็นผู้จัดประสบการณ์ให้ทั้งสิ้น การวัดผลใช้วิธีวัดความจำเป็นส่วนใหญ่ จัดได้ว่าหลักสูตรแบบนี้เน้นการสอนหนังสือมากกว่าสอนคน

2. หลักสูตรแบบสัมพันธ์วิชา เป็นหลักสูตรที่มีพื้นฐานมาจากหลักสูตรแบบรายวิชา เนื่องจากเมื่อนำหลักสูตรรายวิชาไปใช้การเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละวิชาแตกแยกกันมากขึ้น ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้น้อย เพื่อแก้ปัญหานี้จึงนำเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงจัดไว้ด้วยกัน เช่น นำวิชาวรรณคดีไทยไปสัมพันธ์กับวิชาศิลปะ นำวิชาวิทยาศาสตร์ไปสัมพันธ์กับภูมิศาสตร์ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม หลักสูตรแบบนี้ยังคงมีเอกลักษณ์ของแต่ละวิชาอยู่เช่นเดิม การจัดการเรียนการสอนจะเน้นครูเป็นศูนย์กลาง เน้นการสอนแบบสัมพันธ์วิชาในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้ครูที่สอนวิชาต่างกันมีโอกาสวางแผนร่วมกัน การวัดผลจะมุ่งวัดด้านเนื้อหาวิชาและพัฒนาการทางสติปัญญาเป็นสำคัญ ข้อดีคือครูมีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน และนักเรียนจะได้รู้เนื้อหาวิชาที่มีความสัมพันธ์ระหว่างวิชาต่าง ๆ แต่มีข้อจำกัดที่ว่าจัดโปรแกรมการสอนให้เนื้อหาวิชาสัมพันธ์กันทำได้ยาก การเรียนการสอนยังเน้นเนื้อหาวิชาเช่นเดียวกับหลักสูตรแบบรายวิชาและครูต่างหมวดวิชากันอาจมีทัศนคติต่างกันหรือมีอคติต่อกัน

3. หลักสูตรแบบหมวดวิชา หรือสหสัมพันธ์ หลักสูตรแบบนี้มีจุดมุ่งหมายจะผสมผสานเนื้อหาวิชาที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ให้มีความสัมพันธ์ระหว่างวิชามากขึ้น ในลักษณะหมวดวิชา เช่น หมวดวิชาสังคมศึกษา ประกอบด้วยวิชาภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง

ศีลธรรม หมวดวิชาคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย วิชาเลขคณิต พีชคณิต ตรีโกณมิติ เรขาคณิต ตัวอย่างหลักสูตรแบบหมวดวิชา ได้แก่ หลักสูตรประถมศึกษา และหลักสูตรมัธยมศึกษา พ.ศ. 2503 ด้านการสอนยังยึดการบรรยาย การวัดผลจะเน้นวัดความรู้ด้านเนื้อหาวิชาและพัฒนาการด้านสติปัญญาเป็นสำคัญ

4. หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ หลักสูตรลักษณะแบบนี้ต้องการแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตรแบบรายวิชา ที่ไม่คำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้เรียน หลักสูตรนี้จึงยึดเอากิจกรรม ความสนใจและประสบการณ์แวดล้อมมาเป็นแนวทางในการจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง โดยมีข้อดี คือสนองความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนเป็นการเรียนอย่างมีความหมาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนและการแก้ปัญหาในการเรียน ผู้เรียนและผู้สอนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน

5. หลักสูตรเพื่อชีวิตและสังคม หลักสูตรนี้ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดปรัชญาพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) ของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ซึ่งเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์และประสบการณ์จะทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง หลักสูตรนี้จะยึดเอาสังคมและชีวิตของเด็กเป็นหลัก การจัดการเรียนการสอนจะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีบทบาทในการให้คำแนะนำ การวัดผลประเมินผลจะเน้นพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน และความสามารถในการปรับปรุงตนเองและสร้างสรรค์สังคม โดยมีข้อดี คือสนองต่อความต้องการในการดำรงชีวิตของผู้เรียนในสังคม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แต่มีข้อจำกัดที่ว่าหลักสูตรขาดความสมบูรณ์ในสาระของเนื้อหา เพราะเน้นความสนใจในทางปฏิบัติของผู้เรียนเป็นส่วน ครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอาจมีปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

6. หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรแบบนี้มีลักษณะการผสมผสานเนื้อหาวิชาเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียน หลักสูตรประกอบด้วยสิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนเป็นความรู้หลักส่วนหนึ่งและส่วนที่ใช้เลือกส่วนหนึ่ง หลักสำคัญอยู่ที่การจัดเวลาเรียน และการจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและขณะเดียวกันเน้นการเรียนรู้ทางวิชาการอย่างมีระบบ การเรียนการสอนวิชาแกนเป็นวิชาสำคัญของหลักสูตรและจะเน้นการผสมผสานความรู้จากหลาย ๆ วิชาเข้าด้วยกัน ซึ่งเรียกว่า บูรณาการในการสอน (integration) หลักสูตรแบบแกนจะเป็นรากฐานของหลักสูตรแบบหน่วยกิต หลักสูตรนี้จะจัดตามแนวคิดของปรัชญาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) โดยมี ข้อดี คือ มีการผสมผสานทางด้านการเรียนรู้และเนื้อหาวิชามีความ

เกี่ยวพันกับชีวิตและความสนใจของผู้เรียน สนองความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง สภาพการเรียนการสอนแบบปัญหาเป็นแกนกลาง ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทักษะพื้นฐานทาง

7. หลักสูตรแบบเอกัตภาพ หลักสูตรแบบนี้จัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรไปตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล การจัดหลักสูตรแบบนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของครูผู้สอนที่จะวิเคราะห์ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง จัดการเรียนการสอนอยู่ในรูปของการจัดชุดการเรียนให้ผู้เรียนได้ศึกษาและพัฒนาความสามารถของตนไปตามลำดับ

8. หลักสูตรบูรณาการ เป็นการผสมผสานเนื้อหาเข้าด้วยกัน ไม่แยกเป็นรายวิชา โดยพยายามรวมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยจะคัดเลือกตัดตอนมาจากหลาย ๆ สาขา แล้วมาจัดเข้าเป็นกลุ่มเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้นักเรียนได้ประสบการณ์ที่ต่อเนื่อง มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเอง การบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ จะเน้นที่ตัวเด็กและปัญหาสังคมเป็นสำคัญ การวัดผลจะเน้นพัฒนาการทุกด้านโดยเฉพาะด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีข้อดี คือ ช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ต่อเนื่อง มีประโยชน์โดยตรงต่อการดำรงชีวิตเป็นหลักสูตรที่มีการผสมผสานกันอย่างดี สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เนื้อหาและประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้รับการคัดเลือกมาจากสาขาวิชาต่าง ๆ โดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนสูงสุด

ชวลิต ชูกำแพง (2551, น. 14-20) ได้สรุปรูปแบบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรรายวิชา (subject curriculum)เป็นรูปแบบหลักสูตรที่เก่าแก่ที่สุด มีอิทธิพลมาจากปรัชญาสารนิยมและปรัชญาสัจวิทยานิยม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแบบนี้ก็คือ เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจโลกรอบ ๆ ตัวผู้เรียน หลักสูตรรายวิชามีลักษณะดังนี้

1.1 เนื้อหาสาระของแต่ละวิชาจะแยกจากกันโดยเด็ดขาด และในการสอนก็สอนแยกกันตามรายวิชานั้น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

1.2 แต่ละวิชาจะมีลำดับ มีหลักเหตุผล มีการจัดเรียงเนื้อหาสาระและวิธีการค้นคว้าของตนเอง

1.3 ไม่ได้โยงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้นั้นกับการปฏิบัติในสถานการณ์จริง

1.4 การเลือกเนื้อหาวิชาและจัดเนื้อหาเพื่อสอน ยึดคุณค่าที่มีอยู่ในตัวของเรื่องที่สอนนั้นโดยคาดว่านักเรียนจะสามารถเอามาใช้ได้เมื่อต้องการ

หลักสูตรรายวิชาจะได้รับการพิพากษ์วิจารณ์อย่างหนัก และวิจารณ์มานานแล้ว แต่ก็สามารถยืนยงอยู่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบหลายประการประกอบกัน ได้แก่

1. เป็นรูปแบบหลักสูตรที่คุ้นเคยกันมากที่สุด จึงมักได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. โดยทั่วไปจะเป็นที่ยอมรับของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

3. ในการรับคนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะเน้นส่งเสริมรายวิชา

4. สถาบันผลิตครูมักผลิตครูตามหลักสูตรรายวิชา

5. สมาคมวิชาชีพครู มีแนวโน้มสนับสนุนหลักสูตรแบบนี้

2. หลักสูตรสหสัมพันธ์ (correlated curriculum) เป็นหลักสูตรที่พยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตรรายวิชา โดยนำเอาเนื้อหาของวิชาอื่นที่สัมพันธ์กันมาผนวกเข้าไว้ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไป โดยไม่ทำลายขอบเขตวิชาเดิม มีลักษณะดังนี้

1. จัดให้มีการสัมพันธ์ระหว่างวิชาที่ไม่ซับซ้อน

2. เนื้อหาซ้ำซ้อนกันร่วมวางแผนการสอนร่วมกัน

3. สัมพันธ์ใน 3 หัวข้อ ได้แก่ สัมพันธ์ข้อเท็จจริง สัมพันธ์ในหลักเกณฑ์ และสัมพันธ์ตามหลักปฏิบัติสังคม

3. หลักสูตรผสมผสาน (fused curriculum) เป็นการจัดหลักสูตรที่พยายามลดการเน้นรายวิชาอีกทางหนึ่ง โดยการสร้างเนื้อหาวิชาจากที่เคยสอนแยกกัน นั่นคือรวมวิชาตั้งแต่ 2 วิชา ขึ้นไปเป็นวิชาเดียวแต่ก็ยังรักษาเนื้อหาวิชา

4. หลักสูตรหมวดวิชาแบบกว้าง (broad fields curriculum) หลักสูตรนี้มีแนวคิดว่าวิชาแต่ละวิชามีคุณค่าต่อกัน ส่งเสริมกัน เป็นรูปแบบหลักสูตรที่ขยายจากหลักสูตรสหสัมพันธ์และแบบผสมผสานเป็นการนำเอาเนื้อหาวิชาจากหลาย ๆวิชามาจัดเป็นวิชาทั่วไปกว้าง ๆ ความแตกต่างที่สำคัญของหลักสูตรแบบนี้เป็นแบบสหสัมพันธ์และแบบผสมผสาน

5. หลักสูตรแกน (core curriculum) หลักสูตรแกนเป็นหลักสูตรที่ประสานสัมพันธ์เนื้อหาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยมุ่งตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยมีวิชาใดวิชาหนึ่งหรือกลุ่มวิชาหนึ่งเป็นแกนของวิชาอื่น ๆ มุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถในการทำหน้าที่ประชากรที่มีประสิทธิภาพในระบอบประชาธิปไตย เนื้อหาจะมาจากปัญหาทางสังคมส่วนตนที่พิจารณาเห็นว่าเป็นขั้นที่สำคัญของการศึกษาทั่วไป โดยทั่วไปแล้วหลักสูตรแบบนี้จะประกอบด้วยการรวมวิชาสังคมศึกษากับภาษาศาสตร์เข้าด้วยกัน สอนโดยหลักสูตรเดียว แต่ละวันใช้เวลาตั้งแต่ 2 คาบขึ้นไป เช่น ชีวิตการเมือง ปัญหาประชากร และสิ่งแวดล้อม กลุ่มศาสนาต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา

6. หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาทางสังคม (social activities and problem curriculum)

หลักสูตรแบบนี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามทฤษฎีที่ยึดถือ ซึ่งมี 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายที่ 1 มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรตรงกับการดำรงชีวิตในสังคมจริง การสร้างหลักสูตรจึงยึดรากฐานของหน้าที่ทางสังคม หรือการดำรงชีวิตในสังคม หรือสถานการณ์ในชีวิตจริง ฝ่ายที่ 2 เชื่อว่าหลักสูตรเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องต่าง ๆ ของชีวิตในสังคมในชุมชน ซึ่งเป็นแนวคิดของโรงเรียนชุมชน ฝ่ายที่ 3 เชื่อว่าเป้าประสงค์ที่สำคัญของหลักสูตรคือการปรับปรุงสังคม โดยใช้โรงเรียนเป็นที่อบรมนักเรียนโดยตรง ลักษณะที่ตรงกันของทฤษฎี 3 ฝ่ายที่กล่าวมา ได้แก่ การเน้นกิจกรรมหรือปัญหาทางสังคมมากกว่าการเน้นวิชาหรืออย่างอื่น หลักสูตรแกนที่เน้นสังคมอย่างเด่นชัด จัดได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของหลักสูตรแบบนี้

7. หลักสูตรที่เน้นความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล (need and interest of individual curriculum) หลักสูตรที่เน้นความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นหลักสูตรที่กำหนดไว้สร้างขึ้นตามความรู้เกี่ยวกับความต้องการและความสนใจของประชากรที่เรียนตามหลักสูตรนั้น หลักสูตรที่สร้างขึ้นนั้นมีความยืดหยุ่นสูงโดยจัดเตรียมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเฉพาะราย และมีทางเลือกหลาย ๆ ทางสำหรับ

8. หลักสูตรเพื่อชีวิตและสังคม (social process and life function curriculum) หลักสูตรเพื่อชีวิตและสังคม เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นแก้ปัญหาข้อบกพร่องของหลักสูตรที่ผ่านมาด้วยกระบวนการรวบรวมความรู้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยยึดกิจกรรมต่าง ๆ ของคนในสังคมเป็นหลักเป็นหลักสูตรที่ถูกคาดว่ามีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้เรียน การจัดหลักสูตรแบบนี้ได้ยึดเอาสังคมและชีวิตจริงของเด็กเป็นหลัก เพื่อผู้เรียนจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

9. หลักสูตรบูรณาการ (integrated curriculum) หลักสูตรบูรณาการเป็นหลักสูตรที่รวมประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันประสบการณ์ดังกล่าวเป็นประสบการณ์ที่คัดเลือกมาจากหลายสาขาวิชา แล้วจัดเป็นกลุ่มหรือหมวดหมู่ของประสบการณ์ เป็นการบูรณาการเนื้อหาเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์สัมพันธ์และต่อเนื่องอันมีคุณค่าต่อการดำรงชีวิต ซึ่งรูปแบบการบูรณาการมีดังนี้

9.1 บูรณาการภายในหมวดวิชา การบูรณาการทำได้โดยเอาเนื้อหาของวิชาต่างเข้ามาอยู่ภายใต้จุดประสงค์เดียวกัน

9.2 บูรณาการภายในหัวข้อหรือโครงการ คือ การนำเอาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของวิชาหรือหมวดวิชาตั้งแต่ 2 วิชา หรือ 2 หมวดวิชาขึ้นไป มาผสมผสานกันใน

ลักษณะที่เป็นหัวข้อ หรือโครงการซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้เรียน และในแต่ละหัวข้อจะมีการแบ่งเป็นหน่วยการเรียน

9.3 บูรณาการโดยการผสมผสานปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและสังคม เป็นการผสมผสานเหมือนรูปแบบภายในหมวดวิชา และการผสมผสานในหัวข้อหรือโครงการ จะเน้นการแก้ปัญหาชีวิตประจำวันของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัวปัญหาชุมชน ปัญหาสังคม

10. หลักสูตรอิงมาตรฐาน (standards – based curriculum) หลักสูตรอิงมาตรฐาน คือ หลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมาย หรือเป็นกรอบทิศทางในการกำหนดเนื้อหา ทักษะ กระบวนการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สามารถบรรลุมาตรฐานที่กำหนด

รูปแบบของหลักสูตรสถานศึกษาในระบบการศึกษาที่มีมาตรฐานกำกับนั้ จะมีลักษณะเป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน คือ มีมาตรฐานเป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะตามที่มาตรฐานกำหนด ลักษณะสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐานมีดังนี้

1. ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้

2. หน่วยการเรียนรู้เป็นหัวใจของหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ต้องนำมาพาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานที่ระบุในหน่วยการเรียนรู้นั้น ๆ

4. การวัดและประเมินผลชิ้นงาน / ภาระงานที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ ควรเป็นการประเมินการปฏิบัติหรือการแสดงความสามารถของผู้เรียน (Performance assessment)

5. ชิ้นงานหรือภาระงานที่กำหนดให้นักเรียนปฏิบัติ ควรเชื่อมโยงมาตรฐาน

6. มีความยืดหยุ่นในกระบวนการ และขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เช่น อาจเริ่มต้นจากการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หรืออาจเริ่มจากความสนใจของนักเรียน หรือสภาพปัญหาของชุมชนก็ได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การกำหนดรูปแบบของหลักสูตรเป็นการพิจารณาเลือกและจัดเนื้อหาวิชาของหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร โดยหลักสูตรแต่ละรูปแบบจะมีจุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตรที่แตกต่างกันออกไป เพราะการสร้างหลักสูตรแต่ละครั้ง ต่างยุคต่างสมัยกัน จึงต้องคำนึงถึงพื้นฐานที่แตกต่างกัน

2.1.1.6 ลักษะของหลักสูตรที่ดี

หลักสูตรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน กล่าวคือหลักสูตรที่ดีจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปฏิบัติได้ดีมีประสิทธิภาพ ด้านครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะดังที่ ฆนัท ธาตุทอง (2550,น. 20-21) ได้ระบุไว้คือ

1. หลักสูตรควรมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงและยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

2. หลักสูตรควรเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การเรียนการสอนได้บรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. หลักสูตรควรได้รับการจัดทำหรือพัฒนาจากคณะบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้ปกครอง ประชาชน นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตรและผู้บริหาร ให้ส่วนร่วมและรับรู้ในการจัดทำหลักสูตร

4. หลักสูตรจะต้องจัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ

5. หลักสูตรควรจะมีกิจกรรมกระบวนการและเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และพัฒนาการเรียนผู้เรียน

6. หลักสูตรควรบอกแนวทางด้านสื่อการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลไว้อย่างชัดเจน

7. หลักสูตรควรมีลักษณะที่สนองความต้องการและความสนใจ ทั้งนักเรียนและสังคม

8. หลักสูตรควรส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

9. หลักสูตรควรชี้แนะแนวทางกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ และเจตคติได้ด้วยตนเอง จากสื่อต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

10. หลักสูตรควรจัดทำมาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ

11. เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาและกิจกรรมต้องเหมาะสมกับธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน

12. เนื้อหาและประสบการณ์ต้องสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของผู้เรียน ประสบการณ์ต้องเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ของการบริหารฝ่ายบุคคลที่ต้องมีการปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรที่ต้องมีการเตรียมความพร้อม และเข้าใจในเนื้อหาของงาน ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระบบขององค์กรที่สังกัด

2.1.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

จอร์จ ที มิลโควิช และจอห์น เบาค์วู (George T. Milkovich and John W.Boudveau) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและมีคุณลักษณะที่ต้องการในงาน

Goldstein and Ford (2002) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นทักษะในการเรียนรู้ เป็นระเบียบกฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างมีแบบแผน เพื่อผลของการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน บุคลากรที่ถูกจ้างเข้ามานั้นต้องมีความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการความท้าทายเพื่อหน้าที่ใหม่

John Kenney และ Margaret Reid กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่วางแผนไว้เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้นโดนผ่านประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล ในกิจกรรมหนึ่งหรือหลาย ๆ กิจกรรม ซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงานคือการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ตรงกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ

ฟลิปโป (Flippo.1970, p. 268) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขั้นถาวร ประกอบด้วยด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ ทักษะความรู้และเจตคติ

Beach (1980, p. 17) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดให้บุคคลได้เกิดเรียนรู้และฝึกฝนความชำนาญด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Goldstein (1993, p. 3) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) อันจะให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 , น. 162) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม ไว้ว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมาก เนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมากและเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

อำนวย เดชชัยศรี (2542 , น. 12) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์การ ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 , น. 166) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นแนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ปัญหา ตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงงานเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

กิตติ พัชรวิชญ์ (2544 , น. 445) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง

1. กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา
2. จัดเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร
3. นำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

นิรชา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 , น.12) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความชำนาญความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ เป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่างๆ

ไพโรจน์ อุลิต (2547, น. ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนา บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ คือ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งส่งผลเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการ อบรมไปในทิศทางที่องค์การต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 265) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกและผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อทำให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2559 , น. 13)ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (training) หมายถึงกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านขอบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงาน

ให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบการพัฒนากับการฝึกอบรม

การพัฒนา	การฝึกอบรม
1. พัฒนาได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม 2. พัฒนาได้ทุกเรื่อง 3. เพื่อเพิ่มพูนในเรื่องทั่ว ๆ ไปโดยส่วนรวม 4. ใช้ระยะเวลาต่อเนื่องยาวนาน	1. ใช้ได้เฉพาะกับคนหรือสัตว์ 2. เกี่ยวกับการทำงานหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง 3. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง 4. ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ

วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกย่อ ๆ ว่า KUSA ดังนี้ สมคิด บางโม (2559, น. 14-15)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือเมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพิ่มพูนทักษะ (skill, S) ทักษะ คือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การขี่รถจักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่างสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน เป็นต้น

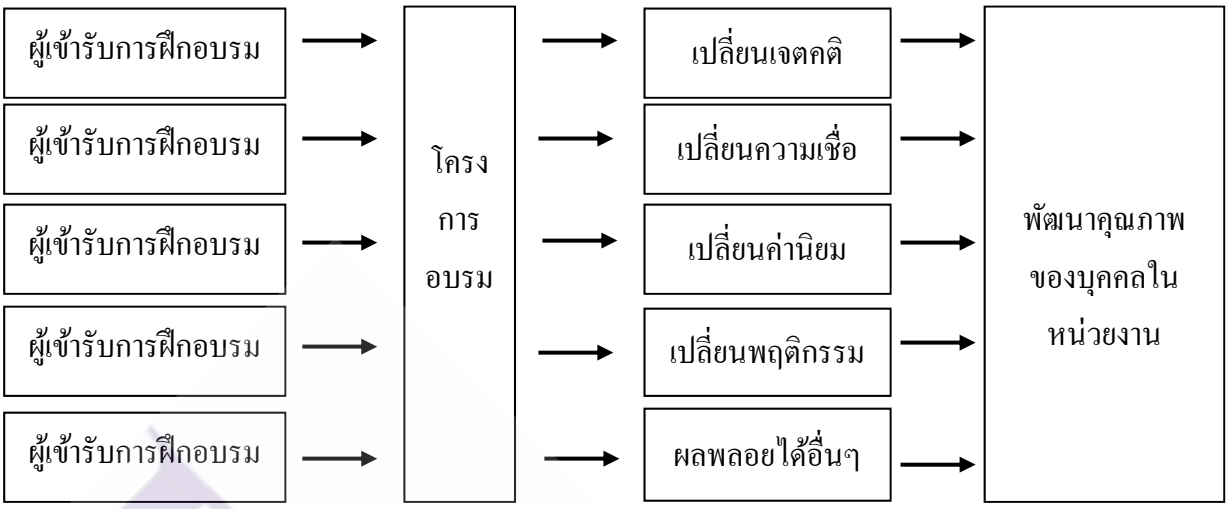
การฝึกอบรมต่างจากการศึกษา คือ การศึกษามุ่งที่จะพัฒนาในส่วนรวม แต่การฝึกอบรมจะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรม

ดึงดูดความสนใจได้น้อย ดังนั้นการจะให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ 4 ประการดังกล่าวจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ และแรงจูงใจต่าง ๆ เข้าช่วยมากมาย ดังแผนภาพ

ภาพที่ 2.4 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

2.1.2.2 แนวคิดพื้นฐานของการฝึกอบรม

Hunt (1980, p. 309) กล่าวว่า การจัดอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนเจตคติความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมและอาจมีผลพลอยได้อื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของบุคคลดังภาพประกอบ



ภาพที่ 2.5 กระบวนการจัดการฝึกอบรม ฮั้น (Hunt. 1980, p. 309)

จากแผนภาพ ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการอบรม ระยะนี้ให้ความสนใจความพร้อมของผู้ให้การอบรมและ ความคาดหวังของผู้รับการอบรม ระยะที่สอง ระยะฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยเหตุการณ์ต่าง ๆ คือ การพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์และก่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของการอบรม พฤติกรรมของผู้ฝึกวิธีการฝึกและบรรยากาศของกลุ่ม ระยะที่สาม ระยะ หลังฝึกอบรม คือ การนำความรู้ไปใช้และการพัฒนางาน ความสำเร็จของการฝึกอบรมระยะที่สามนี้จะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการประสานงาน การติดตามประเมินผลและ การนำความรู้ไปใช้

สิ่งสำคัญของการฝึกอบรม คือ กระบวนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยภารกิจ ที่สำคัญ 3 ประการ ดังที่ วิเชียร ชิวพิมาย (2528 , น. 6-16) กล่าวไว้คือ

1. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นภารกิจที่มีความยุ่งยากหลายประการ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบ่งขันตอนการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1.1 การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นปัญหาของ หน่วยงานที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการฝึกอบรม วิธีการวิเคราะห์หาความต้องการใน การฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสังเกต การวิเคราะห์งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสำรวจ ความต้องการ เป็นต้น

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของกระบวนการในการดำเนินการฝึกอบรมทำเห็นถึงเป้าหมาย ความต้องการของการฝึกอบรม สามารถกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

1.3 เลือกเนื้อหาวิชาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.4 กำหนดกิจกรรมและสื่อประกอบการฝึกอบรม โดยต้องกำหนดให้มีความสอดคล้อง กับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสื่อที่จะถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้อง

2. การวางโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนนำผลจากการศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา กิจกรรมและสื่อ มากำหนดเป็นโครงร่างหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางการฝึกอบรมในการที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติซึ่งทำให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3. การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการฝึกอบรมเป็นตัวชี้ระดับความสำเร็จของการดำเนินการฝึกอบรม ตลอดจนชี้ให้เห็นอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น การประเมินผลการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

3.1 ระดับความรู้สึกและการตอบสนองต่อการจัดการฝึกอบรม เป็นการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบการการจัดและการดำเนินการฝึกอบรมครั้งนั้นมากน้อยเพียงใด

3.2 ระดับการเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นการประเมินความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ตลอดจนเกิดทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์

3.3 ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว

3.4 ระดับผลที่เกิดขึ้นกับองค์การ เป็นการประเมินเพื่อชี้ให้เห็นถึงการลงทุนจัดการฝึกอบรมว่ามีผลตอบแทนต่อองค์การหรือไม่ และคุ้มค่า ต่อการลงทุนเพียงใด เป็นการประเมินผลกระทบจากการฝึกอบรม

3.5 ระดับประสิทธิภาพ เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายหรือสุดยอดของการฝึกอบรม คือ เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติมาปรับปรุง พฤติกรรมการทำงานจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือไม่

ด้านบทบาทของผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมนั้น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 , น. 1-6) ได้เสนอว่า ผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นผู้วางแผนการฝึกอบรม ซึ่งมีหน้าที่หาความต้องการของการฝึกอบรม กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาและกิจกรรม และวางแผนเกี่ยวกับการเงิน อาหาร อาคารสถานที่เครื่องมือและอุปกรณ์

2. ควรเข้าร่วมการอบรมด้วย รวมไปถึงคณะทำงานของการฝึกอบรมทุกคน ทั้งนี้เพื่อสร้างความเชื่อถือและร่วมรับรู้ปัญหาของผู้เข้ารับการอบรม

3. เป็นผู้ประเมินโครงการอบรม ซึ่งอาจจะประเมินเป็นระยะ ๆ คือ ก่อนการอบรม ระหว่าง การอบรมและเมื่อสิ้นสุดการอบรมของแต่ละครั้ง

2.1.2.3 ประเภทของหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการจัดการศึกษาที่มีความเฉพาะสำหรับผู้ประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งความต้องการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็น ด้วยลักษณะนี้ Odiome (1970 , p. 80) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ตามความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมขั้นต้น (Regular Training Program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การฝึกอบรมประเภทนี้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (Problem-solving Training Program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Innovative training Program) เป็นการฝึกอบรมในขั้นสูง เน้นการมุ่งอนาคต จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้า

นอกจากนั้น กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537, น. 58) ได้แบ่งประเภทของหลักสูตรฝึกอบรมตามระยะเวลาการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมเฉพาะหน้า (in-Situ Training) เป็นการฝึกอบรมตามปัญหาจำเป็นที่เกิดขึ้นในทันที เวลาที่ใช้จะสั้นมากด้วยเป็นกรณีเร่งด่วน หลักสูตรประเภทนี้จะใช้ระยะเวลาสั้นการอบรมแต่ละครั้งหลักสูตรจะมีความสมบูรณ์ในตัวเอง เนื้อหาสาระไม่มากแต่อาจ ลึกกว่า ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรเสริมความรู้

2. การฝึกอบรมระยะสั้น (Short-Term Training) เป็นการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นเป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน ระยะเวลาฝึกอบรมตามหลักสูตรอาจเป็น 3, 6 และ 9 เดือน เป้าหมายการฝึกอบรมมุ่งที่ความรู้ความชำนาญเฉพาะทางและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ

3. หลักสูตรฝึกอบรมระยะยาว (Long-Term Training) เป็นหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลามากกว่า 1 ปี และให้รวมถึงการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) มีลักษณะของการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์เป็นหลัก หลักสูตรนี้มีหน่วยงานหรือสถาบันจัดขึ้นน้อย เพราะเน้นความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาแบบลุ่มลึกมากที่สุดเป็นการเฉพาะ มักจะเป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรและปริญญา

2.1.2.4 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน (กุลยา ตันติผลาชีวะ 2537 , น. 59-77) ดังนี้

1. การวิเคราะห์งานที่ต้องเรียนรู้ (Learning Task Analysis) เป็นภารกิจที่สำคัญของ การสร้างหลักสูตร ผลของการวิเคราะห์งานจะบอกกรอบแนวคิดของหลักสูตรว่า เนื้อหาที่จำเป็นเหมาะสมกับความต้องการฝึกอบรมอะไร เนื้อหาหลักสูตรจะประกอบด้วยสิ่งใด ผู้สร้างหลักสูตรจะต้องเริ่มจากการประเมินความต้องการฝึกอบรมด้วยวิธีการนำข้อมูลตามความจำเป็นของกการฝึกอบรม อย่างหนึ่ง ประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ให้ได้คือ

1.1 ปัญหาที่ต้องการให้มีการฝึกอบรมคืออะไร

1.2 เหตุของปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วยการอบรม

1.3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่องานและหน่วยงาน

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะต้องนำมาพิจารณาที่ ระบุความจำเป็นที่ต้องการฝึกอบรม แล้วนำมาแจกแจงเป็นงานในรายละเอียด เพื่อให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรได้ชัดเจน ซึ่งขั้นตอนของการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) แจงปัญหาความ ต้องการการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการให้ฝึกอบรมคืออะไร 2) แจกแจงงาน และเนื้อหาความรู้ที่จะต้องจัดฝึกอบรมทั้งหมด โดยแจงเป็นหัวข้อรายละเอียดตามหลักการและทฤษฎี 3) วิเคราะห์ความสามารถของผู้เข้าอบรมตามงานและเนื้อหาความรู้ที่แจงไว้ว่ารู้อะไรบ้างและยังไม่รู้ อะไรบ้าง 4) กำหนดความต้องการจริง ตัดเนื้อหาที่ไม่จำเป็นออก เนื้อหาหลักสูตร นั้น ส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาแกนที่จำเป็นต้องรู้ ส่วนที่ 2 เป็นเนื้อหาที่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่มีความเกี่ยวเนื่อง กับเรื่องที่เข้าอบรม และส่วนที่ 3 เป็นเนื้อหาที่รู้ไว้ก็ดี

2. จุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย จุดประสงค์เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและเจตคติ จุดประสงค์ต้องจำเพาะเจาะจงมากกว่าหลักสูตรทั่วไป จุดประสงค์ควรเป็นรูปธรรมที่มีความเป็นไปได้ เพราะจุดประสงค์เป็นสิ่งที่บอกว่าต้องการให้เกิดอะไร โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต้องพิจารณาจากปัญหาและความจำเป็น ในการฝึกอบรมที่เป็นแนวโน้มของงาน เป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคน ในขณะเดียวกันก็เป็น ความจำเป็นขององค์การและผู้เข้าอบรมว่าต้องการผลลัพธ์อะไรบ้าง จากนั้นให้นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณานี้มาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์ของแต่ละหน่วยวิชา (Content Unit) ตามลำดับ

3. การเลือกเนื้อหาสาระวิชา เนื้อหาวิชาที่ควรเลือกมาใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมต้องมีลักษณะแบบนี้

3.1 สนองตอบจุดประสงค์และความต้องการการฝึกอบรมที่กำหนด

3.2 เนื้อหาสาระมีแนวคิดหลักการ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้รับการอบรมตามวัตถุประสงค์ หลักสูตร

3.3 เนื้อหาสาระวิชาที่กำหนดต้องประสานอย่างสอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา อื่น ๆ ในหลักสูตรและเสริมกันเพื่อให้หลักสูตรมีความลึกกว้าง สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมบรรลุจุดประสงค์ ของการอบรมได้

3.4 เนื้อหาสาระวิชาที่ให้จะต้องสามารถให้ทิศทางการศึกษาหาความรู้เพื่อ เพิ่มเติม กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้มากขึ้นตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

3.5 แสดงความแตกต่างที่ลุ่มลึกกว่าประสบการณ์และข้อความที่ผู้เข้าอบรมมีมาก่อน มีคุณค่าต่อการเรียนรู้และฝึกอบรมการได้มาซึ่งเนื้อหาวิชานั้นอาจเกิดจากประสบการณ์ของผู้จัดฝึกอบรมหรือ ผู้มีประสบการณ์อื่น ๆ ข้อมูลจากผู้รู้หรือแม้แต่การไปสังเกตการณ์ก็สามารถนำมาใช้เป็น

4. การเลือกรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมที่ได้ประโยชน์ต่อเป้าหมายของ โครงการฝึกอบรมต้องตรงกับจุดประสงค์และงานของผู้เข้าอบรม ให้ความมั่นใจแก่ผู้เข้าอบรมว่าเมื่อผ่านการอบรมแล้วสามารถเรียนรู้และนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา โดยมีรูปแบบหลักสูตรที่เหมาะสม เช่น หลักสูตรเน้นวิชาการ หลักสูตรเน้นประสบการณ์ หลักสูตรเน้นการแก้ปัญหา หลักสูตรเน้น สมรรถนะหลักสูตรเน้นเทคโนโลยี และหลักสูตรเน้นการวิจัย การเลือกรูปแบบการ ฝึกอบรมใช้หลักการดังนี้

4.1 พิจารณานโยบายและจุดประสงค์ทั้งหมดขององค์การหรือหน่วยงานที่ต้องการให้ฝึกอบรม

4.2 พิจารณาประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อผู้เข้าอบรมและการแก้ปัญหาของงานอันเกี่ยวกับการฝึกอบรม

4.3 ศึกษาคุณสมบัติของคนที่จะเข้าฝึกอบรม ปัญหาและพฤติกรรม

4.4 วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ที่องค์การนั้นมีอยู่และเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

4.5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเป็นระบบประชาธิปไตยและการได้มีส่วนของผู้นำฝึกอบรม

4.6 การดำเนินการฝึกอบรมสามารถยืดหยุ่นได้

4.7 เลือกกรรมวิธีการต่างๆ มาใช้และปรับให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการให้มากที่สุด

4.8 จัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกระยะ

5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ วิธีการฝึกอบรมเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลักสูตรอบรมที่เน้นถึงบทบาทของนักฝึกอบรมหรือวิทยากรและผู้เข้าอบรมในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์การฝึกอบรมแต่ละวันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการ ฝึกอบรมตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอน การเลือกวิธีสอนจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยากร เนื้อหาวิชาและลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม

5.2 การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้เข้าอบรม กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นจะต้องจูงใจ สร้างเสริมความรู้ ความคิดและการแสดงออกที่สามารถช่วยให้ผู้เข้าอบรม เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ใหม่ สื่อการเรียนการสอนจะต้องเลือกให้เหมาะสม ซึ่งรวมทั้งสถานที่ศึกษาดูงานต้องให้เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม

6. การประเมินผลการเรียนรู้ มี 3 ระยะ คือ

6.1 การประเมินผลความรู้ความสามารถทั่วไปก่อนการฝึกอบรม

6.2 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

6.3 การประเมินผลเพื่อติดตามหลังสำเร็จการอบรม ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมมีความสามารถตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ฝึกอบรมมากหรือน้อย และวิธีการปรับปรุงแก้ไข

2.1.2.5 กระบวนการฝึกอบรม

สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, น. 20-21) กล่าวว่า ได้มีผู้ให้องค์ประกอบหรือกระบวนการฝึกอบรมไว้หลายรูปแบบจะต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ

1. การมองปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการค้นหาปัญหา 2 วิธี คือ

1.1 ชี้เฉพาะเจาะจงปัญหาที่พบเห็น

1.2 สำรวจเพื่อหาปัญหา โดยคาดว่าจะเกิดปัญหาการปฏิบัติงานอย่างไรบ้างในอนาคตจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ขั้นตอนนี้คือหาปัญหาก่อนที่จะเกิด

2. หาทางแก้ปัญหา ซึ่งมี 2 วิธี

2.1 แก้ไขโดยการปรับปรุงนโยบาย โครงสร้างหรือวิธีอื่น ๆ

2.2 แก้ไขโดยการฝึกอบรม

3. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

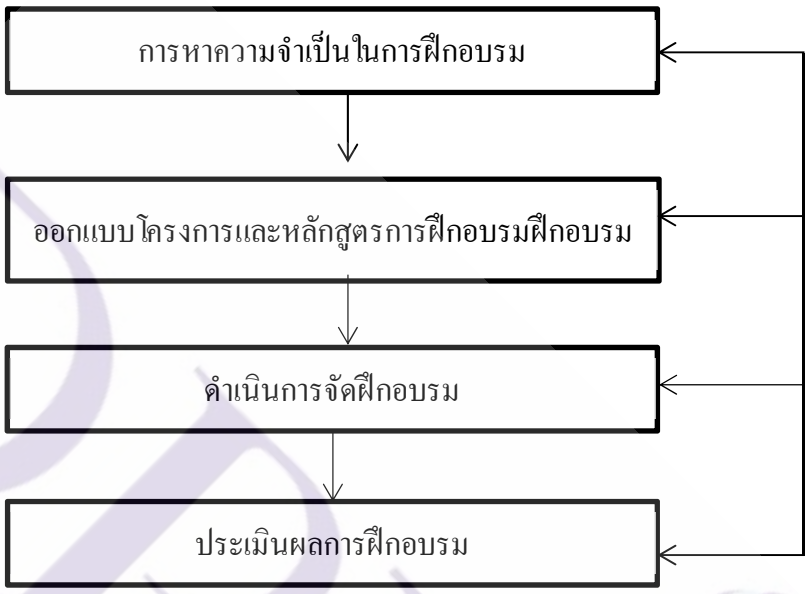
3.1 ค้นหาความต้องการในการจัดฝึกอบรม

3.2 วางแผนการฝึกอบรมโดยการจัดโครงการฝึกอบรม

3.3 ประเมินการฝึกอบรม

3.4 ค้นหาความต้องการในการฝึกอบรม

แผนภาพกระบวนการฝึกอบรมและความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอนดังภาพ



ภาพที่ 2.6 กระบวนการฝึกอบรมและความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอนสมชาติ กิจยรรยง และอรจีรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 , น. 20 – 21)

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, น. 36-39) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมมีรายละเอียดขั้นตอนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ต่อเนื่องของกิจกรรมที่มีผู้มีส่วนร่วมดังนี้

1. การหาความจำเป็นของการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง ปัญหาอุปสรรค์ ในการหาความจำเป็นของการฝึกอบรมนั้น อาจกระทำได้โดยการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม หรือผลงานในรอบปีที่ผ่าน

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เมื่อได้ทำการวิเคราะห์แล้วว่า องค์การมีปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาว่า จะทำการพัฒนาบุคลากรกลุ่มใด เรื่องอะไร หน่วยงานไหน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม เป็นการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

3. การสร้างพัฒนาหลักสูตรกับการจัดทำโครงการฝึกอบรม เมื่อได้กลุ่มบุคคลเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแล้ว ขั้นต่อไปก็จัดทำหลักสูตรและวางโครงการการฝึกอบรมหรือวางแผนงาน

4. การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม เทคนิควิธีที่จะใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหา และวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. การเลือกเทคโนโลยีการฝึกอบรม ในการเลือกเทคโนโลยีการฝึกอบรมวิทยากรให้ความรู้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดเทคนิค วิธีการ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ในการทำกิจกรรม ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้การเลือกเทคโนโลยีได้ผลคุ้มค่าต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6. สถานที่จัดการฝึกอบรมการจัดสถานที่ฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญเพราะบรรยากาศของการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ในทางตรงข้ามถ้าสถานที่ฝึกอบรม ไม่เหมาะสม มีลักษณะร้อนอบอ้าวหรือมีเสียงรบกวนก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจ ไม่มีสมาธิ เป็นต้น

7. การบริหารงานโครงการและการดำเนินงานการฝึกอบรม การดำเนินงานการฝึกอบรมนี้จะเริ่มจากขั้นตอนการเตรียมงานซึ่งเป็นขั้นตอนเตรียมการก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในขั้นตอนนี้จะมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการเขียนโครงการฝึกอบรมตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมองค์การ เสนอต่อผู้บริหาร เพื่อขออนุมัติเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจับประชุมคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความเหมาะสมจากนั้นเป็นขั้นดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงาน และเมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมแล้วในขั้นสุดท้ายผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องดำเนินการประเมินผล และติดตามผลสืบไป

8. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบว่ากระบวนการฝึกอบรมข้างต้นสอดคล้องถูกต้องตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรมนั้น ควรมุ่งหาคำตอบให้ได้ทั้ง 4 ระดับดังนี้

8.1 การประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการการฝึกอบรม

8.2 การประเมินผลและการติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8.3 การประเมินผลและติดตามพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8.4 การประเมินผลและติดตามผลที่เกิดแก่องค์การโดยส่วนรวม

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554, น. 8-13) กล่าวถึงขั้นตอนของการฝึกอบรมว่าประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (needs assessment) เป็นขั้นแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและการพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ และเกิดประโยชน์สูงสุด

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมประกอบด้วยการวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล

1. การวิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านี้

2. การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and knowledge, skill, and ability Analysis) ขั้นตอนที่สองของการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์ภารกิจซึ่งผู้รับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม การวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไร อย่างไร เพราะเหตุใด

3. การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ จะช่วยให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับและจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรกจะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการเขียนสาระเนื้อหาสำคัญหรือขอบข่ายของประเด็นการอบรมว่าการอบรม ที่จัดครั้งหนึ่งมีเนื้อหาอะไรบ้าง โดยจะต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือความจำเป็นของการอบรมที่วิเคราะห์พบ สอดคล้องกับเวลา ความต้องการของผู้เข้าอบรม

ขั้นตอนที่ 4 คัดเลือกและออกแบบฝึกอบรม ในขั้นนี้จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้กระบวนการในการขั้นตอนนี้นับได้ว่ามีความละเอียดอ่อน และต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่าง

ขั้นตอนที่ 5 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและการออกแบบโครงการฝึกอบรมโดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้น จะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผล คือมาตรฐานที่ใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้นเกณฑ์จึงควรระบุว่าเกณฑ์อะไรที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถ ระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์ อยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมแสดงออกมา

ขั้นตอนที่ 6 จัดการฝึกอบรม หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้อง

ดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรม ฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ ตลอดจนที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการฝึกอบรม กระบวนการของการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการสองชนิดด้วยกัน คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับประเมินผล และการวัดผล โดยใช้วิธีการทดลอง (Experimental) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง (Non-Experimental) เพื่อตรวจสอบว่า มีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 8 การสรุปรายงานผลการอบรม เป็นการสรุปผลการอบรมทุกด้านกขั้นตอนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทั้งผู้เข้าอบรมเอง ผู้บริหารองค์กร หรืออาจใช้เป็นข้อมูลการประชาสัมพันธ์องค์กรได้ด้วยขั้นตอนนั้นสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ภาพที่ 2.7 แสดงขั้นตอนการฝึกอบรม ไพโรจน์ เนียมนาค(2554 , น. 8-13)

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, น. 41-48) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (needs assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การและเกิดประโยชน์สูงสุด วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การวิเคราะห์รวม 3 ประการคือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล

การวิเคราะห์องค์การ (organizational analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้น และระยะยาวขององค์การ รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ

การวิเคราะห์งาน (job analysis) การวิเคราะห์ในขั้นต้อนนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด

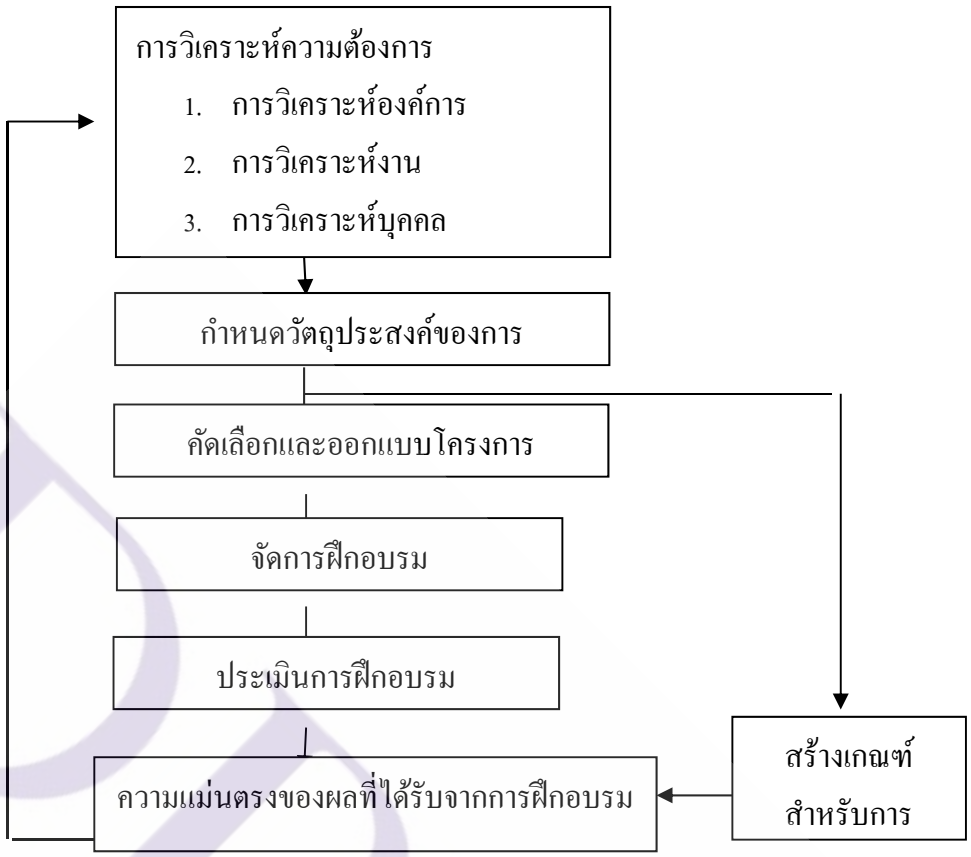
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีนั้น ควรจะเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (behavioral objectives)

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนที่สามนี้ก็จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก นักจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์ (criteria) สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหาร หรือที่พักสำหรับผู้รับการอบรม ยังต้องคอยดูแลและประสานงานกับวิทยากรของการฝึกอบรมด้วย ในระหว่างการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม กระบวนการของการประเมินผลการฝึกอบรมประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิด ด้วยกัน คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) และการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง (experimental method) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง (non-experimental method) เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังการฝึกอบรมดังแผนภาพ



ภาพที่ 2.8 ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ชูชัย สมิทธิไกร (2556 , น. 41–48)

นอกจากนั้น Boydell (1979, pp. 5-8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ เป็นระบบ ว่าต้องประกอบด้วยขั้นตอน 10 ขั้นตอนดังนี้

1. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. พิจารณางานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
3. วิเคราะห์งานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
4. กำหนดบุคลากรที่จะได้รับการฝึกอบรม
5. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
6. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
7. การวางแผนการจัดการฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินผลการฝึกอบรม
10. ติดตามผลระยะยาว

2.1.2.6 หลักการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบฝึกอบรม

การสร้างแบบฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้อนนำหลักจิตวิทยาการเรียนรู้เป็นแนวทางในการสร้าง ดังที่ สุจริต เพียรชอบ และสายใจ อินทรัมพรรย์ (2523 , น. 52) ได้ กล่าวไว้ว่า ต้องใช้หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ 4 ประการ ได้แก่

1. กฎแห่งการฝึกของธอร์นไดค์ (Law of Exercise) กล่าวว่า " สิ่งใดก็ตามที่มีการฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ย่อมจะทำให้ผู้ฝึกมีความคล่องแคล่ว และทำได้ดีขึ้น"

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียน เพราะผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นการสร้างแบบฝึกอบรมจึงควรพิจารณาถึงความเหมาะสม คือ ต้องไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป และควรมีแบบที่หลากหลาย

3. การจูงใจผู้เรียน โดยการจัดแบบฝึกอบรมจากง่ายไปยาก เพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ซึ่งทำให้การฝึกอบรมเกิดผลสำเร็จและน่าติดตามต่อไป

4. ใช้แบบฝึกอบรมสั้น ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการฝึกอบรม

พรรณี ช.เจนจิต (2528 , น. 168-186) ได้สรุปแนวคิดทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการสร้างแบบฝึกอบรมว่าควรประกอบด้วย

1. กฎแห่งผล แบบฝึกอบรมที่สร้างขึ้นนั้น ผู้เรียนสามารถฝึกปฏิบัติแล้วสามารถตรวจคำตอบได้ทันทีหลังจากทำแบบฝึกอบรมแล้ว

2. การฝึกหัด การเรียนรู้เกิดจากการฝึกหัดและความใกล้ชิด ทำให้จำได้คงทน ดังนั้นจึงควรให้มีการฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ จนเกิดเป็นความเคยชินและทักษะ

3. การเสริมแรง ควรให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและรู้สึก ประสบความสำเร็จในงานที่จะทำได้อย่างเหมาะสม

4. แรงจูงใจ ครูหรือผู้ฝึกอบรมจะต้องมีวิธีการให้ผู้เรียนเกิดการความต้องการอยากฝึกอบรมเพราะน่าสนใจเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากฝึกอบรม และเกิดกระบวนการเรียนรู้จากหลักการทางจิตวิทยาดังกล่าวข้างต้นสามารถเป็นแนวทางในการสร้างแบบฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่ดีและมีความน่าสนใจ เหมาะกับวัยและความสามารถของผู้เรียน จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะการเรียนรู้

2.1.2.7 หลักการสร้างแบบฝึกอบรม

การสร้างแบบฝึกอบรมให้ดีและมีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยดูความ พร้อมระดับสติปัญญา ความเหมาะสม ความสามารถในการใช้ภาษา ตลอดจนเนื้อหาและระยะเวลา ในการทำแบบฝึกอบรม ดังนั้นเพื่อให้ได้แบบฝึกอบรมที่ดี บัทส์ (นิตยา กิจโร, 2530 , น. 40 อ้างอิงจาก Butts, 1974) ได้สรุปหลักการสร้างแบบฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ก่อนจะสร้างแบบฝึกอบรมต้องกำหนดโครงร่างไว้คร่าวๆ ก่อนว่าจะเขียนแบบฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องอะไรและมีวัตถุประสงค์อย่างไร

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะอบรม

3. เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

4. แจงวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมออกเป็นกิจกรรมย่อย โดยคำนึงถึงความเหมาะสม

5. กำหนดอุปกรณ์ที่จะใช้ในกิจกรรมแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสม

6. กำหนดเวลาที่ใช้ในกิจกรรมแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสม

7. การประเมินผลจะประเมินผลอย่างไร

นอกจากนั้น ฮาร์เรส (จินดา กิจพูนวงศ์, 2537 , น. 93-94; อ้างอิงจาก Harress, n.d) ALR: เพียงจิต อึ้งโพธิ์ (2529, น. 29) ได้เสนอหลักการในการสร้างแบบฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. แบบฝึกอบรมควรมีหลากหลายรูปแบบ เพื่อเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและไม่เบื่อในการฝึกอบรม

2. จัดรูปแบบวิธีการตอบแบบฝึกอบรมให้ชัดเจน

3. ควรคำนึงถึงความยากง่ายของแบบฝึกอบรม

4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบฝึกอบรม

ดังที่ สมคิด บางโม (2559, น. 20) เมื่อสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมได้แล้วจะต้องฝึกอบรมอย่างไรบ้าง ต่อมาจะสร้างหลักสูตรใดในการฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้เหมาะสมต่อองค์การและเหมาะต่อพนักงานในระดับต่าง ๆ จะต้องประกอบด้วยการออกแบบโครงการฝึกอบรม การดำเนินการอบรม และการประเมินการฝึกอบรม

จากหลักการสร้างแบบฝึกอบรมดังกล่าว จึงพอสรุปเป็นหลักการสร้างแบบฝึกอบรมได้ดังนี้

1. การสร้างแบบฝึกอบรมควรคำนึงถึงหลักจิตวิทยา คือ สร้างแบบฝึกให้เหมาะสมกับวัยและระดับสติปัญญาของผู้เรียน

2. แบบฝึกอบรมควรมีหลาย ๆ รูปแบบและกิจกรรมหลากหลายเหมาะกับการจัดกิจกรรม

3. เนื้อหาที่ใช้ในแบบฝึกอบรมต้องไม่ยากจนเกินความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม

4. แบบฝึกอบรมควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้สติปัญญา ความคิดเห็นในการตอบคำถามมากกว่าเน้นเรื่องความรู้ความจำ

5. แบบฝึกอบรมต้องมีความเชื่อมั่น มีความเที่ยงตรง สามารถใช้ฝึกอบรมและวัดผลการฝึกอบรมได้ตรงตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรมที่ตั้งไว้

6. แบบฝึกอบรมต้องมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น

2.1.2.8 ประเภทของวิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก ตัวอย่างการจำแนกประเภท มีดังต่อไปนี้คือ

1. แนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S. CivilService Commission อ้างใน กุลธน ธนาพงศธร, 2530) ได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1.1 เป็นวิธีการฝึกอบรมซึ่งผู้ฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการอบรม ตัวอย่างเช่น การบรรยาย การประชุมอภิปราย การสัมมนา ฯลฯ

1.2 วิธีการกระทำ (doing method) เป็นวิธีการฝึกซึ่งผู้รับการอบรมมีบทบาทอย่างมาก โดยจะต้องเป็นผู้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองภายใต้การแนะนำดูแลของวิทยากร ตัวอย่างเช่น การระดมสมอง การสอนแนะ ฯลฯ

1.3 วิธีการแสดง (showing method) เป็นวิธีการฝึกอบรมซึ่งแสดง ให้ผู้รับการอบรมได้เห็นถึงสภาพการณ์จริงหรือคล้ายจริง โดยผู้แสดงอาจจะเป็นผู้รับการอบรมหรือบุคคลอื่นก็ได้ ส่วนผู้ฝึกอบรมจะเป็นผู้อธิบายถึงวัตถุประสงค์และสรุปกิจกรรม ตัวอย่างเช่น การจำลองสถานการณ์ การสาธิต การแสดงบทบาทสมมุติ

2. แนวทางของเครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต (2531) จำแนกวิธีการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท คือ

2.1 วิธีการที่มีวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ ฯลฯ

2.2 วิธีการที่มีผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต ฯลฯ

2.3 วิธีการที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การสอนงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสอนโดยใช้โปรแกรมการเรียน ฯลฯ

2.4 วิธีการที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ การสอนโดยใช้สไลด์/เทป ฯลฯ

การจำแนกประเภทของวิธีการฝึกอบรมดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นการจำแนกที่ได้เน้นบทบาทของผู้ฝึกอบรมและผู้รับการอบรมในการฝึกอบรมอย่างไรก็ตาม ในที่นี้การแบ่งประเภทของวิธีการฝึกอบรมโดยคำนึงหลักต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การจำแนกประเภทโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ จึงช่วยให้ผู้ฝึกอบรมเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมได้อย่างมีเป้าหมายสำหรับประเภทของวิธีการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่

1.1 วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (knowledge) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมากเพียงพอ

1.2 วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและความสามารถ (skill and abilities) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.3 วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ (attitude) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในทางที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม

2. ลักษณะของการเรียนรู้ ในบางกรณีการเรียนรู้อาจจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล ตามความสามารถ ความถนัดและสติปัญญาของแต่ละคน เรียนรู้เป็นกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ก็อาจจะทำให้ประโยชน์มากกว่าเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น ในกรณีที่ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ดังนั้น ประเภทของวิธีการฝึกอบรมซึ่งจำแนกโดยอาศัยลักษณะของการเรียนรู้ จึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 วิธีการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (individual learning) คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล โดยอาจจะอาศัยเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ

2.2 วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (group learning) คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จะช่วยให้สามารถเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็ว และเมื่อประสานหลักเกณฑ์ทั้งสองประการเข้าด้วยกัน ก็จะได้วิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ 6 ประเภทด้วยกันดังภาพ

จากภาพ จะเห็นได้ว่าวิธีการฝึกอบรมบางวิธีสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ได้วิธีการฝึกอบรมที่นำเสนอดังภาพในภาพต่อไปนี้

วัตถุประสงค์	ลักษณะของการเรียนรู้	
	แบบรายบุคคล	แบบกลุ่ม
ความรู้	โปรแกรมการเรียนด้วยตนเอง การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์	การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง ทัศนศึกษา
ทักษะและความสามารถ	การฝึกอบรมในงาน แบบฝึกหัดรายบุคคล การฝึกโดยใช้อุปกรณ์จำลอง	การสาธิต กลุ่มฝึกแก้ไขปัญหา กรณีศึกษา การจำลองสถานการณ์ เกมเชิงธุรกิจ การแสดงบทบาทสมมุติ การแสดงแบบพฤติกรรม
ทัศนคติ	การฝึกอบรมในงาน	การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมุติ การแสดงแบบพฤติกรรม

ภาพที่ 2.9 ประเภทของวิธีการฝึกอบรม ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 240)

2.1.2.9 วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม

การฝึกอบรมแต่ละรูปแบบหรือวิธีการอบรมนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันไปตามประเภทของการฝึกอบรม จะต้องคำนึงถึงวิธีการและเนื้อหาของการฝึกอบรมเป็นสำคัญซึ่งมีรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 240-245)

1. การบรรยาย (lecture) คือ การบรรยายสาระความรู้ต่าง ๆ โดยวิทยากรเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way communication) จากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรม ดังนั้น วิทยากรจะเป็นผู้ที่มีบทบาท มากที่สุดในการฝึกอบรม วิทยากรจะเป็น ผู้จัดเตรียมเนื้อหาสำหรับการบรรยาย

รวมทั้งส่อที่ใช้ประกอบการบรรยาย เช่น แผ่นใส สไลด์ รูปภาพ ฯลฯ ในการบรรยายที่ดี วิทยากรจะต้องสามารถกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน โดยมีการเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมกับภูมิหลังของ ผู้รับการอบรม พร้อมทั้งมีตัวอย่างที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว

- จุดประสงค์ เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ไปสู่กลุ่มคนจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว
- เงื่อนไข

การบรรยายจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ คือ

1. วิทยากรเป็นผู้มีชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ และความเชี่ยวชาญ
2. มีการตระเตรียมแผนการบรรยายเป็นอย่างดี
3. การบรรยายกระชับ ตรงจุด และชัดเจน

- ข้อดี

1. สามารถถ่ายทอดสาระข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้รับการอบรมจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว ทำให้ประหยัดเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ
2. เป็นวิธีการที่ดีสำหรับวัตถุประสงค์ซึ่งต้องการให้ผู้รับการอบ รมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อเท็จจริง และแนวทางปฏิบัติทั่วไป
3. การจัดสถานที่กระทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

- ข้อจำกัด

1. เป็นการสื่อสารแบบทางเดียว จากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรม ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย โดยเฉพาะในกรณีที่วิทยากรขาดความสามารถในการกระตุ้นปลุกเร้าผู้ฟัง
2. เป็นวิธีการที่เหมาะกับวัตถุประสงค์ซึ่งต้องการให้ผู้รับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ หรือความสามารถทางปัญญาขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์
3. การหาวิทยากรที่มีความสามารถในการบรรยาย บางครั้งก็หาได้ยาก

2. การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) คือการแบ่งผู้รับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ จำนวนตั้งแต่ 4-12 คน และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ

- จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้แสดงทัศนะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ

- เงื่อนไข

1. หัวข้อของการอภิปรายมีความน่าสนใจ
2. มีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อของการอภิปราย

3. ผู้นำกลุ่มต้องป้องกันมิให้การอภิปรายถูกครอบงำโดยบุคคลเพียงไม่กี่คนและพยายามสนับสนุนให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

- ข้อดี

1. เป็นวิธีการที่สามารถรวบรวมความคิดและประสบการณ์จากบุคคล หลายฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่การได้ข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา

2. เปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเสรี ได้รู้จักและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

- ข้อจำกัด

1. ผู้ฝึกอบรมมีโอกาสน้อยในการควบคุมทิศทางและบรรยากาศของการอภิปรายในกลุ่ม หากผู้เป็นประธานของกลุ่มไม่สามารถจะดำเนินการอภิปรายได้อย่างเหมาะสม อาจทำให้เกิดผลเสียได้

2. สมาชิกกลุ่มซึ่งมีพื้นฐานทางการศึกษา ประสบการณ์ หรืออายุต่างกันมากเกินไป อาจทำให้ไม่อาจหาข้อสรุปของการอภิปรายได้

3. การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) คือการอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มทรงคุณวุฒิ ประมาณ 3-5 คน โดยมีพิธีกร (moderator) เป็นผู้ดำเนินรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมซักถามปัญหาได้ โดยปกติแล้ว การอภิปรายมักใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมงและมักแบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 รอบ

- จุดประสงค์ เพื่อให้ข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงหลาย ๆ ด้าน

- เงื่อนไข

1. ผู้อภิปรายต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่อภิปราย

2. พิธีกรต้องรักษาเวลาและประเด็นของการอภิปรายให้อยู่ในกรอบที่กำหนดไว้

- ข้อดี

1. ผู้รับการอบรมได้รับฟังทัศนะหลายๆ ด้านจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การมีผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ท่านมาร่วมกันอภิปราย น่าสนใจมากขึ้น

- ข้อจำกัด

1. ผู้อภิปรายอาจจะไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่ เนื่องจากเวลาอันจำกัด และมีผู้ร่วมอภิปรายหลายคน

2. การอภิปรายอาจไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ หากผู้ดำเนินรายการไม่สามารถควบคุมการอภิปรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การระดมสมอง (brainstorming) คือ การประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและ กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความ คิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัด การวิพากษ์วิจารณ์ หรือการประเมินคุณค่าใด ๆ

- จุดประสงค์ เพื่อระดมความคิดจากสมาชิกทุกคน ให้ได้ความคิดที่หลากหลายมากที่สุด

- เงื่อนไข

1. หัวข้อของการประชุมจะต้องชัดเจน

2. ห้ามวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินคุณค่าใด ๆ แต่พยายามให้มีบรรยากาศ การประชุมที่เปิดกว้างและเสรีมากที่สุด

- ข้อดี

1. เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการระดมความคิดเห็น เพื่อค้นหาหนทางต่าง ๆ สำหรับการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน

2. ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน

3. ช่วยฝึกให้ผู้รับการอบรมรู้จักการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการตัดสินคุณค่า หรือวิพากษ์วิจารณ์

- ข้อจำกัด

1. อาจเกิดความสับสนได้ง่าย หากประทานในที่ประชุมไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประชุมอาจไม่ได้ผลตามที่มุ่งหวัง หากผู้เข้าร่วมประชุมไม่กระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็น

5. ทัศนศึกษา (field trip) คือ การนำผู้รับ การอบรมไปชมการทำงานหรือสถานที่จริง โดย มีการบรรยายสรุปประกอบการชมด้วย

- จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการอบรมมองเห็นการปฏิบัติงานหรือสถานที่จริง ๆ

2. เพื่อสร้างความสนใจและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในหมู่ผู้รับการอบรม

- เงื่อนไข

1. ต้องได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานที่จะไปทัศนศึกษา

2. ต้องตระเตรียมด้านพาหนะสำหรับการเดินทางและที่พักเป็นอย่างดี

- ข้อดี

1. ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์จากการเห็นการทำงานหรือสถานที่จริง อันจะทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่เรียนรู้มากขึ้น

2. ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและน่า

- ข้อจำกัด

1. เสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการมาก เช่น ค่าใช้จ่ายด้านพาหนะและที่พัก เป็นต้น

2. ผู้จัดการทัศนศึกษาไม่อาจจะควบคุมให้การปฏิบัติงานของบุคคลใน สถานที่ดูงาน เป็นไปตามความต้องการได้ทุกประการ ซึ่งอาจทำให้ผู้รับการอบรมเกิด ความสับสนว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้ในห้องเรียนถูกต้องหรือไม่

2.1.2.10 วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มุ้งเน้นความรู้ที่เน้นรายบุคคล มีวิธีการที่หลากหลายดังที่ ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 2546-249)

1. โปรแกรมการเรียนด้วยตนเอง (programmed Instruction) คือแบบเรียนสำหรับการเรียนด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาตามลำดับที่ได้จัดวางไว้ เรียบร้อยแล้ว ระหว่างการเรียน ผู้เรียนจะต้องตอบคำถามต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ

- จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามสมรรถภาพของตนเอง อย่างอิสระ

- เงื่อนไข

1. โปรแกรมการเรียนจะต้องมีความเหมาะสม มีความเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน (logical organization)

2. จะต้องให้ผู้เรียนทราบถึงพัฒนาการของตนตลอดเวลา

- ข้อดี

1. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ ได้ตามความสามารถและความพร้อมของตนเอง

2. สามารถใช้กับผู้เรียนจำนวนมากในเวลาเดียวกัน

- ข้อจำกัด

1. การผลิตโปรแกรมการเรียนที่เหมาะสม จำเป็นต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ ทรัพยากร และเวลามากพอสมควร

2. ผู้รับการอบรมจะต้องมีความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเอง

2. การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ (computer – assisted instruction) เป็นการเรียนซึ่งผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนไว้แล้ว

- จุดประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล

2. ใช้สอนทักษะที่จำเป็นต้องมีการฝึกปฏิบัติซ้ำๆ (drill)

- เงื่อนไข

1. โปรแกรมการเรียนจะต้องได้รับการจัดวางอย่างเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. หน่วยงานที่จัดเตรียมการฝึกอบรม จะต้องมีงบประมาณมากเพียงพอสำหรับการจัดซื้อซอฟต์แวร์

- ข้อดี

1. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถและความพร้อมของตนเอง

2. เป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจและเหมาะสมสำหรับการสอนทักษะที่จำเป็นต้องได้รับทบทวนซ้ำ ๆ

- ข้อจำกัด

1. เสียค่าใช้จ่ายสูงสำหรับการจัดซื้อคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ

2. จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นๆ เป็นอย่างดี

2.1.2.11 วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทักษะและความสามารถและการเรียนรู้เป็นกลุ่มการสาธิต

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะและความสามารถที่เน้นการเรียนเป็นกลุ่มการสาธิต ดังที่ ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 249-256)

1. การสาธิต (demonstration) คือ การแสดงให้ผู้รับการอบรมเห็นถึงการปฏิบัติจริงและเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติตามและซักถามปัญหา

- จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมเกิดความเข้าใจและเห็นการปฏิบัติจริง

- เงื่อนไข

1. วิทยากรจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สาธิต

2. ผู้รับการอบรมมีจำนวนไม่มากเกินไป

- ข้อดี

1. การได้เห็นการปฏิบัติจริง จะทำให้ผู้รับการอบรมเกิดความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว

2. สามารถกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมเกิดความสนใจได้เป็นอย่างดี

3. สามารถใช้ได้กับผู้รับการอบรมทุกประเภท ทุกระดับ

- ข้อจำกัด

1. ไม่เหมาะสมในกรณีที่มีผู้รับการอบรมจำนวนมาก เนื่องจากไม่สามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจน

2. สามารถใช้ได้กับการฝึกอบรมในบางหัวข้อเท่านั้น โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะการกระทำ

2. กลุ่มฝึกแก้ไขปัญหา (task force exercise) คือ การมอบหมายให้ สมาชิกตั้งแต่ 3-8 คน ร่วมกันทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง และ เสนอหนทางการแก้ไขปัญหาให้แก่ที่ประชุม

- จุดประสงค์

1. ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์ที่จำเป็นต้องมี การแก้ไขปัญหา

2. ทดสอบความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ความรู้ของผู้รับการอบรม

3. ร่างแผนการเพื่อนำไปใช้ในงาน

- เงื่อนไข

1. ปัญหาจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง และสัมพันธ์กับการทำงานของผู้รับการอบรม

2. ปัญหาจะต้องมีความน่าท้าทายและไม่ยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไป

3. จะต้องมีการให้ข้อมูลมากเพียงพอสำหรับการฝึกแก้ไขปัญหา

- ข้อดี

1. เป็นวิธีการที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้มาประยุกต์เพื่อแก้ไขปัญหา

- ข้อจำกัด

1. จำเป็นต้องมีการวางแผน คิดค้นปัญหาหรือประเด็นที่จะให้ฝึกแก้ไขปัญหา

2. ผู้รับการอบรมจะต้องมีความพร้อมระดับหนึ่ง เช่น มีความรู้พื้นฐานสำหรับการแก้ไขปัญหา

3. กรณีศึกษา (case studies) คือ การบรรยายถึงสถานการณ์ในรูปของงานเขียน เทปบันทึกเสียง หรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมศึกษาและอภิปราย ภายใต้การแนะนำของวิทยากร

- จุดประสงค์

1. สนับสนุนให้ผู้รับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

2. สอนทักษะการวิเคราะห์ปัญหา

3. แสดงให้เห็นว่าเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงานจริงอย่างไร

- เงื่อนไข

1. ปัญหาที่นำเสนอจะต้องมีความสมจริง

2. คำตอบหรือทางแก้ไขปัญหาจะต้องไม่ง่ายเกินไป

3. ปัญหาที่นำเสนอจะต้องมีข้อมูลมากเพียงพอสำหรับการอภิปราย

- ข้อดี

1. ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง

2. ผู้รับการอบรมมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้จากกันและกัน

- ข้อจำกัด

1. การจัดเตรียมกรณีศึกษา จำเป็นต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก

2. อาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร หากกรณีศึกษาไม่มีความสมจริงและทันสมัย

4. การจำลองสถานการณ์ (simulation) คือ แบบฝึกหัดซึ่งจำลองสถานการณ์ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะและประยุกต์ความรู้ภายในระยะเวลาอันจำกัดและภายใต้สภาพการณ์ที่ไม่มีความเสี่ยง

- จุดประสงค์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ที่คล้ายจริง

- เงื่อนไข

1. สถานการณ์ซึ่งจำลองขึ้นจะต้องมีความสมจริงและง่ายต่อการเข้าใจแต่ไม่ง่ายเกินไปจนน่าเบื่อ

2. สถานการณ์จำลองควรจะส่งเสริมการใช้ความรู้ทักษะที่ได้เรียนมา

3. ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นควรจะมีประโยชน์และนำมาอภิปรายเพื่อหาข้อคิดได้

- ข้อดี

1. เหมาะสำหรับการฝึกอบรมที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านการแก้ไขปัญหาโดยการประยุกต์ความรู้ที่ได้ร่ำเรียนมา

3. ผู้รับการอบรมสามารถมองเห็นประโยชน์ของการทำกิจกรรมได้อย่างเด่นชัดอันจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม

- ข้อจำกัด

1. จำเป็นต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าอย่างถี่ถ้วน มิฉะนั้นแล้วอาจเกิดความขลุกขลักและมิได้มีประโยชน์เต็มที่

2. การสร้างสถานการณ์จำลองมีความสมจริง เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก

5. เกมเชิงธุรกิจ (business games) คือ สถานการณ์จำลงด้านธุรกิจ ซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมต้องทำการตัดสินใจเป็นระยะๆ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะส่งผลกระทบต่อสภาพการณ์ภายหลัง

- จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกับความเป็นจริง

- เงื่อนไข เกมจะต้องมีความสมจริงและน่าท้าทาย

- ข้อดี

1. ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

2. เป็นวิธีการที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจและการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

- ข้อจำกัด

1. การจัดหาเกมที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กระทำได้ยาก

2. ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกมเป็นอย่างดี

6. การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) คือ กิจกรรมซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นมีการอภิปรายและการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้าง และเพราะอะไร

- จุดประสงค์

1. สนับสนุนให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติทักษะหรือระเบียบวิธีการซึ่ง จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. ทำให้ผู้รับการอบรมมีความเชื่อมั่นในการจัดการกับสถานการณ์จริง

- เงื่อนไข

1. บทบาทที่สมมุติจะต้องมีความชัดเจนเพื่อให้ผู้รับการอบรมเข้าใจว่าพวกเขาต้องทำอะไร

2. ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องมีความเต็มใจที่จะแสดงบทบาทสมมุติ

3. บทบาทที่สมมุติขึ้น จะต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากเกินกว่าการจดจำและการแสดง

- ข้อดี

1. ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ด้วยการทดลองปฏิบัติจริง

2. ทำให้ผู้รับการอบรมได้มองเห็นแนวทางการปฏิบัติ และเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

- ข้อจำกัด

1. จะต้องมีการเตรียมการมาก เพื่อให้การแสดงบทบาทสมมุติเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. ผู้รับการอบรมบางคนอาจขาดความเต็มใจ จำเป็นต้องมีการจูงใจให้เกิดความพร้อมเสียก่อน

7. การแสดงแบบพฤติกรรม (behavior modeling) คือ การแสดงแบบพฤติกรรมซึ่งใช้ในการจัดการกับ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการ อบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้แสดง พร้อมทั้งมีการให้ความคิดเห็น หรือวิจารณ์การเลียนแบบนั้นด้วย

- จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้รับ การอบรมได้มีโอกาสสร้างและฝึกฝนทักษะต่าง ๆ

- เงื่อนไข

1. จะต้องนำเสนอขั้นตอนของการกระทำอย่างชัดเจนและง่ายต่อการเรียนรู้

2. ตัวแบบจะต้องมีความน่าเชื่อถือหรือดึงดูดใจ

3. มีการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลียนแบบของผู้รับการอบรม

- ข้อดี

1. เป็นวิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการกระทำ ทำให้เกิดความเข้าใจได้ อย่างรวดเร็ว

2. สามารถทำให้ผู้รับการอบรมเกิดความคล้อยตาม และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตาม

- ข้อจำกัด

1. เป็นวิธีการที่จะต้องมีการเตรียมการมาก จึงจะได้ผลตามที่ต้องการ

2. ผู้รับการอบรมจะต้องมีจำนวนพอเหมาะ

2.2.12 วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทักษะและความสามารถและการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะและความสามารถที่เน้นการเรียนเป็นรายบุคคล ดังที่ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 2556-2560)

1. การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) คือ การเรียนรู้งานโดยการสังเกต การทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญ และลงมือปฏิบัติจริงตามคำแนะนำของ พนักงานเหล่านั้น สำหรับขั้นตอนของการฝึกอบรมในงาน โปรดอ่านรายละเอียดในกรอบที่ 8.1

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงานจริงภายในระยะเวลาอันสั้น

- เงื่อนไข

1. ผู้ทำหน้าที่สอนงานจะต้องมีความชำนาญงานและสามารถสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้ทำหน้าที่สอนงานจะต้องมีการวางแผนตระเตรียมการสอนงานและการประเมินอย่างเป็นระบบ

- ข้อดี

1. ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างรวดเร็ว

2. องค์การสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ภายในระยะเวลาอันสั้น

- ข้อจำกัด

1. หากผู้สอนงานขาดความสามารถในการถ่ายทอดความรู้อาจทำให้ไม่ได้ผลอย่างเต็มที่ตามที่คาดหวัง

2. อาจทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงักชั่วคราว เนื่องจากต้องเสียงเวลาให้แก่การสอนงาน

2. แบบฝึกหัดรายบุคคล (individual exercise) คือ การมอบหมายงานให้ผู้เรียนแต่ละคนกระทำ เพื่อประยุกต์ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์เฉพาะของตนเอง

- จุดประสงค์

1. เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน

2. เพื่อให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ความรู้ไปใช้ในงานของตน

- เงื่อนไข

1. สถานการณ์การทำงานของผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เพราะถ้างานที่คล้ายคลึงกันแล้ว กิจกรรมกลุ่มก็น่าจะเหมาะสมกว่า

2. งานที่มอบหมายจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้เรียนและไม่ยากเกินไปสำหรับเวลาที่กำหนดให้

- ข้อดี

1. ผู้เรียนได้ทดลองปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหา โดยใช้ความรู้ที่ได้รับในห้องเรียน

2. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียน

- ข้อจำกัด

1. หากแบบฝึกหัดที่ให้แก่ผู้เรียนขาดความเหมาะสม อาจจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใด

2. ผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการทำแบบฝึกหัดตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การฝึกโดยใช้อุปกรณ์จำลอง (machine simulator) คือ การฝึกอบรมโดยอาศัยอุปกรณ์ซึ่งจำลองการทำงานจริงของ เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ เช่น เครื่องฝึกบิน (flight simulator) ฯลฯ

- จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝน ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้สภาวะที่เหมือนจริง แต่มีความปลอดภัยสูงกว่าการฝึกโดยใช้อุปกรณ์จริง

- เงื่อนไข

1. อุปกรณ์จำลองจะต้องมีความเหมือนจริง (fidelity)

2. การฝึกจะต้อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะทีละน้อย โดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อตัวผู้เรียน ผู้สังเกตการณ์ และอุปกรณ์การฝึก

- ข้อดี

1. ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทักษะด้วยการปฏิบัติจริง ภายใต้สภาวการณ์ที่มีความปลอดภัยสูง

2. กระตุ้นให้ผู้รับการอบรมเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

- ข้อจำกัด

1. อุปกรณ์สำหรับการฝึกส่วนมากมีราคาแพง

2. ใช้ได้ดีในกรณีที่มีผู้รับการอบรมจำนวนไม่มาก

2.2.13 รูปแบบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยทั่วไป สามารถจัดแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ หลากหลายโดยที่ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 149-150) ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation or induction) การอบรมปฐมนิเทศ ใช้ฝึกอบรมกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อแนะนำให้ทราบ เรื่องราวต่าง ๆ ขององค์การ เช่น ประวัติความเป็นมา นโยบาย ขอบเขตหน้าที่งานที่จะต้อง ปฏิบัติ ระเบียบกฎเกณฑ์ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยวิธีนี่ คือ สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่มีต่อองค์การ มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

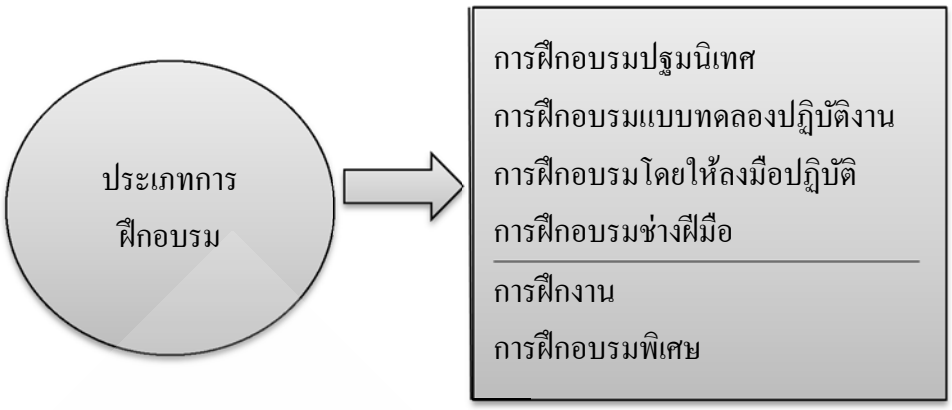
2. การฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติงาน (vestibule Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะจัดฝึกอบรมในห้องทดลองการปฏิบัติงานที่ถูกสมมติขึ้น ให้มีลักษณะเหมือนจริงทุกประการ มีทั้งเครื่องมือและสภาพการปฏิบัติงาน ใช้ฝึกอบรมกับ ประเภทงานง่าย ๆ ระยะเวลาสั้น ๆ ให้ปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน การฝึกอบรมมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า โดยอาศัยการเลียนแบบให้เหมือนกับสภาพการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมโดยการให้ลงมือจริงปฏิบัติ (On The Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่นิยมนำมาใช้กันมาก ทั้งนี้เพราะในการฝึกอบรมจะสอนให้ลงมือปฏิบัติจริงใช้สถานที่และสภาพแวดล้อมจริงในการฝึกอบรม เหมาะกับงานที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติงานที่ง่ายก่อน และเมื่อมีความชำนาญมากขึ้นก็จะเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น และสุดท้ายก็จะมอบให้ปฏิบัติงานทั้งหมดด้วยตนเอง ซึ่งการอบรมประเภทนี้จะต้องมีวิทยากรคอยสอนแนะวิธีการปฏิบัติงาน และให้ทดลองปฏิบัติจริงหลังจากมีความเข้าใจแล้ว

4. การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) การฝึกอบรมประเภทนี้ จะใช้อบรมบุคลากรประเภทช่างฝีมือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะใช้ฝึกอบรมกับงานประเภทช่างต่างๆ เช่น ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างพิมพ์ ฯลฯ ฝึกโดยอาศัยการเรียนรู้งานไปทีละขั้นจนเกิดความชำนาญ ฉะนั้นการฝึกอบรมช่างฝีมือจะใช้เวลานานกว่าการอบรมประเภทอื่น ๆ และผู้เข้าอบรมต้องมีการศึกษามาระดับหนึ่ง

5. การฝึกงาน (Internship Training) การฝึกงาน ถือเป็นอีกประเภทหนึ่งของการฝึกอบรม ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลา 2 - 3 เดือน เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถในภาคทฤษฎีให้สอดคล้องกับสาขาวิชาชีพที่เรียน ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ ตรงจากการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกงานของนักศึกษา ในทางปฏิบัติสถานศึกษาจะต้องติดต่อ ประสานงานขอความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ทราบล่วงหน้าก่อนส่งนักศึกษาไปฝึกงาน

6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program) การฝึกอบรมประเภทนี้ จะจัดเป็นหลักสูตรพิเศษขึ้นมาเพียงจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ซึ่งองค์การจะดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้ โดยจัดส่งบุคลากรไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่น เพื่อนำความรู้ ความชำนาญกลับมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสรุปให้เห็นภาพรวมดังแผนภาพ



ภาพที่ 2.10 ประเภทของการฝึกอบรม วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น.150)

อุทัย หิรัญโต (2531 , น. 111-113) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction หรือ Orientation) มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้ทำงานใหม่เป็นคนทำงานที่มีประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้นที่สุด การฝึกอบรมปฐมนิเทศจึงมักใช้เวลาไม่มากนักในการให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำสิทธิและหน้าที่ สวัสดิการที่จะได้รับตลอดจนนโยบายขององค์กรว่ามีอย่างไร

2. การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียกได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค แลการฝึกอบรมการสอนงาน (Job Instruction Training) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การสอนและให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง ๆ แก่อาจารย์และบุคลากร เพื่อให้ผู้รับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้จริงตามมาตรฐานที่กำหนดโดยมีผู้อบรมหรือหัวหน้างานดูแลและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

3. การฝึกอบรมบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Training) โดยทั่วไปการบริหารงานในหน่วยราชการและองค์กรธุรกิจเอกชนจะแบ่งแยกระดับการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ การบริหารงานระดับสูง การบริหารงานระดับกลาง และการบริหารระดับต้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการมอบหมายงานควบคุมงานและวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญ ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการ (Needs) ของผู้รับการฝึกอบรมและขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งโดยหลักการแล้วถือว่าผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือ

- ความรอบรู้งาน
- ความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ
- ความรอบรู้ในการนำความหรือการใช้ภาวะผู้นำ
- ความชำนาญในด้านการวางแผน

- ความชำนาญในด้านการสอนงานผู้ใต้บังคบบัญชา

4. การฝึกอบรมบุคลากรระดับนักบริหาร หรือเรียกว่าการพัฒนานักบริหาร นักบริหารหมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญ ๆ หรืออีกนัยหนึ่ง นักบริหารหมายถึง บุคคลที่ทำงานพึงจะประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น และเป็นบุคคลที่มีวินิจฉัยชี้ขาดปัญหา ทั้งที่เป็นปัญหานโยบายและปัญหาทางปฏิบัติ เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามวินิจฉัยสั่งการนั้น ๆ การฝึกอบรมในระดับนี้จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยการพัฒนาวิชาการไปพร้อมกัน นอกจากนั้นควรมีการชี้แนะตัวต่อตัว (Coaching) ซึ่งเป็นการประกบนักบริหารโดยผู้ชำนาญการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิสัยทัศน์และทักษะการบริหารของผู้บริหาร

วินัย ดอนโคตรจันทร์ (2542 , น. 37-38) กล่าวถึงการจำแนกประเภทการฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันเป็นการเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน เช่น บรรจุใหม่ ย้ายหรือโอนมาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้ทราบนโยบายผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และเรื่องราวทั่วๆไปของหน่วยงาน การปฐมนิเทศอาจรวมถึงการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานก็ได้

3. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการช่วยการปรับปรุง พัฒนาความสามารถในการทำงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ ตลอดจนเพื่อการเตรียมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วย

กิตติ พัชรวิชญ์ (2544 , น. 451) ได้สรุปการฝึกอบรมไว้แบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ได้แก่

1.1 การปฐมนิเทศ

1.2 การแนะนำงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ได้แก่

2.1 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ

เข็มทอง แสวง (2544 , น. 18-21) สรุปประเภทการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน สามารถดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือสถาบันวิชาชีพอื่น ๆ ก็ได้

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่บรรจุใหม่หรือโอนมาปฏิบัติงานใหม่เพื่อการต้อนรับ แนะนำ ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวงานโครงการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรหลังได้ปฏิบัติงานในองค์การเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น

4. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติให้กับบุคลากรที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ ซึ่งการฝึกอบรมจะมี 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่

พงศ์ หรดาล (2539 , น. 214-236) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้เพราะเทคนิคการฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ของการฝึกอบรมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีนักวิชาการได้เสนอแนะไว้เป็นจำนวนมาก แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์และจัดกลุ่มแล้วสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. วิธีการฝึกอบรมโดยการลงมือปฏิบัติ (On-the-job Training) มีวิธีการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1.1 การแนะนำงานหรือการสอนงาน (Job Instruction)

1.2 การเวียนปฏิบัติงาน (Job Rotation)

1.3 การระดมสมองหรือการระดมความคิด (Brainstorming)

1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1.5 การตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (Committee)

1.6 การให้ทำแบบฝึกหัด (Exercise)

1.7 เกมการบริหาร (Management Game)

1.8 การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In-basket Training)

1.9 การค้นคว้าทดลอง (Laboratory)

1.10 การศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence Study)

2. วิธีการฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติงาน : พิจารณาถึงวิธีการให้ข้อมูล (Off-the-job Training: Information Techniques) มีวิธีการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ คือ

2.1 การบรรยาย (Lecture)

2.2 การสัมมนา (Seminar)

2.3 การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium)

2.4 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

2.5 การประชุมแบบกลุ่ม (Syndicate Method)

2.6 การประชุมโต๊ะกลม (Round Table)

2.7 การประชุมชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ (Forum)

2.8 การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)

2.9 การประชุมพบปะ (Convention)

2.10 การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Conference)

2.11 การอภิปรายแบบปุจฉาวิสัชนา (Colloquy)

3. วิธีฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติงาน : พิจารณาด้านพฤติกรรม (Off-the-job Training : Behavioral Programs) มีวิธีการฝึกอบรมดังต่อไปนี้คือ

3.1 กรณีศึกษา (Case Study)

3.2 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)

3.3 การศึกษาโดยจำลองแบบของจากจริง (Simulation)

3.4 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

3.5 การสาธิต (Demonstration)

3.6 การสัมภาษณ์ (Interviewing)

3.7 การแสดงละครสั้น (Skit)

3.8 การฝึกอบรมประสาทสัมผัส (Sensitivity Training)

3.9 กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process)

3.10 การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

3.11 การแสดงตัวแบบจำลองพฤติกรรม (Behavior Role Modeling)

3.12 การฝึกอบรมแบบฟิชโบลหรือมีผู้สังเกตการณ์ (Fishbowl)

3.13 การประสบเหตุการณ์หรือใช้กรณีศึกษา (Incident Method)

2.1.2.14 ขั้นตอนในการฝึกอบรม

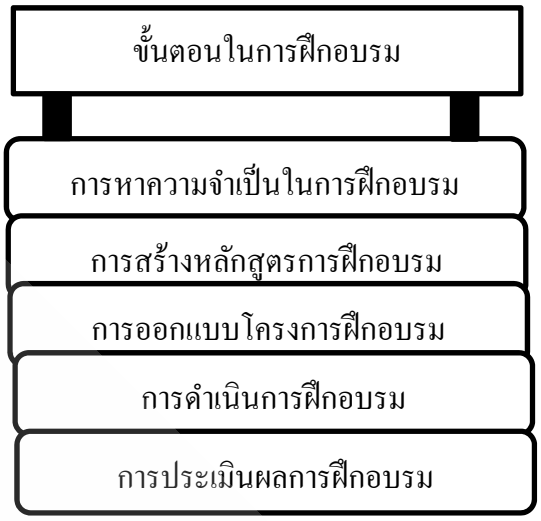
นักวิชาการฝึกอบรมต่างพยายามคิดค้นขั้นตอนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และเสนอขั้นตอนการฝึกอบรมแตกต่างกันออกไป JamesR. Beck, Jr. ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของประเทศสหรัฐอเมริกาได้เขียนบทความเสนอแนะขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2528 , น. 57 - 65)

1. วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่เกี่ยวข้อง
3. วางแผนการฝึกอบรม
4. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าคาดหวังอะไร
5. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
6. สร้างบรรยากาศการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่
7. กำหนดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
8. ประเมินผลและติดตามผล

Leonard Nadler ได้สร้างระบบการฝึกอบรม เรียกว่า The Critical Events Model กำหนดไว้ 9 ขั้นตอนดังนี้ (เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต 2531, น. 9 - 10)

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ตั้งจุดประสงค์ในการฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตร
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินผลและติดตามผล

สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือการฝึกอบรมบุคคลเป็นงานของผู้บริหารทุกระดับชั้น ซึ่งความจริงแล้วหน้าที่การสอนงานหรือฝึกอบรมนั้นผู้บริหารต้องทำอยู่แล้ว แต่ขาดระบบและวิธีการที่เป็นทางการ อีกทั้งผู้บริหารก็มีภาระหน้าที่อื่น ๆ มากมาย จึงต้องอาศัยผู้ชำนาญพิเศษเพื่อดำเนินงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้ง่าย มี 5 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 2.11 ขั้นตอนในการฝึกอบรม สมคิด บางโม (2559, น. 19)

ขั้นที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs)
ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (Training curriculum)
ขั้นที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Training project)
ขั้นที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม (Training)
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม (Training evaluation)

2.1.2.15 ข้อจำกัดในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากร อาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเสมอไป บางครั้งอาจจะมีประสิทธิภาพน้อย หรือเกิดปัญหาอุปสรรคระหว่างการฝึกอบรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่เป็นข้อจำกัดที่องค์การจะต้องให้การพิจารณามีดังนี้ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 143)

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถนำทักษะ ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากยังต้องปฏิบัติงานด้วยแบบเก่าและยังไม่มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามารองรับ

2. การฝึกอบรมในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน มีมุมมองคนละทิศทาง คือ ทฤษฎีพูดเรื่องหนึ่ง ส่วนในภาคปฏิบัติ

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ยังไม่ได้เป็นสิ่งที่มีการวัดผลกันอย่างจริงจัง และยังไม่มีใครให้ความสนใจในเรื่องนี้เท่าที่ควร

4. บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำและชั่วคราว ไม่ได้รับแรงจูงใจที่จะบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ซึ่งที่จริงแล้วโดยศักยภาพของแต่ละคนสามารถเข้าถึงมาตรฐานนั้นได้

5. ขาดปัจจัยที่จะเสริมการฝึกอบรมให้ครบวงจร เช่น ปัจจัยด้านการเงิน บุคลากร รวมทั้งปัจจัยทางกายภาพและเทคโนโลยี

6. วิทยากรที่ด้อยคุณภาพ และการฝึกอบรมที่ด้อยประสิทธิภาพ มักจะผูกติดกับการฝึกอบรมรูปแบบหรือวิธีการเดิมไม่สนใจเทคนิคการอบรมใหม่ ๆ ที่เสริมความรู้ได้มากกว่า วิทยากรขาดการเรียนรู้ และเสริมประสบการณ์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ

2.1.2.16 ขั้นตอนการวางแผนเพื่อจัดฝึกอบรม

การวางแผนเพื่อจัดเตรียมทำโครงการฝึกอบรมและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นเสมือนแผนแม่บทของการอบรม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการเตรียมการจัดอบรม ซึ่งการจะมีข้อจำกัดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่กระบวนการหรือขันตอนการฝึกอบรมที่เป็นกิจกรรมปฏิบัติเหมือนกันแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนต่อไปนี้ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 143-145)

1. ก่อนการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้จะเป็นการเตรียมการหรือวางแผนทั่วไป เช่น วางกรอบแนวคิดที่จัดฝึกอบรม โดยมีกิจกรรมตามลำดับ ดังนี้

1.1 ประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการประเมินถึงความจำเป็นว่าควรจะจัดฝึกอบรมหรือไม่ ถ้าจัดต้องจัดการฝึกอบรมในเรื่องใด และใครบ้างต้องเข้ารับการฝึกอบรม

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เมื่อได้ข้อมูลจากการประเมินความจำเป็นได้ในการอบรมครบถ้วนแล้วเขียนวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรมได้โดยเขียนให้ ครอบคลุมพฤติกรรมหลักที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 3 ประการ คือ พฤติกรรมทางด้าน สติปัญญา ทักษะ และทัศนคติ โดยจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ หรือข้อจำกัดของการปฏิบัติงาน มาตรฐานต่าง ๆ รวมทั้งปริมาณและคุณภาพที่จะได้รับ

1.3 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในขันตอนของการวางแผนการฝึกอบรม เพราะเป็นการออกแบบรายการรวมทั้งหมดที่จะบรรจุไว้ในหลักสูตร ซึ่งจะระบุว่า รายการทั้งหมดมีอะไรบ้าง เช่น ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องใส่เข้าไปในหลักสูตร จากนั้นจึงเขียนวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกัน โดยระบุกิจกรรมการเรียนรู้ และเทคนิควิธีการอบรม รวมทั่งวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในแต่ละกิจกรรม

1.4 สรรหาวิทยากรที่เหมาะสม เมื่อออกแบบหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ต้องจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จะบรรยาย รวมทั้งมีทักษะในการนำเสนอ

1.5 คัดเลือกทีมฝึกอบรม เมื่อติดต่อวิทยากรได้เรียบร้อยแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดในการจัดฝึกอบรมคือทีมงาน ทีจะทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมาย ดังนั้น ทีมงานฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ตรงในเรื่องนี้โดยตรง

1.6 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับหลักสูตรมีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ มีความจำเป็นมากที่สุดก่อน รวมทั้งหัวข้อการอบรมจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.7 กำหนดแนวทางในการฝึกอบรม คือเป็นการพิจารณาคัดเลือกรูปแบบวิธีการฝึกอบรมที่เป็นแนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์ได้มากที่สุด อาจจะเป็นแบบบรรยาย อภิปราย ฯลฯ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมเป็นสำคัญ

2. ระหว่างการฝึกอบรม กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการระหว่างการฝึกอบรมมี ดังนี้

2.1 เตรียมความพร้อมผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการเตรียมความพร้อมทั้งด้านใจและกาย รวมทั้งทัศนคติที่เป็นอุปสรรคในการเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ วางแผนให้มีกิจกรรม โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมตลอดจนการสร้างกฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันสำหรับใช้ในระหว่างการฝึกอบรม

2.2 นำเสนอเนื้อหาการฝึกอบรม การนำเสนอเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมที่จะให้เกิดการเรียนรู้ภายในเวลา จะต้องเน้นความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่จะบรรยาย ความเหมาะสมของสื่อการเรียนการสอน และวิธีการถ่ายทอดความรู้

2.3 ผสมผสานเนื้อหา ในแต่ละหลักสูตรอบรมจะประกอบด้วยหัวข้อและเนื้อหาที่หลากหลาย ผู้บรรยายหลายคน ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของวิทยากรที่จะต้องทำหน้าที่ผสมผสาน (integration) แต่ละหัวข้อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ เช่น การสรุปประเด็น การโยง ประเด็นให้เกิดความต่อเนื่อง เป็นต้น

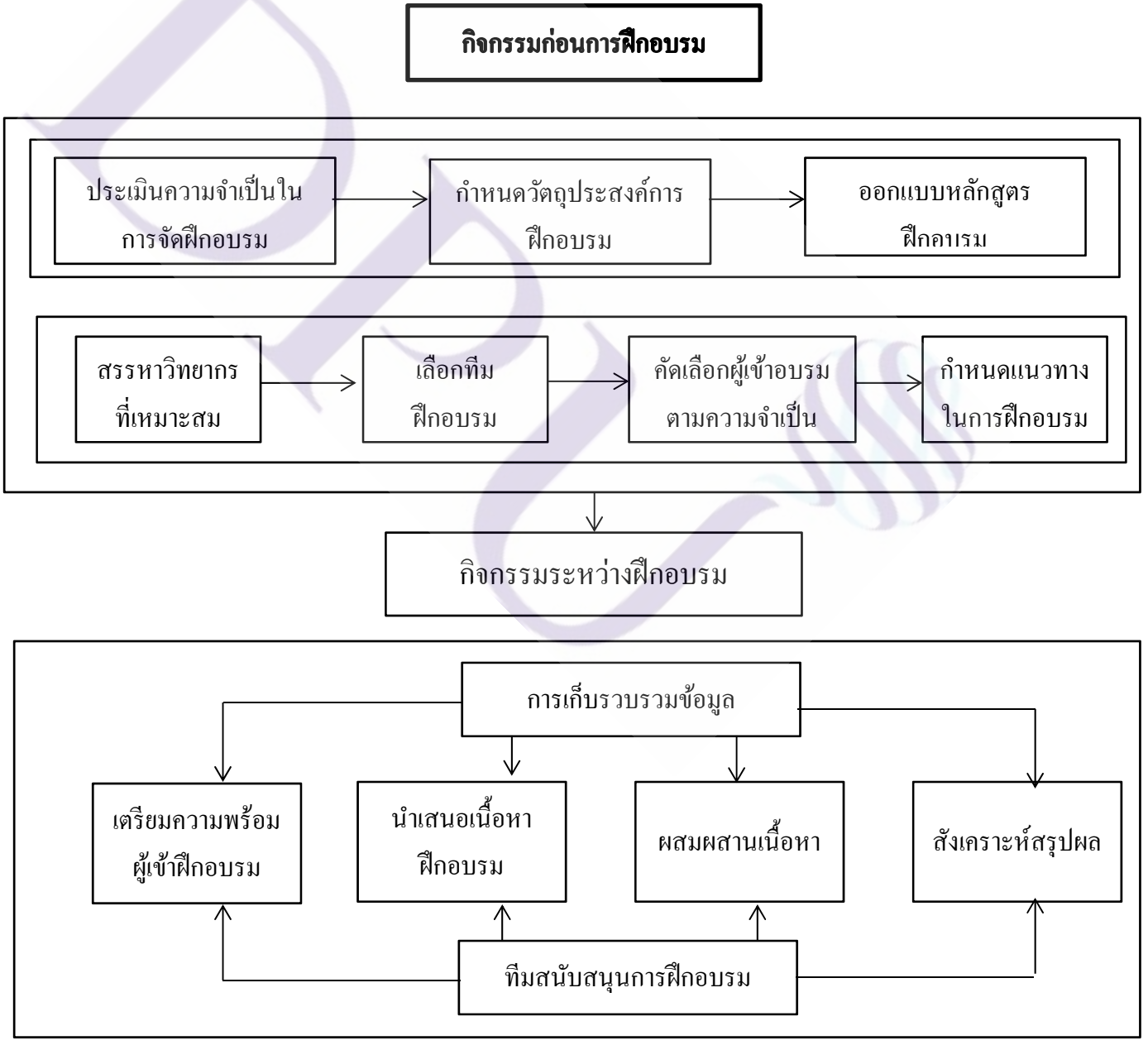
2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมวิทยากรจะแบ่งผู้เข้าร่วมอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อทำการวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) และอภิปรายสรุปสิ่งที่เรียนรู้ในภาคสนาม สิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้ในงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลที่ แต่ละคนสามารถนำเอาไปใช้ในการทำแผนปฏิบัติการต่อไปในรูปของ Action Plan หรือ Re - Entry Plan ในตอนท้ายสุดของการฝึกอบรม

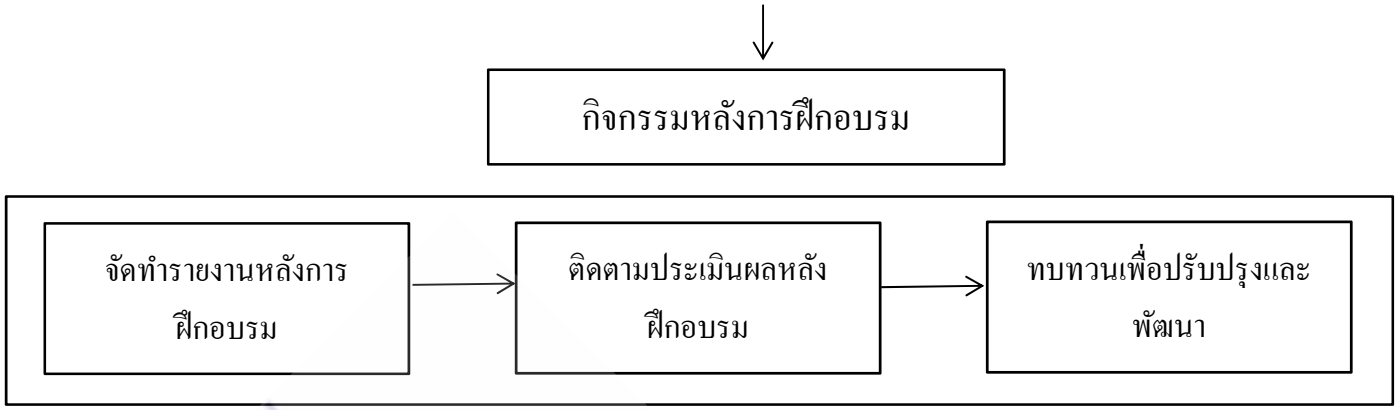
3. ภายหลังการฝึกอบรม กิจกรรมที่จัดกระทำภายหลังการฝึกอบรมมี ดังนี้

3.1 การจัดทำรายงานหลังฝึกอบรม เป็นการรายงานผลการฝึกอบรมที่บอกรายละเอียดให้ทราบว่าผลของการฝึกอบรมเป็นอย่างไร รวมถึงข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่จัดอบรม เช่น ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา รายการเงินสนับสนุนโครงการ ผลของการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากร ปัญหาที่พบ และข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ในอนาคต โดยนำเสนอฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการได้ทราบ

3.2 การติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม นอกจากจะเป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว กิจกรรมที่สำคัญอีกกิจกรรมหนึ่งคือ การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบ 5. (Follow - up Activity's) หลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับเข้าไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง ว่าได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

3.3 ทบทวนเพื่อปรับปรุงและพัฒนา หลังสิ้นสุดการฝึกอบรม จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายใช้เวลาทบทวนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการฝึกอบรมให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป โดยเฉพาะการใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าหารูปแบบใหม่ ๆ ในการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





ภาพที่ 2.12 ขั้นตอนการวางแผนเพื่อจัดฝึกอบรมบุคลากร วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 146)

2.1.2.17 การเลือกใช้โสตทัศนูปกรณ์

โดยทั่วไปแล้ว คนเราจะระลึกถึงสิ่ง ที่เรียนได้มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ หนึ่งในปัจจัยเหล่านั้น คือวิธีการ รับรู้สิ่งที่เรียน คนเราจะจำสิ่งต่าง เพียง 10% จากการอ่าน 20% จากการได้ฟัง 30% จากการได้เห็น 50% จากการได้ฟังได้เห็น 40% จากการได้พูดหรือได้เขียน และ 90% จากการได้พูดและกระทำไปด้วย (Carnevale et al., 1990) และชูชัย สมิทธิไกร (2558, น .2560-262)

ดังนั้น การฝึกอบรมที่จะต้องมีการรู้จักการนำเอาโสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้รับการอบรม โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ สามารถให้ประโยชน์หลายประการดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้รับการอบรมเกิดการจำได้มากขึ้นและนานขึ้น
2. ช่วยให้การฝึกอบรมมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้การถ่ายทอดความรู้ที่มีความสลับซับซ้อน มีความง่ายดายมากขึ้น

2.1.2.18 ประเภทของโสตทัศนูปกรณ์

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะและแผ่นใส (overhead projector and transparences เป็นโสตทัศนูปกรณ์ซึ่ง สามารถใช้ เพื่อสนับสนุนการถ่ายทอด ความรู้ของวิทยากรได้เป็นอย่างดี ข้อดีของ อุปกรณ์ชนิดนี้มีหลายประการคือ วิทยากร สามารถตระเตรียมแผ่นใสสำหรับการสอนได้ล่วงหน้า นอกจากนั้น ขณะที่ใช้เครื่อง ก็ไม่จำเป็นต้องหรี่ หรือดับไฟภายในห้อง และสามารถเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ได้อย่างสะดวก

2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพ LCD (computer and liquid crystal display projector) การนำเสนอโดยใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพ LCD จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของ

การนำเสนอได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการที่ผู้รับการอบรมมีโอกาสที่จะได้สัมผัสกับสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เรียนรู้ให้ดีขึ้นด้วย ปัจจุบันซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการนำเสนอเนื้อหามีอยู่หลาย แต่โปรแกรมที่ได้รับความนิยมมากที่สุดก็คือ Microsoft PowerPoint นอกจากนั้นคอมพิวเตอร์ยังเป็นโสตทัศนูปกรณ์ซึ่งเหมาะสมสำหรับ การให้ผู้รับการอบรมเรียนด้วยตนเอง เนื่องจากผู้รับการอบรมจะได้รับทราบผลของการปฏิบัติในทันที และสามารถพัฒนาตนเองตามความสามารถของตนเอง

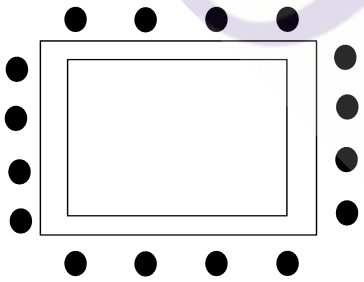
3. เครื่องฉายสไลด์ (slide projector) เป็นโสตทัศนูปกรณ์ซึ่งช่วยให้ผู้รับการอบรมมองเห็น ภาพต่าง ๆ หรืออาจนำมาใช้แทนเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ สำหรับการนำเสนอข้อความสำคัญ การใช้ภาพสไลด์ประกอบการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจได้มากกว่าการใช้แผ่นใส อย่างไรก็ตาม วิทยากรจำเป็นต้องมีการตระเตรียมภาพสไลด์ไว้ล่วงหน้าเป็นเวลานานพอสมควร นอกจากนั้น ค่าใช้จ่ายในการจัดทำก็ค่อนข้างสูงเช่นกัน

4. ภาพยนตร์ วีดิทัศน์ และดีวีดี (films, videotapes and DVD) เป็นโสตทัศนูปกรณ์ซึ่งสามารถใช้เพื่อช่วยให้ผู้รับ การอบรมมองเห็นภาพและเข้าใจเนื้อหา ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยการแสดงให้เห็น ถึงขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ แต่ ข้อเสียของอุปกรณ์ชนิดนี้คือต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการจัดทำ ดังนั้นจึงควรพยายาม จัดซื้อภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ที่มีผู้ผลิตออกมาจำหน่ายแล้วมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะดีกว่า

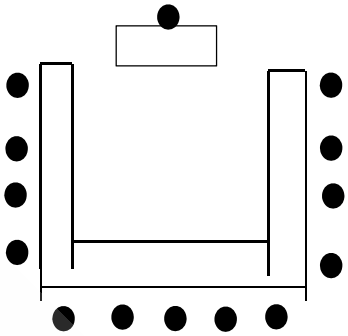
2.1.2.19 การจัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรม

การจัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรม สามารถกระทำได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับวิธีการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรม รูปแบบการจัดสถานที่ ดังต่อไปนี้ เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมากในการฝึกอบรมทั่วไป ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 2563-265)

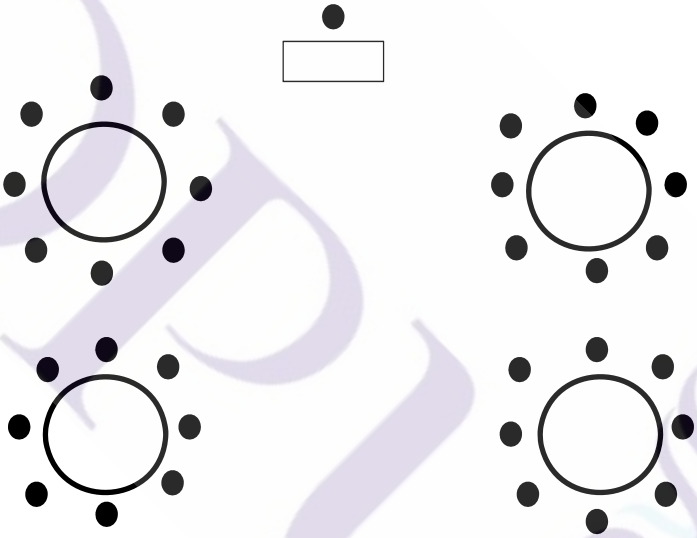
1. แบบสี่เหลี่ยม (square) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับวิธีการ ฝึกอบรม ซึ่งต้องการให้ผู้รับการอบรมได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การ อภิปรายเป็นกลุ่ม ฯลฯ



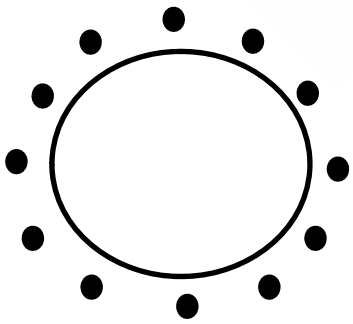
2. แบบตัวยู (U-layout) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับวิธีกี่ฝึกอบรมซึ่งต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่มผู้รับการอบรม



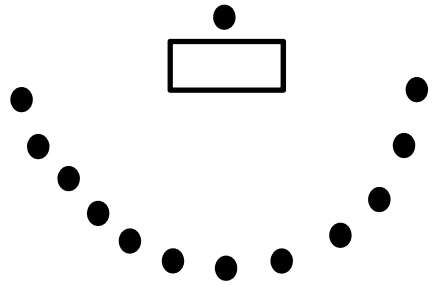
3. แบบวงกลมเล็กหลายวง (buzz groups) เป็นรูปแบบการจัดสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับวิธีการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้รับการฝึกอบรมได้อภิปรายกันในกลุ่มย่อยหลาย ๆ กลุ่ม



4. แบบวงกลม (circle) เป็นรูปแบบการจัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรมที่ซึ่งต้องการเน้นอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรม



5. แบบรูปโค้ง เป็นรูปแบบที่ดีสำหรับวิธีการฝึกอบรม ซึ่งต้องการให้ผู้รับการอบรมมองเห็นการแสดงการสาธิต



2.1.2.20 ความสำคัญของการฝึกอบรม

องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2540 , น. 163) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งทางคุณภาพและปริมาณ เพราะรู้วิธีทำงานที่ถูกต้อง รู้จักใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ดี ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานทำให้มีขวัญกำลังใจของคนทำงานดีขึ้น มีการควบคุมการกระทำโดยผู้ปฏิบัติเอง ลดอุบัติเหตุ ลดความสิ้นเปลือง และเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงขององค์การ

กิตติ พัชรวิชญ์ (2544 , น. 447 – 448) ได้กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น
3. เตรียมขยายงานขององค์การ
4. พัฒนาพนักงานขององค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์การให้เกิดความมั่นคงการทำงาน
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขององค์การ
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเปล่า
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย
10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

มนูญ ไชยทองศรี (2544 , น. 16) ได้กล่าวว่า หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษา จำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีและเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ จึงพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน

4. การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ประหยัดที่สุดทั้งในด้านเวลาและงบประมาณค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมเป็นการให้ประสบการณ์ตรงที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมได้ดีกว่าให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองกระทำเพื่อหาประสบการณ์เอง

สหชาติ ไชยรา (2544 , น. 22 – 25) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมว่ามาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้

2. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างไปจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนงานกว้าง ๆ ไม่ได้เจาะจงในลักษณะงานขององค์การ ฉะนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

4. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่ายจะเกิดขึ้น ฉะนั้น องค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น จูงใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2546) ได้กล่าวว่าความจำเป็นที่หน่วยงานต้องฝึกอบรมบุคลากรแบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากเมื่อเวลา

ผ่านไปหน่วยงานมักจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากบริบททั้งภายในและภายนอกองค์การเพิ่มความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงนโยบายโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องพัฒนา ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานหรือองค์การ

2. ความจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงต้องฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์(2554, น.20-23) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การ การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์การเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะนองรับงานได้

3. เมื่อรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้การนี้จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์การแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนที่คนลาออกไป

2.1.2.21 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2559, น. 16) การฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ดังนี้

1. ระดับองค์การหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ในระดับองค์การ ดังนี้

1.1 เพิ่มผลผลิตขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

1.5 แก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ทำให้ข่าวสารภายในองค์การดีขึ้น

1.6 ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งกับผู้อื่นได้ องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้

2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนงานของตนให้สูงขึ้น

2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน

2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา

2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน

2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้

3.1 เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง

3.2 ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ

3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

3.4 เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้เพิ่มขึ้นหรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน

3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน

3.6 สร้างความรู้สึกดี ๆ ให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น

3.7 ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น

3.8 ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ และสังคมที่เปลี่ยนไป

2.1.3 การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญแสดงให้เห็นว่า การนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลมากน้อยเพียงใด ผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรเป็นข้อมูลในการการตัดสินเพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

2.1.3.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 , น. 203) กล่าวถึงการประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) หมายถึง การประเมินคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้ผลจากการวัดในแง่มุมต่าง ๆ นำมาพิจารณาร่วมกัน แล้วนำมาสรุปว่าจะให้คุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาได้อย่างไร มีคุณภาพดีหรือไม่อย่างไร เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

เสนีย์ พิทักษ์อรรถณพ (2524 , น. 5) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการศึกษาส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ โครงสร้าง จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา กิจกรรม สื่อการเรียนการสอน วิธีสอน และการวัดผล โดยการพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

วิชัย วุฒิเวชช์ (2542, น. 30) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตร คือ การรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อนำมาเปรียบเทียบ ระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อหาข้อบกพร่องและนำมาแก้ไข

Taba (1962 , p. 310) อ้างใน ฆนัท ธาตุทอง (2550, น. 103) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรมีความหมายครอบคลุมขอบข่ายหลายประการ อาจเป็นการประเมินจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของหลักสูตร คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบเรื่องหลักสูตร ความสามารถของผู้เรียน ความสำคัญของรายวิชาต่าง ๆ ผลของการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการเรียนต่าง ๆ

มาลินี บุณยรัตพันธ์ (2558, น. 118) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่า

กล่าวโดยสรุปแล้ว การประเมินหลักสูตรหมายถึง การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์ผล เพื่อหาคำตอบให้ได้ว่าหลักสูตรที่สร้างและใช้นั้นมีความเหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริงในขณะนั้นหรือไม่ เพียงใด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป

2.1.3.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2540, น. 218-219) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรโดยทั่ว ๆ ไปจะมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร

2. เพื่อวัดดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตรและการบริหารและการบริการหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่

3. การประเมินจากผู้เรียนเอง หรือการประเมินผลผลิตเพื่อตรวจสอบดูว่า มีลักษณะพึงประสงค์ เป็นไปตามจดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

มาลินี บุณยรัตพันธ์ (2558, น. 119) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรมีดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียน และสังคมอย่างไร

2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลว่าสอดคล้องกันหรือไม่

ชวลิต ชูกำแพง (2559, น.116) กล่าวว่า ผลการประเมินหลักสูตรเมื่อพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วจะนำไปสู่การตัดสินใจในเชิงปฏิบัติที่สำคัญอยู่ 2 ประการคือ

1. การปรับปรุงหลักสูตร คือ การประเมินในระหว่างการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตร มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นให้เป็นประโยชน์จากจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรสามารถสรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

2. เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรจะใช้หลักสูตรต่อหรือยกเลิก

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนว่ามีการพัฒนามากน้อยเพียงใดหลักจากได้นำมาใช้แล้ว มีผลการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

2.1.3.3 ระยะเวลาในการประเมินหลักสูตร

Scriven (1991) กล่าวว่า ระยะเวลาในการประเมินหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ

1. การประเมินความก้าวหน้าหรือการประเมินระยะสั้น (Formative evaluation) ได้แก่ การประเมินในระยะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) เพื่อนำมาใช้หาจุดบกพร่อง

2. การประเมินผลสรุป (Summative evaluation) หรือการประเมินระยะยาว ได้แก่ การประเมินเมื่อโครงการสิ้นสุดลง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการ และเพื่อพิจารณานำลักษณะที่ดีของโครงการนั้นไปใช้ในสถานการณ์อื่นต่อไป

2.1.3.4 ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานที่มีความซับซ้อนมีความกว้างขวางและมีความละเอียดอ่อนมาก การประเมินผลหลักสูตรต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่างที่จะต้องนำมาเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อกัน การประเมินผลหลักสูตรมิได้หมายความว่าจะประเมินเฉพาะตัวหลักสูตรที่เป็นเอกสารจัดทำรูปเล่มเท่านั้นแต่ต้องประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรด้วย มาลินี บุณยรัตพันธ์ (2558, น. 122)

Beauchamp (1975, p.177) ได้กำหนดขอบเขตการประเมินหลักสูตรไว้ว่าควรประเมิน 4 ด้านคือ

1. ประเมินผลการใช้หลักสูตร (Evaluation of teacher use of the curriculum)
2. ประเมินผลรูปแบบของหลักสูตร (Evaluation of the Design)
3. ประเมินผลการเรียนของนักเรียน (Evaluation of Pupil Outcomes)
4. ประเมินผลระบบหลักสูตร (Evaluation of Curriculum System)

2.2 ความหมาย องค์ประกอบ และแนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต

การพัฒนาทักษะชีวิต เป็นกระบวนการเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในด้านทักษะและเจตคติ รวมถึงการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา การจัดการกับอารมณ์และความเครียด การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เพื่อการปรับตัว การป้องกันตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ และจัดการกับชีวิตตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ทักษะชีวิตเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนพึงได้รับการพัฒนา สถานศึกษามีหน้าที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามตัวชี้วัดมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 สาระการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

2.2.1 ความหมายของทักษะชีวิต

ทักษะชีวิต เป็นความสามารถทางจิตสังคม เป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการดำรงไว้ซึ่งสภาวะสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวได้ และมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ในขณะที่ต้องเผชิญกับแรงบีบ แรงกดดัน จากสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว (World Health Organization, 1994, p. 1) มีผู้กล่าวถึงความหมายของทักษะชีวิตไว้ ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization. 1993, p. Web Site) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมที่ จะสามารถให้บุคคลจัดการกับความต้องการและสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

ยงยุทธ วงค์ภิรมย์ศานติ์ (2540, น. 8) ให้ความหมายทักษะชีวิตว่า หมายถึง ทักษะชีวิตเป็นความสามารถที่ประกอบด้วย ความรู้ เจตคติและทักษะในการจัดการกับปัญหารอบ ๆ ตัวซึ่งปรากฏอยู่ในสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมกับปรับตัวในอนาคตไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ สารเสพติด

บทบาทชายหญิง ชีวิตครอบครัว สุขภาพ อิทธิพลของสื่อ สิ่งแวดล้อม จริยธรรม และปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ

สัมฤทธิ์ สันเต (2547, น.10) ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจ จัดการกับปัญหาพร้อมแก้ไขปัญหาที่ตนเผชิญในชีวิตประจำวันได้โดยแสดงพฤติกรรมที่จริงออกมาอย่างสร้างสรรค์ และตรงไปตรงมา ช่วยให้ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธนพัชร แก้วปฏิมา (2547, น.13) ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นความสามารถโดยรวมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการคิดวิเคราะห์ การประเมินเหตุการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตนเองในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล ซึ่งส่งผลมาการสะสมประสบการณ์เพื่อตัดสินใจ และสามารถเลือกใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสารการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ในการแก้ปัญหาและปรับตัวให้สามารถเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาทางด้านร่างกาย จิตใจ ของสังคม จน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

สกล วรเจริญศรี(2550, น. 9) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกมาเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านสังคม ทักษะด้านการคิด และทักษะด้านการเผชิญทางอารมณ์

สุริยาพร ชูเลิศ(2550, น. 6) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับการคิด การตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ การรู้จักตนเอง และการควบคุมพฤติกรรมของตนให้เหมาะสม และสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ รอบข้างที่เกิดขึ้นหลากหลายตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 4) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาอย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และรู้จักการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์

รมณภัทร กตตน์วงศกร (2557, น. 12) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิตเป็นทักษะหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบัน และเป็นทักษะที่จะช่วยสนับสนุนและลดประเด็นปัญหาสำคัญที่เข้ามาคุกคามชีวิตของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิผล ตลอดจนช่วยเสริมสร้างการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสังคมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

มนลดา กล่อมแก้ว (2557, น.12) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นความสามารถพื้นฐานในการจัดการกับตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตนเองสามารถปรับตัวได้ มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องในการที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

สรุปได้ว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ประสบการณ์ที่บุคคลได้ผ่านหรือเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างจะมีความเหมือน หรือคล้ายกันบ้าง ซึ่งล้วนจะต้องผ่านกระบวนการคิด แล้วเกิดการแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษะอันพึงประสงค์ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถปรับตัวเองเข้าหากับปัญหา มีทักษะหรือภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งในการรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำรงตนเองอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข

2.2.2 องค์ประกอบของทักษะชีวิต

Maxwell (1981, pp. 7-8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะชีวิตว่าควรมีทักษะที่จำเป็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ในตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Knowledge or Self – Awareness Skills) เป็นทักษะที่มีความสำคัญมากที่สุด ตัวอย่าง เช่น ทักษะประเมินตนเองหรือการค้นหาข้อดีและข้อเสียของตนเองในขอบเขตของชีวิต ทักษะของการเข้าใจแรงจูงใจในตนเองความปรารถนา ความชอบ และการกำหนดเป้าหมายในชีวิติของตนเองอย่างชัดเจน เป็นต้น

2. ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Skills) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องใช้ชีวิตร่วมกัน ดังนั้นทักษะที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ทักษะการแสดงออกทางอารมณ์ของตน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ทักษะในการตีความในแรงจูงใจของบุคคลอื่น ทักษะการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ทักษะการต่อต้านความกดดันจากสังคม และทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) ชีวิตของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยจะต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความซับซ้อนทางสังคมที่เกิดขึ้น ดังนั้นทักษะการแก้ปัญหาจึงจำเป็นและมีความสำคัญในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นทักษะการค้นหาข้อมูล ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการคิดหาทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งทักษะต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์กับขอบข่ายของชีวิตในด้านแต่ละบุคคล เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตการเรียน ชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัวของการใช้เวลาว่าง เป็นต้น

Gazda, Childers; & Brooks (1987, pp. 212) ได้จัดประเภทต่าง ๆ ของทักษะชีวิตไว้มากกว่า 300 ทักษะ โดยสามารถรวมเป็น 4 องค์ประกอบใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication and Human Relations Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพทั้งภาษาพูดและภาษาท่าทางกับบุคคลอื่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และชุมชน การจัดการในเรื่องความใกล้ชิดกับบุคคลอื่น การแสดงความคิดเห็นและความคิดได้อย่างชัดเจน ยุวดี เทียรฆประสิทธิ์ (2548, น. 42–43) ได้กล่าวไว้ว่า พัฒนาการทางสังคมของวัยรุ่น จะเป็นวัยที่มีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้น เข้าใจอากัปกิริยาอาการ และการแสดงออกของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ ตลอดจนเข้าใจความคิดของตนได้ มีทักษะทางภาษาเพิ่มขึ้น รู้จักการสรุปใจความสำคัญ แสดงความคิดเห็น มีความเชื่อถือของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจ รู้จักส่วนรวมมากขึ้น มีการติดต่อกับผู้อื่น รู้จักรับฟังและมีสมาธิในการฟังดีขึ้น

2. ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Problem Solving and Decision Making Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การค้นหาข้อมูล การวิเคราะห์ และประเมินข้อมูล การประเมินปัญหา การจัดการปัญหา การระบุปัญหา และการแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การคาดการณ์และ การวางแผนอย่างเป็นระบบ การบริหารเวลา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และประการสุดท้ายคือ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3. ทักษะการดูแลรักษาสุขภาพและร่างกาย (Physical Fitness and Health Maintenance Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การดูแลเรื่องการรับประทานอาหารการควบคุมน้ำหนัก การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การเข้าใจด้านจิตสังคมในมุมมองเกี่ยวกับ เรื่องเพศ การบริหารความเครียด และการเลือกปฏิบัติในกิจกรรมเวลาว่าง

4. ทักษะด้านการพัฒนาเอกลักษณ์และจุดมุ่งหมายในชีวิต (Identity Development and Purpose in Life Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การพัฒนาเอกลักษณ์ส่วนตัว การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การกำกับดูแลตนเอง การรักษาไว้ซึ่งความมีคุณค่าในตนเอง การพัฒนาบทบาททางเพศ การพัฒนาความหมายของชีวิตตลอดจนพัฒนาค่านิยมและคุณธรรม

Mangrulkar, Whitman; & Posner (2001, pp. 22) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะชีวิตในเด็ก และวัยรุ่นได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของโปรแกรมการ พัฒนาทักษะชีวิตไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทักษะทางสังคม (Social Skills) ประกอบด้วยทักษะการสื่อสาร ทักษะการปฏิเสธและเจรจาต่อรอง ทักษะการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะการให้ความร่วมมือ ทักษะการเห็นอกเห็นใจ

2. องค์ประกอบทักษะทางความคิด (Cognitive Skills) ประกอบด้วย ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (การเข้าใจผลที่จะเกิดขึ้นของการกระทำ การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา)

3. องค์ประกอบทักษะการเผชิญทางอารมณ์ (Emotional Coping Skills) ประกอบด้วย การจัดการความเครียด การจัดการกับความรู้สึกรวมถึงความโกรธ ทักษะการควบคุมภายในตนเอง (การบริหารจัดการและดูแลตนเอง) ทักษะทั้งสามองค์ประกอบดังกล่าวเป็นทักษะที่มีความสัมพันธ์กัน หรืออีกนัยหนึ่งคือ แต่ละทักษะนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ที่จะส่งเสริมให้เกิดทักษะชีวิตที่สมบูรณ์ในการดำรงชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2543, น. 1) ได้เสนอไว้ว่า ความคิดวิเคราะห์วิจารณ์เป็นความสามารถที่จะวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะที่ต้องการจะทางานให้ดีกว่าผู้อื่นหรือดีกว่าเดิม มีความตั้งใจและความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ท้อถอย สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้ข้อ สรุปที่สมเหตุสมผลตลอดจนสามารถคิดออกไปได้อย่างกว้างขวางมีความคิดแปลกใหม่ เพื่อนำไปพิจารณา สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ โดยนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้

องค์การอนามัยโลก (World Health Organizatio, 1993) ได้กล่าวถึงทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิตจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นจะต้องวิเคราะห์ชุดของทักษะหลักต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) และการปฏิบัติหน้าที่ทางสังคม (Social Functioning) ดังนั้นทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ต่อทักษะชีวิต ได้แก่ การสร้างการตัดสินใจ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเผชิญกับอารมณ์และการจัดการความเครียด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน (2554, น. 2) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตสำคัญที่จะสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็กในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมกับการปรับตัวของผู้เรียนในอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้ความถนัด

2. ความสามารถจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับ เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิตและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

3. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูล

4. ข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลัก เหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

5. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคล รู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลายหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์

6. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นใช้ภาษาพูดและภาษากายเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทักษะชีวิตที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบทักษะชีวิต ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ เนื่องจากเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็กและเยาวชนที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาและพร้อมที่จะดำรงตนให้เข้าได้กับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคต

2.2.3 กิจกรรมและการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

ความสามารถที่เป็นทักษะชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ และการฝึกอบรมซึ่งเกิดขึ้นในวงจรของชีวิตประจำวันในสังคมโดยการปะทะ หรือมีปฏิสัมพันธ์กับพ่อแม่พี่น้อง เพื่อนและผู้ใหญ่ในชุมชน ดังนั้นแหล่งที่มาของทักษะชีวิตของเยาวชนเท่าที่เคยมีมาอาจจำแนกเป็น 3 แหล่งใหญ่ ๆ คือ (เกรียงไกร ลีลาพนาสวัสดิ์, 2553)

1. บ้านหรือครอบครัว ได้จากการใช้ชีวิตประจำวันร่วมกับบุคคลในครอบครัวและได้รับการถ่ายทอดหล่อหลอมจากการฟังนิทาน นิยาย ที่ผู้ใหญ่เล่าให้ฟัง ได้แบบอย่างจากการสนทนา และปฏิบัติการงานอาชีพปกติของผู้ใหญ่ ได้จากการช่วยทำงาน เช่น ทำงานบ้าน ดูแลสัตว์เลี้ยง เป็นต้น

2. ชุมชน ได้จากการร่วมกิจกรรมในชุมชน ได้ความคิดและแบบอย่างจากการปฏิบัติของผู้ใหญ่ในชุมชน และดูแลแบบอย่างจากการละเล่นพื้นเมือง เกม งานประเพณี เล่นกับเพื่อน ๆ พบปะสนทนากับบุคคลต่างกลุ่มต่างวัย เป็นต้น

3. โรงเรียน ได้จากการฝึกอบรม จากกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตรโดยเฉพาะที่มีการสอดแทรกในวิชาวรรณคดี นิทาน บทเรียนวิชาภาษา การแนะแนว

กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการอบรมบ่มนิสัย สามารถนำไปพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ทักษะชีวิตทั่วไป คือ ความสามารถพื้นฐานที่ใช้เผชิญปัญหาปกติในชีวิตประจำวันเช่นความเครียด สุขภาพ การคบเพื่อน การปรับตัว ครอบครัวแตกแยก ฯลฯ

3.2 ทักษะชีวิตเฉพาะ คือ ความสามารถที่จำเป็นในการเผชิญปัญหาเฉพาะ เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ ไฟไหม้ น้ำท่วม การถูกล่วงละเมิดทางเพศ ฯลฯ

ทักษะชีวิตของเยาวชนนั้นเห็นได้ว่าการสอนทักษะชีวิตก็เหมือนกับทักษะโดยทั่วไปที่มีอยู่ในชีวิตประจำวัน และเป็นสิ่งที่สามารถฝึกให้เกิดเป็นทักษะได้ การพัฒนาทักษะชีวิต เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และสม่ำเสมอจนตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข และมีคุณค่าทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น ต่อชุมชน ต่อสังคมที่เริ่มต้นจากครอบครัวจนตลอดถึงสังคมโลก World Health Organization (1999)

สรุปจากการประชุมกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ว่าจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตมีลักษณะที่หลากหลาย เป็นลักษณะของการศึกษาที่ควรจัดผ่านการดำเนินชีวิตประจำวันในโรงเรียนให้กับเด็ก ซึ่งทักษะชีวิตสามารถออกแบบให้สอดคล้องกับหลักสูตรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถสอนแยกเป็นวิชาที่บูรณาการร่วมกับวิชาอื่นก็ได้ การพัฒนาทักษะชีวิตมีลักษณะความเป็นพลวัตและเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน ในการจัดการเรียนรู้จึงควรให้โรงเรียนได้มีส่วนร่วมกับเด็กหรือเยาวชน พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่นร่วมกันตัดสินใจ

Nelson-Jones (1997) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนทักษะชีวิตของบุคคลว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการมีทักษะชีวิตที่เข้มแข็งและอ่อนแอหลายปัจจัย ดังนี้

1. สัมพันธภาพที่ให้การสนับสนุน (Supportive Relationships) ไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในช่วงอายุใดก็ตามจะเกิดความสุขและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคคลนั้นรู้สึกว่ามีคนไว้วางใจเขา Nelson-Jones (1997) citing Roger (1959) ได้ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ให้การสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นการให้ความเคารพ ความจริงใจ ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจต่าง ๆ ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ให้การสนับสนุนจะช่วยพัฒนาทักษะชีวิตกับบุคคลที่สนับสนุนจะก่อให้บุคคลจะเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการสำรวจพฤติกรรมและการเรียนรู้ที่ผิดพลาดต่าง ๆ ของตนอีกทั้งยังช่วยให้บุคคลรับฟังตัวเองมากขึ้นมีความรู้สึกภูมิใจและมีความเข้าใจในตนเองที่ลึกซึ้งสามารถเกิดการสัมผัสกับความต้องการที่แท้จริงของตนเอง

2. การเรียนรู้จากตัวอย่าง (Learning from Example) การเรียนรู้จากตัวอย่างเป็นวิธีที่หนึ่งในการช่วยให้บุคคลได้มาซึ่งทักษะชีวิต การเรียนรู้จากตัวอย่างอาจส่งผลกระทบต่อทักษะชีวิต

ที่ดีและไม่ดีได้ เด็กและวัยรุ่นจะเรียนรู้ที่จะแสดงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมจากตัวอย่างรอบ ๆ ตัว เช่น เด็กที่มีพ่อแม่ที่ขาดการแสดงออกทางอารมณ์ จะทำให้เด็กขาดโอกาสสำหรับการสังเกตวิธีการของการแสดงออกทางอารมณ์ได้ หรือถ้าพ่อแม่/บุคคลอื่นๆรอบๆตัวเด็ก มีการคิดรู้สึกและพฤติกรรมที่ขาดประสิทธิภาพ เช่น การตำหนิ ดุ ด่า หรือมีการแสดงออกที่เกินจริง จะทำให้เด็กมีพฤติกรรมเช่นนั้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเด็กได้เรียนรู้จากตัวแบบที่ดีของพ่อแม่หรือบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเด็ก (กลุ่มเพื่อน ครู พี่น้อง ญาติ และสื่อ) ก็ทำให้เด็กมีทักษะชีวิตที่เข้มแข็งในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม

3. การเรียนรู้จากผลที่ตามมา (Learning from Consequences) การเรียนรู้ทักษะชีวิตจากการสังเกตตัวแบบเป็นการผสมผสานของการเรียนรู้ผลที่ตามมา บุคคลจะรับรู้ผลที่เกิดขึ้นตามมาด้วยวิธี 2 วิธี คือ การเรียนรู้แบบวางเงื่อนไข (Classical Conditioning) และการเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Operant Conditioning) ผลที่เกิดขึ้นที่ดีจะช่วยให้บุคคลได้มาซึ่งทักษะชีวิต

4. การสั่งสอน และการสอนตนเอง (Instruction and Self-Instruction) การสั่งสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดทักษะชีวิต การสอนทักษะชีวิตเกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการในครอบครัว เช่น คำสั่งของทักษะชีวิตพื้นฐานที่เกิดขึ้นในครอบครัวได้แก่ การขอร้องให้ลูกหรือเด็กทำบางสิ่งบางอย่าง โดยมีการสื่อสารว่า “ได้โปรด” หรือ “ขอบคุณ” สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะชีวิตพื้นฐานในด้านการสั่งสอนที่เริ่มต้นจากครอบครัว ทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ภายนอกครอบครัวได้การสั่งสอนสามารถเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่ไม่มีคุณค่าได้

5. ข้อมูลข่าวสารและโอกาส (Information and Opportunity) บุคคลต้องการข้อมูลข่าวสารที่พอเพียงต่อการที่จะพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ นอกจากนี้เด็ก วัยรุ่น และผู้ใหญ่มีความต้องการเช่นเดียวกันในเรื่องของโอกาสที่จะทดสอบและพัฒนาทักษะชีวิต

6. ความวิตกกังวลและความเชื่อมั่น (Anxiety and Confidence) เด็ก ๆ จะเจริญเติบโตภายใต้ประสบการณ์ที่ดี และไม่ดีสำหรับการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองระดับความวิตกกังวลจะมีความสัมพันธ์กับการป้องกันการต่อต้านจากอันตราย และแรงจูงใจของตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จที่เป็นจริง ผลของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวล ซึ่งความวิตกกังวลในที่นี้รวมถึงความไม่เต็มใจ ความตึงเครียด ความตื่นเต้น การเรียนรู้แบบไม่มีการผ่อนคลายความตึงเครียด หรือแม้กระทั่งการขาดความมุ่งมั่นพยายาม อย่างไรก็ตามบุคคลที่จะเรียนรู้ทักษะชีวิตหรือทักษะในการช่วยตนเองได้ดีจะต้องมีทักษะของการจัดการความวิตกกังวล การฝึกทักษะชีวิตจะทำให้บุคคลมีศักยภาพในตนเองและสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) การรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน (Self Esteem) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

(Interpersonal Relationship) มีความสามารถในตนเอง (Self Empowerment) ที่สำคัญที่สุดควรมีการพัฒนาทักษะที่มีความซับซ้อน (Complex Skills) หลายๆทักษะ เช่น การต้านทานแรงกดดันจากกลุ่มเพื่อน (Peer Pressure Resistance) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การต่อรองแลกเปลี่ยน (Negotiation) การยืนหยัดตั้งมั่น (Assertiveness) การแก้ปัญหาความคับข้องใจ (Conflict Resolution) การสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคม (Establishing Social Support Network) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ภาวะผู้นำ (Leadership) การจัดการและเผชิญต่อความทุกข์ยาก (Coping with Adversity) กนกวรรณ สินรัตน์ (2552)

นอกจากนี้ ธีระชัย ยุทธยรรยง (2545) ได้กล่าวถึงวิธีการต่าง ๆ ในการฝึกทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชน ดังนี้

1. การระดมสมอง เป็นเทคนิคที่สร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดความคิดและคำแนะนำจากบุคคล โดยมีการใช้คำถามเป็นตัวเร้าให้บุคคลในกลุ่มแนะแนวคำตอบ ทั้งนี้การระดมสมองเป็นการให้โอกาสสมาชิกทุกคนในกลุ่มคิดโดยปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์

2. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการแสดงบทบาทตามสถานการณ์ตัวอย่างที่กำหนดขึ้น บทบาทสมมติจะมีรูปแบบสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้แสดงบทบาทด้วยการใช้ทักษะ การดำเนินชีวิตตามที่ผู้ฝึกหรือผู้สอนดำเนินการจัดกิจกรรมโดยไม่มีการซ้อมล่วงหน้า เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจลึกซึ้งในเรื่องที่เรียนเป็นจะต้องให้ผู้เรียนได้แสดงออกตามที่ตนคิดอย่างเป็นธรรมชาติ และถือเอาการแสดงออกทั้งความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้แสดงมาเป็นข้ออภิปรายเพื่อการเรียนรู้ เป็นการฝึกให้ผู้เรียนได้ประสบกับสถานการณ์จริง ตลอดจนนำประสบการณ์ที่มีมาใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน

3. การเรียนรู้จากแม่แบบ เป็นวิธีการที่ให้บุคคลเรียนรู้จากแม่แบบไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการกำหนดพฤติกรรมที่จะต้องสังเกตอย่างชัดเจนไม่ซับซ้อนแม่แบบต้องมีลักษณะน่าสนใจเหมาะสมมีการให้แรงเสริมและสิ่งเร้าที่มีความแตกต่างควบคู่กันไป ตลอดจนมีการฝึกฝนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่แม่แบบสำหรับการคัดเลือกแม่แบบต้องคำนึงถึงข้อคิดและข้อจำกัดบางประการของวิธีการให้แม่แบบ เพราะมิฉะนั้นจะทำให้เสียเวลาในการทดลองโดยเปล่าประโยชน์

4. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นเทคนิคที่บุคคลหาวิธีการจัดการกับปัญหาในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตให้เข้ากับสังคมได้ด้วยการจัดประสบการณ์ในแต่ละขั้นตอนของการแก้ปัญหา ซึ่งมีขั้นตอนต่าง ๆ ตามกระบวนการต่อไปนี้

4.1 ขั้นที่ 1 การระบุปัญหาและวางเป้าหมายที่จะแก้ไข

4.2 ขั้นที่ 2 การหาแนวทางสำรองหลาย ๆ วิธี เพื่อดำเนินสู่เป้าหมาย

4.3 ขั้นที่ 3 การประเมินและตัดสินทางเลือกทางที่ดีและเหมาะสมที่สุด

4.4 ขั้นที่ 4 การดำเนินวิธีแก้ปัญหาตามทางเลือกที่เลือกไว้

4.5 ขั้นที่ 5 การติดตามผลตามวิธีการที่ปฏิบัติ

5. การใช้เหตุผล เป็นการให้บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรม เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นเหตุจูงใจอยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล โดยเฉพาะถ้าเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยสามารถแบ่งเหตุผลได้เป็น 2 ประเภท คือ

5.1 เหตุผลแบบอุปนัยหรือปรนัย (Inductive Reasoning) หมายถึง ความสามารถสรุปความคิดจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ทั้งที่เกิดขึ้นกับตนเองและเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น ๆ แล้วนำมาประพฤติปฏิบัติได้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดรูปความคิดในเชิงนามธรรม

5.2 เหตุผลแบบนิรนัย (Deductive Reasoning) หมายถึง ความสามารถที่จะดึงหลักการทั่ว ๆ ไป หรือกฎข้อบังคับที่มีหลักไว้สำหรับเป็นแนวในการประพฤติปฏิบัติ เช่น หลักปรัชญา สุภาษิต เป็นต้น

6. การให้กำลังใจ เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีพลังในการกระทำสิ่งใดก็ตาม โดยผู้ฝึกหรือผู้สอนจะต้องพยายามให้กำลังใจ กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544, น. 122)กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นขั้นตอนและมีการวางแผน ชอบยกเหตุผลมาประกอบคำพูดอยู่ ทำให้สามารถจัดการกับเหตุการณ์รอบตัวและเตรียมพร้อมสาหรับอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชีวิตครอบครัว สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

7. การตั้งเป้าหมาย เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลสามารถกำหนดเป้าหมายส่วนตัวที่ชัดเจน แน่นอน รู้วิธีปฏิบัติเพื่อความเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

8. การพิจารณาสร้างเสริมค่านิยม เป็นวิธีการช่วยให้บุคคลเรียนรู้ค่านิยมพื้นฐานได้แก่ คุณค่าตนเอง ความรัก ความเข้าใจ เป็นต้น วิธีการนี้เป็นการช่วยให้บุคคลกลั่นกรองหาทางให้ความเข้าใจในเรื่องของความเชื่อต่าง ๆ ในชีวิตของแต่ละบุคคล และได้มีโอกาสในการพิจารณาว่าค่านิยมเหล่านั้นเป็นอย่างไร

9. การสร้างภาพตนเองในทางบวก เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลมองตนเองว่าเป็นคนเก่งและมีความสามารถ โดยการคิดหรือจินตนาการว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำหรือปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้ นั้นจากหลักการจัดกิจกรรมและการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

วนิดา ขาวมงคล เอกแสงศรี (2546) ได้ขยายความไว้ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์รวมทั้งแนวการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมที่เน้นในด้านการปฏิบัติอย่างชัดเจนที่สามารถวัดและประเมินผลได้

2. จัดกิจกรรมการสอนที่เหมาะสมกับวัย และวุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนตามหลักจิตวิทยา

3. ใช้กระบวนกลุ่ม และกระบวนการเรียนรู้ ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

4. บูรณาการองค์ความรู้กับทักษะชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าของความสำคัญในสาระความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่อง

5. จัดโอกาสให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และชุมชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างบ้านและโรงเรียน

6. จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ และสอดคล้องกับวิถีชีวิต วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ๆ

7. มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

8. นำผลที่ประเมินได้จากการจัดการในข้างต้นมาวิเคราะห์วิจัยอย่างเป็นระบบโดยกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตที่อยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้นต่อไป

หลักการสอนที่สามารถนำมาใช้สอนการพัฒนาทักษะชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ รมณภัทร กตตน์วงศกร (2557, น. 23-25)

1. การเรียนการสอนที่เน้นการกระทำ (Learning by doing) เป็นการสอนขึ้นพื้นฐานที่ใช้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ดึงความสนใจผู้เรียนมาในรูปของการเรียนรู้ที่เรียกว่า Active learningโดยที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้จากการลงมือกระทำด้วยความสามารถของตนเอง การเรียนการสอนที่เน้นการกระทำจะกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาลักษณะนิสัยที่สำคัญและจำเป็นต่อการสร้างทักษะชีวิตเพื่อการพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การรู้จักตนเอง การรู้จักการทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

2. หลักการสอนเชิงประสบการณ์ (Experiential learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียนทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) คือ ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมตลอดเวลามีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและผู้เรียนกับผู้เรียน ทำให้เกิดการขยายองค์ความรู้ที่ผู้เรียนทำให้เกิดการขยายองค์ความรู้ของผู้เรียนทุกคนกว้างขวางขึ้น เป็นการเรียนที่อาศัยการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Junge, Manglallan and Raskauskas (2003) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะชีวิตผ่านการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการสอนเชิงประสบการณ์และการเรียนแบบร่วมมือหลังเลิกเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึง

ประถมศึกษา ที่ลงทะเบียนในโปรแกรม 4-H หลังเลิกเรียน ซึ่งเป็นโปรแกรมที่เน้นการสอนเชิงประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยให้โอกาสเด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ พบว่าเด็กที่ลงทะเบียนมีทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น

3. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการบูรณาการ (Integrated learning) เป็นการนำเอาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาสัมพันธ์ เชื่อมโยง ผสมกลมกลืนจนกลายเป็นเรื่องเดียวกัน และสามารถนำความรู้ความเข้าใจประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ชบา พันธุ์ศักดิ์ (2550, น. 29) ได้สรุปว่า หลักการสอนที่สามารถนำมาใช้สอนเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีลักษณะร่วมกันคือ

1. เน้นการลงมือกระทำ
2. ประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้
3. เน้นการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และผู้เรียนกับผู้สอน
4. เป็นผสมผสานในด้านเนื้อหา และกระบวนการ
5. เน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์ ตัดสินใจ หาข้อสรุปที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของเด็กได้อย่างเหมาะสม

2.2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

กิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะชีวิต เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเป็นผู้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะของกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นสำคัญและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างทักษะชีวิตผู้เรียนมีลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมค้นพบความรู้หรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิต ในด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ข่าวสาร เหตุการณ์ สถานการณ์หรือประสบการณ์ของผู้เรียน จากสื่อต่าง ๆ และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้สะท้อนตนเอง เชื่อมโยงกับชีวิตและการดำเนินชีวิตในอนาคต

2. กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ลงมือกระทำกิจกรรมลักษณะต่าง ๆ ได้ประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมค่าย กิจกรรมวันสำคัญ กิจกรรมชมรม/ชุมนุม กิจกรรมโครงงาน หรือโครงการ กิจกรรม เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรม ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิต ดังนี้

2.1 ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพและใช้ทักษะการสื่อสาร ได้ฝึกการจัดการกับอารมณ์และความเครียดของตนเอง

2.2 ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และการยอมรับความคิดเห็นของ

ผู้อื่น รู้จักไตร่ตรองทำความเข้าใจตนเอง และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.3 ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ได้แสดงออกด้านความคิด การพูดและการทำงานมีความสำเร็จ ทำให้ได้รับคำชม เกิดเป็นความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าตนเองนำไปสู่ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม

3. กิจกรรมที่กำหนดให้มีการอภิปรายแสดงความรู้สึกนึกคิดและการประยุกต์ความคิดจะพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตให้กับตัวผู้เรียนได้ตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น รู้จักการจัดการกับอารมณ์และความเครียดอย่างเหมาะสมและรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้จักคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยวิธีการสะท้อน (Reflect) ความรู้สึกและความคิดที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมเชื่อมโยง (Connect) เข้ากับประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาได้เรียนรู้มาแล้ว เป็นองค์ความรู้ใหม่ แล้วนำมา ปรับใช้ (Apply) ให้เข้ากับชีวิตประจำวันของนักเรียน

ดังนั้น การเสริมสร้างทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนในช่วงวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการสร้างคน ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านความสามารถภายในและความสามารถภายนอก ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

ความสามารถภายใน หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในตนเองและระหว่างตนเองกับผู้อื่น เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การจัดการกับความขัดแย้ง การจัดการกับความรู้สึกของตนเอง การควบคุมตนเอง การสร้างสัมพันธภาพ การปรับตัว การช่วยเหลือผู้อื่นและการรับผิดชอบตัวเองได้

ความสามารถภายนอก หมายถึง ทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่เสริมให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เช่น การเรียนร่วมกับเพื่อน การเล่นเกม การทำงาน การแสดงความสามารถพิเศษ อาทิเช่น การขับร้อง การเล่นดนตรี การแสดงนาฏศิลป์ การสร้างงานศิลปะ การเล่นกีฬา เป็นต้น

2.2.5 แนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554, น. 10)

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านความสามารถและทักษะตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร และมีภูมิคุ้มกันการดำเนินชีวิต ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว ต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงและท้าทาย ซึ่งต้องใช้กระบวนการคิดและการตัดสินใจที่เหมาะสม จึงจะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข

การพัฒนาทักษะชีวิตในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การพัฒนาทักษะชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะและเจตคติในการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เพื่อการปรับตัว การป้องกันตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดให้ทักษะชีวิต เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนพึงได้รับการพัฒนา โดยสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามตัวชี้วัดมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 สาระการเรียนรู้และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

ทักษะชีวิตในสาระการเรียนรู้ จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทักษะชีวิตทั่วไป เป็นทักษะพื้นฐานของผู้เรียนในการเผชิญปัญหาปกติในชีวิตประจำวัน เช่น ความขัดแย้งทางความคิด การทะเลาะเบาะแว้ง การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การวิพากษ์วิจารณ์ การจำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การตัดสินใจเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ การแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวัน การคิดวางแผนในการดำรงชีวิตประจำวัน ฯลฯ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตทั่วไป จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมหรือ ที่เรียกว่ามีความสามารถในการคิด และการสื่อความหมายทักษะชีวิตทั่วไป ถือเป็นทักษะที่เป็นแกนของทักษะต่าง ๆ และเป็นทักษะพื้นฐานของการเกิดทักษะชีวิตองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยประเด็นคำถามให้เกิดการสะท้อน (Reflect) การเชื่อมโยง (Connect) การปรับประยุกต์ความคิดและนำไปใช้ (Apply) หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมการเรียนรู้ในชั่วโมงการ

เรียนปกติ เป็นการ บูรณาการ หรือ สอดแทรกทักษะชีวิตในกระบวนการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แล้วยังพัฒนาทักษะชีวิตทั่วไปผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมชมรมกิจกรรมการแสดงความสามารถพิเศษต่าง ๆ การศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกสถานศึกษา

2. ทักษะชีวิตเฉพาะ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับใช้ในการเผชิญกับปัญหาในชีวิตที่เฉพาะเจาะจง เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาเอดส์ ปัญหาเพศ การตั้งครรภ์ที่ไม่พร้อม ปัญหาการปรับตัวต่อสภาวะวิกฤต ปัญหาสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนและผู้อื่น ผู้ที่มีทักษะชีวิตในการเผชิญปัญหาเฉพาะเจาะจงจะเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งทางใจ หรือมีพลังสุขภาพจิต จะช่วยให้สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ สามารถปรับตัวในสถานการณ์วิกฤตและผ่านพ้นเหตุการณ์วิกฤตไปได้โดยไม่เกิดผลกระทบตามมา หรือสามารถฟื้นตัวกลับมาดำเนินชีวิต

2.2.6 การสร้างทักษะชีวิต

ทักษะชีวิตเป็นความสามารถที่เกิดในตัวผู้เรียนได้ด้วยวิธีการสำคัญ 2 ดังที่ รมณภัทร กตตน์วงศกร (2557, น. 27) คือ

1. เกิดเองตามธรรมชาติ เป็นการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการมีแบบอย่างที่ดีแต่การเรียนรู้ตามธรรมชาติจะไม่มีทิศทางและเวลาที่แน่นอน บางครั้งกว่าจะเรียนรู้ ก็อาจสายเกินไป

2. การสร้างและพัฒนาโดยกระบวนการเรียนการสอน เป็นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันในกลุ่ม ผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ได้ลงมือปฏิบัติ ได้ร่วมคิดอภิปรายแสดงความคิดเห็นได้แลกเปลี่ยนกันในเรื่องของความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ได้สะท้อนความรู้สึกนึกคิด มุมมอง เชื่อมโยงสู่วิถีชีวิตของตนเอง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และปรับใช้กับชีวิต

2.2.7 ทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554, น. 2 – 5) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับเด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 ด้าน พร้อมทั้งพฤติกรรมที่คาดหวังและตัวชี้วัดทักษะชีวิตในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้ความถนัด ความสามารถรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิต และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พฤติกรรมทักษะชีวิตที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. รู้ความชอบ ความถนัด และความสามารถ	1.1 บอกสิ่งที่ตนเองชื่นชอบและภาคภูมิใจของตนเอง
	1.2 แสดงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้
2. ค้นพบจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง	2.1 บอกจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง
	2.2 เลือกทำกิจกรรมตามความสนใจของตนเองร่วมกับผู้อื่นได้
3. ยอมรับความแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่น	3.1 ยอมรับในความแตกต่างทางกายทางความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น
4. มองตนเองและผู้อื่นในแง่บวก	4.1 แสดงความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
5. เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น	5.1 ใช้สิทธิของตนเองในโอกาสต่าง ๆ
	5.2 ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
6. รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น	6.1 ชื่นชมในความสำเร็จของตนเองและผู้อื่น
	6.2 แสดงความรู้สึกรักตนเองและผู้อื่น
	6.3 ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคม
7. มีความภาคภูมิใจในตนเอง และผู้อื่น	7.1 แสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจอย่างเหมาะสม
	7.2 บอก/บรรยาย/เล่าความดีหรือความภาคภูมิใจของเพื่อนให้ผู้อื่นรับรู้
8. มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น	8.1 กล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเองด้วยความมั่นใจ
	8.2 ยอมรับในความคิด ความรู้สึกและการกระทำที่ดีของผู้อื่น

2. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมทักษะชีวิตที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. รู้จักสังเกต ตั้งคำถาม และแสวงหาคำตอบ	1.1 ตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบที่เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ 1.2 มีทักษะในการสังเกต และมี แนวทางหาคำตอบ
2. วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารได้	2.1 สมเหตุสมผล วิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยเหตุผที่เชื่อถือได้
3. ประเมินสถานการณ์และนำไปประยุกต์ใช้ที่เผชิญในชีวิตประจำวันได้	3.1 คาดคะเนความเสี่ยงจากสถานการณ์ในชีวิตประจำวันอย่างเหตุผล
4. มีจินตนาการและมีความสามารถในการคิดจากการเชื่อมโยง	4.1สร้างผลงานและแสดงผลงานที่เกิดคิดเชื่อมโยงและจินตนาการ
5. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูล	5.1วิพากษ์วิจารณ์ตามหลักการเหตุผลและใช้สารสนเทศที่ถูกต้องข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสนับสนุน
6. รู้จักวิธีการและขั้นตอนการตัดสินใจ และแก้ไขแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง	6.1 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเลือก ปัญหาได้หลากหลายวิธีและตัดสินเลือกแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคล รู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลายหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ดี

พฤติกรรมทักษะชีวิตที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง	1.1 จำแนกอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ 1.2 แสดงอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	2.1 ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้

พฤติกรรมทักษะชีวิตที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
3. จัดการกับอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม	3.1 จัดการกับอารมณ์ตนเองที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันที่อาจก่อให้เกิดปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสร้างสรรค์
4. มีวิธีผ่อนคลายอารมณ์และความเครียดให้กับตนเอง	4.1 ผ่อนคลายอารมณ์และความเครียดด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสร้างสรรค์
5. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	5.1 กำหนดแนวทางหรือวิธีการสร้างกำลังใจให้กับตนเอง
6. ยุติข้อขัดแย้งในกลุ่มเพื่อนด้วยสันติวิธี	6.1 เสนอทางออกของข้อขัดแย้งในกลุ่มเพื่อนด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริงที่ถูกต้องและใช้วิธีเชิงบวก
7. รู้จักสร้างความสุขให้กับตนเอง	7.1 วิเคราะห์และเลือกวิธีการ/กิจกรรม ที่ทำให้ตนเองมีความสุขได้อย่างเหมาะสม 7.2 มีอารมณ์ขัน

4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นใช้ภาษาพูดและภาษากายเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

พฤติกรรมทักษะชีวิตที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. เป็นผู้ฟังที่ดี	1.1 ฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและรับรู้ถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้พูด 1.2 รักษาความลับของเพื่อน
2. ใช้ภาษาและกิริยาที่เหมาะสมในการสื่อสาร	2.1 ใช้ภาษาพูด ภาษากาย ที่ทำให้ผู้อื่นผ่อนคลายสบายใจไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความรุนแรงได้
3. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.1 แสดงออกหรือสะท้อนความรู้สึกหรือการกระทำของตนเองที่แสดงว่าเข้าใจและใส่ใจผู้อื่น

พฤติกรรมทักษะชีวิตที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
4. รู้จักแสดงความคิด ความรู้สึกความชื่นชม และการกระทำ ที่ดีงามให้ผู้อื่นรับรู้	4.1 ชื่นชมความสำเร็จ ความสามารถ และการกระทำที่ดีของเพื่อนด้วยคำพูด ภาษากาย หรือสัญลักษณ์ได้ 4.2 กล้ายืนยันความคิด ความรู้สึก และเหตุผลที่ดีให้ผู้อื่นรับรู้ได้
5. รู้จักปฏิเสธ ต่อรอง และร้องขอความช่วยเหลือในสถานการณ์เสี่ยง	5.1 หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของตนเอง 5.2 ปฏิเสธในสิ่งที่ควรปฏิเสธได้โดยไม่เสียสัมพันธภาพหรือเสียน้ำใจ 5.3 ขอความช่วยเหลือเมื่ออยู่ในภาวะวิกฤตได้
6. ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	6.1 ทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานความเป็นอย่างสร้างสรรค์ ประชาธิปไตย 6.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ราบรื่นและมี ความสำเร็จหรือมีผลงานจากการสร้างสรรค์ ร่วมกัน
7. ปฏิบัติตามกฎ กติกา และระเบียบของสังคมเรียน/สังคม	7.1 ปฏิบัติตามกฎ ข้อตกลงของกลุ่ม/ชั้น

ดังนั้น การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคต จึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ที่จะต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเสริมสร้างทักษะชีวิตให้มากที่สุด ทั้งใน 8 สาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อันได้แก่ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมนักเรียน (กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารียุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมชมรม/ชุมนุม) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ และกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะตามนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตได้ทุกองค์ประกอบของทักษะชีวิต

2.3 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษา ของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสาระสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 7 ส่วนราชการประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ (สก.สนศ.) กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) กองคลัง (กค.) หน่วยศึกษานิเทศก์ (นศน.) สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา (สยศ.) กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (กทร.) และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (กพข.) มีอัตรากำลัง 344 ตำแหน่ง จำแนกเป็นข้าราชการสามัญ 283 ตำแหน่ง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (ศึกษานิเทศก์) 61 ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2559)

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ให้แก่ เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 294,266 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 50,263คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 206,294 คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 334,225 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3,009 คน นักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) จำนวน 3,193 คน ครู จำนวน 14,765 คน

นอกจากนี้กรุงเทพมหานครมีนโยบายการรับนักเรียนโดยสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียน โดยยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค เปิดรับนักเรียนทั้งเด็กไทยและเด็กที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎร์ หรือไม่มีสัญชาติไทยให้มีโอกาสเข้าศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2558 ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 3,679 คน จากนักเรียนทั้งหมด 294,266 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ของนักเรียนทั้งหมด นักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยสังกัดกรุงเทพมหานครจะเข้าเรียนกระจายตามเขตพื้นที่ต่างๆ ทั่วกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวน 383 โรงเรียนที่มีเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยศึกษาอยู่ จากโรงเรียนในสังกัด 438 โรงเรียน

- ประเภทโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามโรงเรียนที่เปิดสอน ดังนี้

1. อนุบาลศึกษาและประถมศึกษา	จำนวน	328	โรงเรียน
2. ประถมศึกษา	จำนวน	1	โรงเรียน
3. ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน	1	โรงเรียน
4. อนุบาลศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน	99	โรงเรียน
5. อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน	3	โรงเรียน

6. มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 โรงเรียน

โดยสรุปแล้วมีโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษาจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 432 โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 109 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตนปลาย จำนวน 9 โรงเรียน เปิดสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 121 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระชยสร สมบุญมาก(สมปุญโญ) (2549, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเน้นกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญา : กลองสะบัดชัย ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานพบว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร มีความต้องการให้พัฒนาหลักสูตรเน้นกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาล้านนา:กลองสะบัดชัย การสร้างลักสูตร ประกอบด้วย หลักการ คำอธิบายรายวิชา จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เวลาเรียน ขอบข่ายเนื้อหาวิชา แนวการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผล การทดลองใช้หลักสูตร ได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้ในโครงการโรงเรียนสืบสานภูมิปัญญาล้านนา กับผู้เรียนจำนวน 10 คน สอนโดยปราชญ์ชาวบ้านร่วมกับครูผู้ช่วยสอนและผู้วิจัยเป็นระยะเวลา 74 คาบ พบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดี

นรินทร์ สุทธิศักดิ์ (2550, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านพละศึกษาของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ด้านพลศึกษาภายหลังการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านพลศึกษาของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านพลศึกษาของกลุ่มทดลองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จันทิมา แสงเลิศอุทัย (2550, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อสร้างสมรรถภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่าสมรรถภาพทางด้านไอซีทีที่นักศึกษาวิชาชีพครูขาดและควรได้รับการเสริมสร้าง ได้แก่ ความรู้ ทักษะและเจตคติทางด้านไอซีที จากนั้นจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม ภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมมีความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมได้มีการปรับปรุงโดยขยายเวลาการปฏิบัติกิจกรรม ปรับปรุงภาษาที่ใช้และปรับขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมให้มีความต่อเนื่องกัน

เดชชัย สินเจริญ (2556, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีขั้นตอน 3 ขั้นตอนได้แก่ การศึกษาความต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดทำโครงร่างหลักสูตร และการหาคุณภาพของหลักสูตร และได้หลักสูตรการพัฒนาโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเต็มรูปแบบ จำนวน 9 กิจกรรม

ผลการทดลองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ความรู้ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05เจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ก่อนการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง และหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานหรือบริหารจัดการ ตามองค์ประกอบเฉพาะองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเต็มรูปแบบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ (2557, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนาหลักสูตร 3) การใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผล พบว่า นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มีความต้องการให้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเพื่อเสริมการปฏิบัติกิจกรรมนักเรียนและประยุกต์ใช้ในชีวิต ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรและหลากหลายกระบวนการ เช่น การอภิปราย การนำเสนอ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การทดสอบ ส่วนของเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะผู้นำ ความซื่อตรง การพูด การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และการสร้างทีมงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งใจและปฏิบัติกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น

การประเมินผลการใช้หลักสูตร พบว่า ความรู้ภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

สุพรรษา ทัดชั่ง (2558, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง ข้าวหลามเพื่อสุขภาพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องข้าวหลามเพื่อสุขภาพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ได้เนื้อหาและกิจกรรมประกอบด้วย 1) ประวัติข้าวหลามและวัสดุอุปกรณ์ 2) การทำข้าวหลามจากกระบอกไม้ไผ่ 3) ข้าวหลามรูปแบบใหม่ และ 4) นำเสนองานต่อชุมชน ประสิทธิผลทางการเรียนเฉลี่ยโดยรวมระหว่างก่อนเริ่มเรียน ด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องข้าวหลามเพื่อสุขภาพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เท่ากับ 10.78 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 71.87 และคะแนนเฉลี่ยหลังจากการเรียนเท่ากับ 13.34 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 88.93 แสดงว่า ประสิทธิผลทางการเรียนหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องข้าวหลามเพื่อสุขภาพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีค่าร้อยละจากแบบทดสอบระหว่างเรียน เท่ากับร้อยละ 81.83 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องข้าวหลามเพื่อสุขภาพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

จันทิมา แสงเลิศอุทัย (2550, น. บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งพัฒนาขึ้นตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญทางด้านไอซีที เพื่อกำหนดสมรรถภาพทางด้านไอซีทีสำหรับนักศึกษา ซึ่งได้ผลสรุปว่าสมรรถภาพทางด้านไอซีทีที่นักศึกษาวิชาชีพครูขาดและควรได้รับการเสริมสร้างได้แก่ ความรู้ ทักษะและเจตคติ ทางด้านไอซีที จากนั้นจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นข้อมูลพื้นฐานได้การพัฒนาหลักสูตรเสริม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรเสริม เป็นการพัฒนาโครงร่างหลักสูตรเสริมให้สอดคล้องกับ ข้อมูลพื้นฐานโดยในหลักสูตรเสริมประกอบด้วยหลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริมและโครงสร้างของหลักสูตรเสริมหลักสูตรนี้มี 4 หน่วยการเรียน เนื้อหาในหลักสูตรครอบคลุมสมรรถภาพทางด้านไอซีทีและกิจกรรมการเรียน การสอนมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและนำโครงร่างหลักสูตรเสริมไปให้ผู้เชี่ยวชาญการประเมิน ความเหมาะสมและความสอดคล้องพบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมเหมาะสมและสอดคล้องกับนักศึกษาและสมรรถภาพทางด้านไอซีที จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริมมาปรับปรุงเพื่อให้โครงร่างหลักสูตรเสริมเหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม นำโครงร่างหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไป

ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 3 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 26 คน รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรเสริมเป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง ซึ่งผลการทดลองพบว่า สมรรถภาพทางด้านไอซีทีภายหลัง การทดลองใช้หลักสูตรเสริมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า หลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นสามารถเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านไอซีทีสำหรับนักศึกษาได้ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรเสริมจากผลการประเมินการทดลองใช้หลักสูตรเสริม พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมมีความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมได้มีการปรับปรุงหลักสูตรโดยขยายเวลาการปฏิบัติกิจกรรม ปรับปรุงที่ใช้และปรับขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมให้มีความต่อเนื่องกัน

อัจฉรา ฉายวิวัฒน์ (2551, น. 65 – 66). ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารญาณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบของทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ปัญหา ข้อมูล การตั้งสมมติฐาน การสรุปผล และการประเมิน กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านท่าหลวง ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองและโรงเรียนบ้านดอนเขว้า เป็นกลุ่มควบคุมที่กำลังเรียนในปีการศึกษา 2550 ห้องเรียนละ 26 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) การทดสอบก่อน – หลังการสอน พบว่าทักษะการคิดของกลุ่มทดลองหลังการสอนสูงกว่าก่อนการสอน และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มควบคุมที่มีทักษะการคิดหลังการสอนสูงกว่าก่อนการสอนและไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณพบส่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประเมิน รองลงมาได้แก่ การตั้งสมมติฐาน ปัญหา ข้อมูลและการสรุปผล 3) ผลการประเมินการใช้หลักสูตรเสริมตามเกณฑ์ E1/ E2 (80/80) พบว่าได้ตามเกณฑ์ เท่ากับ 81.94 / 81.08 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรเสริมมีความเหมาะสมในการจัดการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมพร หลิมเจริญ (2552, น. บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 และประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร และประเมินคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการดำเนินการ ได้องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์

ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 มิติ คือ 1) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม 2) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง หลักสูตรเสริมนี้ไม่ยึดเนื้อหาเป็นหลัก (Content Free) มีสาระสำคัญประกอบด้วยแนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งสองมิติ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีโครงสร้างเนื้อหา 4 หน่วยการเรียนรู้ และใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 29 ชั่วโมง กิจกรรมหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการระดมสมอง และกิจกรรม การสอนสืบสวนสอบสวนแบบอิงอริยสัจสี่ การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แผนแบบการทดลอง Randomized Pretest – Posttest Control Group Design กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 ห้องเรียน ซึ่งเลือกมาโดยการในกระบวนการสุ่ม โดยมีห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างจำนวนห้องเรียนละ 30 คน กำหนดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้วิธีการสุ่ม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ย คะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และนักเรียนกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นต่อหลักสูตรเสริมอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินหลักสูตรเสริมพบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังการทดลองผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแผนการสอน ด้านระยะเวลา และด้านภาษาในคำชี้แจงในแผนการสอนบางหน่วย เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และจัดทำเป็นหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ฉบับสมบูรณ์

วรวุฒิ จิรสุจริตธรรม (2553, น. บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ซึ่งพัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรเสริม การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม และการปรับปรุงหลักสูตรเสริมพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประชุมกลุ่มแสดงความคิดเห็นสอดคล้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชน วิเคราะห์องค์ประกอบบนขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเสริม เป็นการพัฒนาโครงร่างหลักสูตรเสริมให้เข้ากับข้อมูลพื้นฐานโครงร่างหลักสูตรเสริมให้เข้ากับข้อมูลพื้นฐานโดยในหลักสูตรเสริมประกอบด้วยหลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรเสริม แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนา หลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม โครงสร้างของหลักสูตรเสริมซึ่งหลักสูตรเสริมนี้มี 7 หน่วย ใช้เวลาเรียนทั้งหมด 31 ชั่วโมง ในแต่ละหน่วยประกอบด้วยคำอธิบาย หน่วยการเรียน วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เค้าโครงเนื้อหา การจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

จากนั้นทำการประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 นำโครงร่างหลักสูตรเสริมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรเสริมเป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง และทำการปรับปรุงหลักสูตรเสริมให้สมบูรณ์ การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมนี้ ใช้หลักการมีส่วนร่วมของ อาจารย์หัวหน้าแผนก อาจารย์ที่ปรึกษาของกลุ่มทดลองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษาด้วย การประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องว่า หลักสูตรเสริมฉบับนี้สามารถนำไปทดลองใช้ได้ โดยให้ปรับปรุงในส่วนของเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น ควรเพิ่มอีกหน่วยหนึ่งเพื่อสรุปองค์รวมทั้งหมด ในด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมเสริมทักษะมากกว่านี้ และควรมีวิธีการวัดและประเมินที่หลากหลาย

อุดพงศ์ สุขมาตย์ (2553, น. บทคัดย่อ) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตปัญญาศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดจิตปัญญาศึกษาประกอบด้วย ความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา และจิตสาธารณะ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ดังนี้ ขั้นที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร เป็นการร่างโครงร่างหลักสูตรโดยนำข้อมูลที่ได้ศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดหลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐาน จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตรกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และแนวการวัดและประเมินผล ซึ่งยึดแนวคิดจิตปัญญาศึกษาเป็นหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การสร้างความพร้อม ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างคุณลักษณะและการคิด และขั้นที่ 3 สร้างความเชื่อมโยง ที่มุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ แล้วนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องพบว่าทุกองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอและสอดคล้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการประเมินโครงร่างหลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้โครงร่างหลักสูตรดังกล่าวมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเมืองปัตตานี จำนวน 35 คน ที่มีการจัดห้องเรียนแบบคละกันได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยมีหน่วยการสุ่มคือห้องเรียน เป็นเวลา 20 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบสองกลุ่มทดสอบก่อน – หลัง (Pretest-Posttest Control Group Design) พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณลักษณะความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา

กรุณา และจิตสาธารณะ เปลี่ยนไปจากหลังการทดลองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหลักสูตรมีประสิทธิผล ขั้นที่ 4 การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร จากการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง แต่หลังการทดลองใช้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตรโดยปรับเวลาในการจัดกิจกรรมและปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

กนกนุช วสุธารัตน์ (2548, น. 78) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน และเพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้สร้างขึ้น การศึกษาแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์เอกสาร ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรกระบวนการในขั้นตอนก็คือ การประเมินปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม และกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรม สื่อ และวิธีการวัดและประเมินผลและการนำหลักสูตรที่ออกแบบขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง หลังการฝึกอบรม 1 เดือน กลุ่มทดลองแสดงสมรรถภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

มนูญ ชัยพันธ์ (2548, น. 107-110) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับครูประถมศึกษา มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นครูต้นแบบ จำนวน 10 คน และครูเครือข่ายจำนวน 20 คน สามารถทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ที่ประเมินร้อยละ 70 ครบทุกคน 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจการฝึกอบรมในระดับพึงพอใจมากที่สุด 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นครูต้นแบบ จำนวน 10 คน สามารถสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ระดับคุณภาพระดับดี จำนวน 6 คน และระดับศึกษาจำนวน 4 คน ส่วนครูเครือข่าย จำนวน 20 คน สามารถสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้คุณภาพระดับดี

นพเก้า ณ พัทลุง (2550, น. 56) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง “การวิจัยในชั้นเรียนภาษาอังกฤษ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรายงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 และความพึงพอใจของผู้

เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

บุญส่ง พลรัตนมงคล (2550, น. 96 – 99) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสอนตามแนวคิดพหุปัญญาสำหรับครูโรงเรียนในเครือตั้งตรงจิตรพณิชยการ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสอนตามแนวคิดพหุปัญญาสำหรับครูโรงเรียนในเครือตั้งตรงจิตรพณิชยการ 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม 3) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมและผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ด้านประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมหลังฝึกสูงกว่าก่อนฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

อดุลย์ เจียกุลธร (2550, น. 89 – 92) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูขาดทักษะ ความชัดเจน และความพร้อมในการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูขาดประสบการณ์ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องยึดติดกับหนังสือเรียน ครูมีความรู้ในเทคนิควิธีการสอนและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดประเมินผลไม่สามารถทำอย่างหลากหลายวิธีและไม่สามารถวัดผลประเมินผล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนและสื่อไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย ความสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 การจัดกิจกรรมการเรียนสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการประเมินผลการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมได้ 3) ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนในกลุ่มละอุ่นก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ใช้ระยะเวลาในการอบรมจำนวน 4 วัน และประเมินผลกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 ข้อ และมีค่าพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2552, น. 82-87) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาฉันทะทางการเรียนของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะฉันทะทางการเรียนและพัฒนาหลักสูตร และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฉันทะทางการเรียน ซึ่งแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและคุณลักษณะฉันทะสำหรับสร้างหลักสูตร โดยศึกษาคุณลักษณะได้ 4 องค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรโดยสร้างหลักสูตรตามองค์ประกอบทั้ง 4 หน่วย จากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยสภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย หน่วยอบรม เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผลแล้วนำหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร โดยนำไปทดลองใช้กับตัวแทนนักศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของฉันทะหลังทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลัญญู เพชราภรณ์ และชัยวัฒน์ วารี (2554, น. 107 – 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตจามทฤษฎีพหุปัญญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา เป็นไปตามทฤษฎีของ Taba (1972) และพหุปัญญา 2) ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา ดังนี้ ความสามารถในจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีพหุปัญญา หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Gaytan (2000) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบูรณาการเทคโนโลยีสื่อประสมและการฝึกสอนในวิทยาลัยบริหารธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่าเทคโนโลยีสื่อประสมมีความสำคัญและให้ผลเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ และนักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการบูรณาการเทคโนโลยีสื่อประสมมาใช้ในการสร้างเสริมประสบการณ์ในห้องเรียน

Albright (2000) ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและรับรู้ร่วมกับครูเกี่ยวกับการช่วยเหลือการทำการบ้าน และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ด้านการสะกดคำของนักเรียนผู้อบรม คือ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 5 คน ผู้รับการอบรม

คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 83 คน แบะผู้ปกครองของนักเรียน โดยทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและทำการอบรมครูผู้สอนและนักเรียนที่เข้าร่วมในการวิจัยจากนั้นมีเปรียบเทียบการบ้านเกี่ยวกับการฝึกสะกดคำที่ได้รับมอบหมายแบบวันต่อวันและมีการทดสอบก่อนหลังทุกสุดสัปดาห์ และผลการฝึกจะนำมาใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้ปกครองนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการอบรมจะได้รับการติดต่อและคำแนะนำจากทางโรงเรียนโดยตรง ในขณะที่กลุ่มเปรียบเทียบจะไม่ได้รับอบรม หรือคำแนะนำโดยตรง ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ด้านการสะกดคำเพิ่มขึ้นได้อย่างชัดเจนตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา อย่างไรก็ตามผลการอบรมต่อการทำการบ้านยังเห็นไม่ชัดเจนนัก แม้ว่านักเรียนที่ผู้ปกครองช่วยเหลือด้านการทำการบ้านจะมีแนวโน้มส่งการบ้านมากกว่าก็ตาม ไม่พบความแตกต่างของการบ้านที่ส่งระหว่างกลุ่มที่ศึกษากับกลุ่ม อย่างไรก็ตามการศึกษาในครั้งนี้นักเรียนมีคะแนนก่อนเรียนที่ค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนเรียนและคะแนนหลังเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญ

Maruca (2002)ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจการเรียนและเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อภาษาสเปน การศึกษาในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนจำนวน 51 คน ซึ่งเป็นนักเรียนที่อยู่ในโครงการของสถาบันผู้ปกครองเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา PIQE โดยเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการไม่มีความแตกต่างกันแต่ความสนใจเรียนและทัศนคติต่อภาษาสเปนของนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนักเรียนที่รับการอบรมระบุว่า ได้มีการพัฒนาทักษะรวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อภาษาสเปนมากขึ้น

Urata, Toshiyuki (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและการประเมินผลการฝึกอบรมทักษะการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กโทรนิคสำหรับครูก่อนประจำการและครูประจำการ ซึ่งความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการนำเสนอโดยใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายวีดิทัศน์เป็นทักษะจำเป็นสาหรับครู ถ้าครูสามารถใช้สิ่งเหล่านี้ได้จะทำให้บูรณาการเนื้อหาและภาพ พบว่าครูก่อนประจำการที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิทเบิร์จไม่มีทักษะในการนาเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กโทรนิค และไม่เคยมีการฝึกอบรมในเรื่องนี้ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดประสงค์เพื่อออกแบบ พัฒนาและประเมินการฝึกอบรมการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กโทรนิค ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเชิงพัฒนาคือ จะใช้การรวบรวมข้อมูลเพื่อนาไปสู่การปรับปรุงการฝึกอบรมในหลักสูตรศึกษาศาสตร์ การฝึกอบรมใช้วิธีฝึกทีละขั้น ผู้ฝึกจะสาธิตงานและผู้รับการอบรมจะสามารถฝึกปฏิบัติด้วยตนเองหลังจากการสาธิต การฝึกอบรมนี้พัฒนาเพื่อแก้ปัญหาการขาดทักษะ

ทักษะการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กโทรนิคสาหรับครูก่อนประจำการและครูประจำการ ประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมโดยดูจากการทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ความกังวลที่ลดลง เจตคติต่อการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การสอนของครู ผลจากงานวิจัยพบว่าการฝึกอบรมสร้างทักษะและความรู้ในการนาเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กโทรนิคให้กับครู ครูมีความมั่นใจมากขึ้นจากการเสริมแรงโดยการฝึกอบรม

จากแนวคิดทางด้านวรรณกรรมต่าง ๆ ของทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ได้กำหนดไว้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบด้วยกันผู้วิจัยได้สนใจศึกษาหลักสูตรที่พัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องเฉพาะนักเรียนของกรุงเทพมหานคร ที่สามารถนำไปประยุกต์ให้ให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนได้จึงกำหนดทักษะชีวิตของนักเรียนกรุงเทพมหานครจะต้องมีทั้งหมด 5 หน่วยซึ่งประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 สภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร รู้และเข้าใจสภาพของท้องถิ่นกรุงเทพฯ เมืองหลวงของประเทศและเป็น "มหานคร" ที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้าน ตามแนวนโยบายการพัฒนาระดับประเทศที่มุ่งเน้นขยายการพัฒนา ไปในเขตจังหวัดปริมณฑล 5 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม เนื่องจากพื้นที่ของความเป็นเมืองหลวงและกิจกรรมต่าง ๆ มีความต่อเนื่อง จะเน้นการรู้จักสภาพแวดที่อยู่อาศัย การอยู่ร่วมกันของมนุษย์

หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหาชีวิตได้ ร่างกายของนักเรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกจากอิทธิพลของฮอร์โมน ดังนั้นการเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงจะทำให้สามารถปฏิบัติตน รู้และเข้าในบทบาทของตนเอง และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ ยาเสพติด บทบาทชายหญิง ชีวิต ครอบครัวและมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

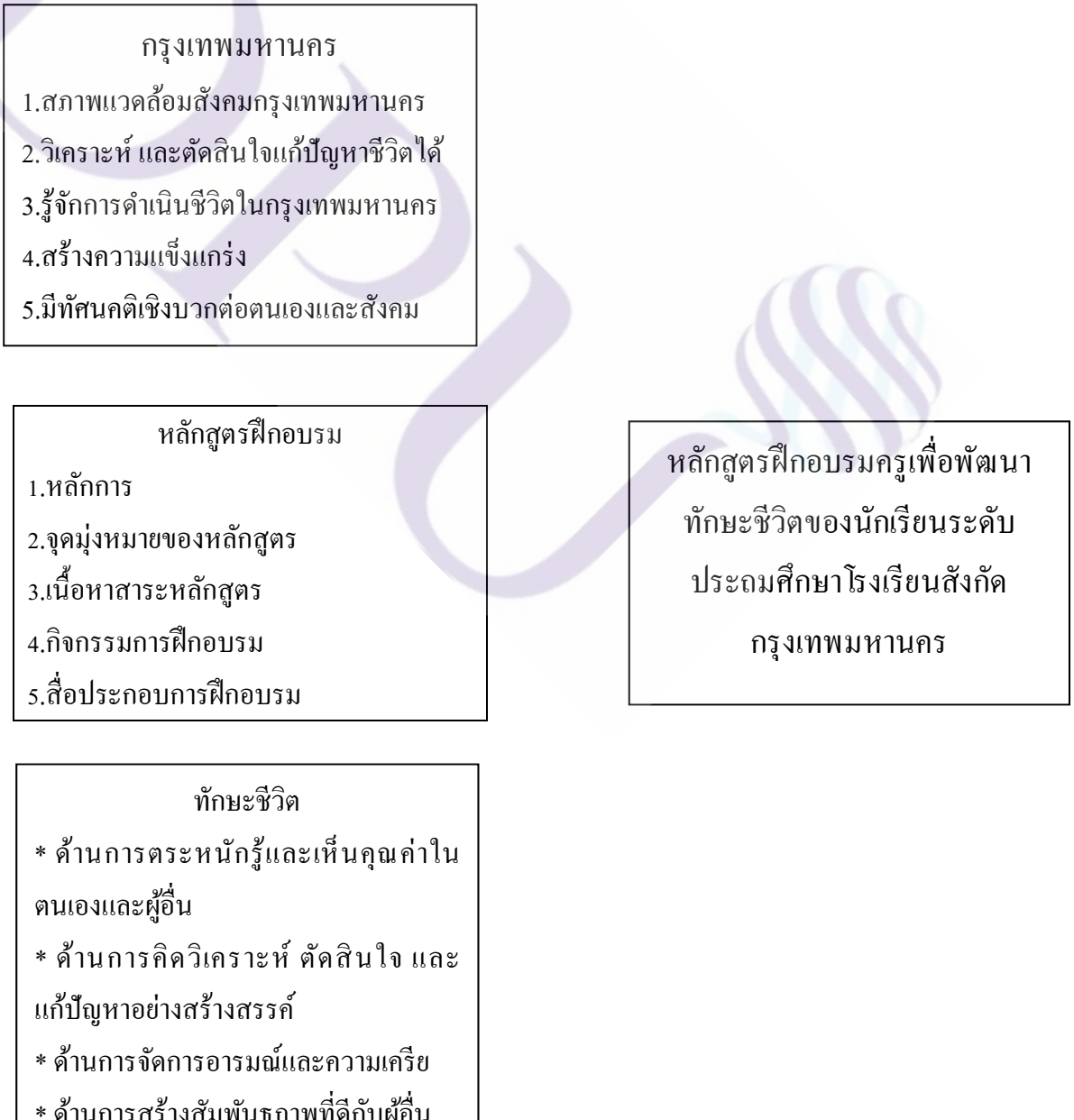
หน่วยที่ 3 รู้จักการดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร การตระหนักรู้ในความสามารถของตน ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมั่นใจและภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เต็มตามศักยภาพ รู้จักการปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

หน่วยที่ 4 สร้างความแข็งแกร่ง การรู้ผลกระทบของอารมณ์ด้านลบที่มีต่อการดำเนินชีวิต จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดการกับอารมณ์ด้านลบอย่างเหมาะสม

หน่วยที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม รู้และตระหนักและเข้าใจผลเสียของทางเสื่อมและรู้จักการปรับทัศนคติ เลือกแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ครบตามองค์ประกอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีทั้ง 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น 2) ด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านการจัดการอารมณ์และความเครียด 4) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ออกมาเป็นหน่วยการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 5 หน่วย ดังนี้



บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi - experimental research design) โดยการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท คือ 1) แบบศึกษาเอกสารของสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูทักษะชีวิตของนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) แบบสอบถามความต้องการในการจัดอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตซึ่งใช้ประชากร และกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.1 ประชากรของสถานศึกษา จำนวน 432 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาดังนี้

ขนาดโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	จำนวน (โรงเรียน)
ขนาดเล็ก (1-400 คน)	128
ขนาดกลาง (401-800 คน)	128
ขนาดใหญ่ (801 คนขึ้นไป)	176
รวม	432

ที่มา : สำนักการศึกษา,รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 (กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา, 2559, น. 17-119)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด 432 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยการแบ่งตามขนาดของโรงเรียนจากกตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 โรงเรียน ต่อจากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียนได้โรงเรียนขนาดเล็ก 61 โรงเรียน ขนาดกลาง 61 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 83โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 โรงเรียน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 1 คน รวม 205 คน

สำหรับขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 โรงเรียน แล้วขอให้แต่ละสถานศึกษาส่งครูเข้าร่วมอบรมโรงเรียนละ 1-3 คน รวม 30 คน

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้ครูนำไปใช้พัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2. ทฤษฎี หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน
3. รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน
4. ส่งแบบสอบถามสำรวจเนื้อหาที่ต้องการให้อบรมหลักสูตรทักษะชีวิต

และรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้วสรุปประเด็นในแบบวิเคราะห์เอกสาร แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการในการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทางการ

ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู ในการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

ส่วนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นจากแบบสอบถามความต้องการอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ร้อยละจากแบบสำรวจจุดเน้นและความต้องการการฝึกอบรม จัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาที่เป็นจุดเน้นที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานที่วิเคราะห์ได้ในขั้นตอนที่ 1 ทั้งในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มากำหนดแนวทางในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ หน่วยการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดประเมินผล โดยดำเนินการดังนี้

ส่วนที่ 1 ร่างหลักสูตรการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

1) หลักการ เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่วิเคราะห์ได้มาพิจารณากำหนดหลักการของหลักสูตรว่ามีหลักการอย่างไร ที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตและมีจุดเน้นอะไรที่มุ่งให้เกิดผลแก่ผู้เข้ารับการอบรม

2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นข้อมูลความต้องการจำเป็นในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเป็นสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินการฝึกอบรมแล้ว โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนกะทัดรัดตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวทุกฝ่าย

3) เนื้อหาสาระเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่วิเคราะห์จากการสำรวจจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 205 คน มาพิจารณา กำหนดเป็นเนื้อหา/ประเด็น/เรื่อง/ซึ่งมีจุดเน้นสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วย 5 หน่วย รวม 30 ชั่วโมง ดังนี้

หน่วยที่ 1 สภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร	เวลา 5 ชั่วโมง
หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหาชีวิตได้	เวลา 6 ชั่วโมง
หน่วยที่ 3 รู้จักการดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร	เวลา 6 ชั่วโมง
หน่วยที่ 4 สร้างความแข็งแกร่ง	เวลา 6 ชั่วโมง
หน่วยที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม	เวลา 5 ชั่วโมง

4) กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และสามารถในการปฏิบัติตามที่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดตลอดจนการประยุกต์ใช้ในการนำไปสู่การสอนในสถานศึกษา

5) สื่อประกอบการสอน เป็นการกำหนดสื่อประกอบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนทักษะชีวิต ประกอบด้วยเอกสารประกอบการฝึกอบรม เช่น ใบความรู้ ใบงาน แบบฝึกปฏิบัติ วัสดุฉายกับ Visualizer เนื้อหาใน Power Point เป็นเอกสารให้ความรู้เฉพาะเกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน การมอบหมายหรือการให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามรายละเอียดของการจัดการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

6) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินการฝึกอบรมแล้ว โดยกำหนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระและกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย

6.1) การประเมินผลการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้และการตรวจผลงานเพื่อแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบเป็นรายบุคคล

6.2) การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจของครูเรื่องการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการสอนทักษะชีวิต

ส่วนที่ 2 การประเมินร่างหลักสูตร เป็นการนำร่างหลักสูตรที่สร้างมาตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดประสงค์

1.1 เพื่อประเมินความเหมาะสมร่างหลักสูตรฝึกอบรมครู โดยการพิจารณาความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดประเมินผล ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

1.2 เพื่อประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบในร่างหลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรมและการวัดประเมินผล

2. ประเมินร่างหลักสูตร

ผู้วิจัยกำหนดผู้เชี่ยวชาญประเมินร่างหลักสูตร จำนวน 5 คน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางการศึกษา

2.2 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือเป็นวิทยากรฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาครูหรือผู้บริหารหรือฝึกอบรม/การปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ 9 หรือเชี่ยวชาญขึ้นไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ ได้แก่

3.1 แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง

แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรทั้ง 2 ฉบับ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของหลักสูตรแล้วกำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมิน จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็นเหล่านั้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ จัดทำแบบประเมินร่างหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินความเหมาะสมความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบประเมินฯ พร้อมทั้งร่างหลักสูตรและเอกสารคำชี้แจงการประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมายวันรับแบบประเมิน เมื่อถึงกำหนดผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมผลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการให้จัดอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดการประเมินเป็นคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่ามีความต้องการมากที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 5
มีความเห็นว่ามีความต้องการมาก กำหนดคะแนนเป็น 4
มีความเห็นว่ามีความต้องการปานกลาง กำหนดคะแนนเป็น 3
มีความเห็นว่ามีความต้องการน้อย กำหนดคะแนนเป็น 2
มีความเห็นว่ามีความต้องการน้อยที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 1

เมื่อกำหนดคะแนนการประเมินระดับความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตระดับประถมศึกษา แล้วผู้วิจัยดำเนินการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วดำเนินการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายความว่า ระดับความต้องการมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายความว่า ระดับความต้องการมาก
2.50 – 3.49 หมายความว่า ระดับความต้องการปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อย
1.00 – 1.49 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดการประเมินเป็นคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่าเหมาะสมที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 5
มีความเห็นว่าเหมาะสมมาก กำหนดคะแนนเป็น 4
มีความเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง กำหนดคะแนนเป็น 3
มีความเห็นว่าเหมาะสมน้อย กำหนดคะแนนเป็น 2
มีความเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 1

เมื่อกำหนดคะแนนการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรแล้วผู้วิจัยดำเนินการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วดำเนินการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายความว่า เหมาะสมมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายความว่า เหมาะสมมาก
2.50 – 3.49 หมายความว่า เหมาะสมปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายความว่า เหมาะสมน้อย
1.00 – 1.49 หมายความว่า เหมาะสมน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คำนวณได้จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.50-100)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผลการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น 1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

เมื่อกำหนดคะแนนความสอดคล้องของร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการคำนวณหาค่า IOC แล้วแปลความหมาย โดยหากข้อคำถามใดมีค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปก็จะถือว่ามีความสอดคล้องกัน แต่ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 จะถือว่าไม่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน เพื่อนำไปใช้ในการทดลองในลำดับต่อไป

3.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นนี้เป็นการนำหลักสูตรที่มีคุณภาพได้รับการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเหมาะสมและค่าประสิทธิผลของหลักสูตรที่สร้างขึ้น ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการเป็น ดังนี้

1. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำนวน 30 คน โดยใช้แผนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นจำนวน 5 หน่วย รวมเวลา 30 ชั่วโมง (รวมระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 5 วัน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนทักษะชีวิตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีดังนี้

2.2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเรื่องการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ชนิด

ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ ที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระทั้ง 5 หน่วย นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดย+ พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจทั้งฉบับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาความเหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ย .90 อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก และผลการวิเคราะห์รายฉบับโดยใช้ตาราง CHUNG THE FAN กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 27 % พบว่ามีค่าเฉลี่ย 18.40 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.86 ค่าความเชื่อมั่น KR-20 ระดับ .85 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 2.32

2.2.2 แบบทดสอบหน่วยการฝึกอบรม (หน่วยที่ 1-5) เป็นแบบทดสอบปรนัยแบบเลือกตอบ

2.2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรจำนวน 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง

4. การดำเนินการทดลอง มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม

4.1.1 การจัดทำโครงการฝึกอบรม กำหนดวันเวลาและสถานที่ เพื่อขออนุญาตทำการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

4.1.2 การเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมทั้งของวิทยากรและของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.1.3 การเตรียมการด้านการประสานงานพิธีเปิด – ปิด การต้อนรับ การประชาสัมพันธ์ อาหารเครื่องดื่มและงานบริการต่าง ๆ

4.2 ดำเนินการทดลองตามแบบแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ดังนี้

4.2.1 ประชุมชี้แจงครูกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงหลักสูตรฝึกอบรม

4.2.2 ทดสอบครูกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ เจตคติและความสามารถในการปฏิบัติการสอนทักษะชีวิตก่อนดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (Pretest)

4.2.3 ดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมตามที่กำหนดในหลักสูตร โดยใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 30 ชั่วโมง รวมระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 4 วัน

4.3 หลังการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เจตคติและความสามารถในการปฏิบัติการสอนทักษะชีวิต หลังดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (Posttest) และสอบถามความคิดเห็นครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมข้อเสนอแนะ

3.2.4 ขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีความสมบูรณ์แบบพร้อมที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และรายงานผลการทดลองมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ความเข้าใจของครูเรื่องหลักสูตรทักษะชีวิตก่อนและหลังฝึกอบรม

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการประเมินตนเองและการสังเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติการสอนเสริมสร้างความสามารถทักษะชีวิตก่อนก่อนและหลังฝึกอบรม

3. การประชุมย่อย (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และหาข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกับ ใช้แบบบันทึกการประชุมกลุ่มย่อย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) สรุปแนวคิดที่ได้มาปรับปรุงให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลหลักสูตร

1. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$)

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. t-test แบบ Dependent (Dependent Samples) สำหรับการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และเสริมสร้างความสามารถทักษะชีวิตของครูผู้สอน ก่อนระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามความต้องการในการจัดอบรมครู เรื่องทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=205)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (n=205)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	- ชาย	75	36.6
	- หญิง	130	63.4
อายุ	- น้อยกว่า 30 ปี	30	14.6
	- 30-40 ปี	62	30.2
	- 41-50 ปี	41	20.1
	- 51-60 ปี	72	35.1
วุฒิการศึกษาสูงสุด	- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	36.0
	- ปริญญาโท	127	62.0
	- ปริญญาเอก	4	2.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (n=205)	ร้อยละ (100.00)
ตำแหน่งหน้าที่	- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	51	24.9
	- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	52	25.4
	- หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	10	4.9
	- หัวหน้ากลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	2	1.0
	- ครูผู้สอน	90	43.8
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือบริหารสถานศึกษา	- น้อยกว่า 5 ปี	46	22.4
	- 5-10 ปี	69	33.7
	- มากกว่า 10 ปี	90	43.9
ขนาดของสถานศึกษา	- โรงเรียนขนาดเล็ก	61	29.75
	- โรงเรียนขนาดกลาง	61	29.75
	- โรงเรียนขนาดใหญ่	83	40.50

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการให้จัดอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 63.4 และเพศชายรองลงมาร้อยละ 36.6 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุดร้อยละ 35.1 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 14.6 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทร้อยละ 62.0 รองลงมาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 36.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 43.9 รองลงมาเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้อยละ 25.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุดร้อยละ 43.8 รองลงมามีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 5- 10 ปี ร้อยละ 33.7 และขนาดของสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ร้อยละ 29.75

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและ S.D.ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n=205)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1. รู้จักสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร	3.93	0.66	มาก	5
2. วิเคราะห์ได้ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและรู้จักเลือกใช้ชีวิต	4.15	0.60	มาก	3
3. รู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร	4.19	0.64	มาก	2
4. สร้างความแข็งแกร่ง	4.14	0.61	มาก	4
5. มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม	4.33	0.59	มาก	1
รวม	4.15	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการได้รับการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งหมดมีความต้องการให้จัดอบรมเรื่องการมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคมเป็นอันดับแรก ($\overline{X}$ =4.33) รองลงมาคือทักษะด้านรู้จักดำเนินชีวิตใน กรุงเทพมหานคร ($\overline{X}$ =4.19) และอันดับสุดท้ายทักษะด้านรู้จักสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร ($\overline{X}$ =3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและ S.D.ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 1 รู้จักสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร (n=205)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1. สอนให้นักเรียนมีความรู้เข้าใจประวัติของกรุงเทพมหานคร	3.93	0.77	มาก	4
2. สอนให้นักเรียนมีความรู้ทางด้านภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร	3.87	0.81	มาก	7
3. สอนให้นักเรียนมีความรู้ทางด้านลักษณะของอากาศและสิ่งแวดล้อม	3.88	0.83	มาก	5
4. สอนให้นักเรียนสามารถบอกจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของสถานที่กรุงเทพมหานคร	3.85	0.88	มาก	6
5. สอนให้นักเรียนสามารถอธิบายลักษณะของแผนที่ทางภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร	3.85	0.83	มาก	6
6. สอนให้นักเรียนรู้จักแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร	3.94	0.83	มาก	3
7. สอนให้นักเรียนรู้จักสถานที่สำคัญ ๆ ทางด้านประวัติศาสตร์	3.98	0.82	มาก	2
8. สอนให้นักเรียนรู้สถานที่ท่องเที่ยงของกรุงเทพมหานคร	3.98	0.78	มาก	2
9. สอนให้นักเรียนรู้เรื่องเส้นทางการเดินทางและการสัญจรภายในกรุงเทพมหานคร	3.98	0.80	มาก	2
10. สอนให้นักเรียนมีความรู้และสามารถเลือกเส้นทางการเดินทางภายในกรุงเทพมหานครได้	4.00	0.88	มาก	1
รวม	3.93	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 1 รู้จักสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานครในระดับมาก หัวข้อที่ให้ความสนใจมากอันดับแรกคือ สอนให้นักเรียนมีความรู้และความสามารถเลือกเส้นทางเดินทางภายในกรุงเทพมหานครได้ ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาหัวข้อสอนให้นักเรียนรู้จักสถานที่สำคัญทางด้านประวัติศาสตร์ รู้จักสถานที่ท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานครและมีความรู้เรื่องเส้นทางการเดินทางและสัญจรภายในกรุงเทพมหานคร($\overline{X}$ =3.98) และอันดับสุดท้ายคือสอนให้นักเรียนมีความรู้ทางด้านภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร ($\overline{X}$ =3.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและ S.D.ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ได้ ตัดสิน แก้ปัญหาชีวิตและรู้จักเลือกใช้ชีวิต (n=205)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1. สอนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.05	0.70	มาก	7
2. สอนให้นักเรียนรู้จักใช้สันติวิธีในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน	4.04	0.79	มาก	8
3. สอนให้นักเรียนสามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ที่ต้องพบหรือเผชิญกับเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน	4.10	0.73	มาก	6
4. สอนให้นักเรียนหลีกเลี่ยงการถูกชักชวนไปในสถานที่เสี่ยงต่อปัญหาและความไม่ปลอดภัยสถานที่กรุงเทพมหานคร	4.14	0.70	มาก	4
5. สอนให้นักเรียนรู้จักจัดการใช้เหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน	4.13	0.77	มาก	5
6. สอนให้นักเรียนติดตามข่าวสารเหตุการณ์จากสื่อต่าง ๆ และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินในและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.73	มาก	2
7. สอนให้นักเรียนวิเคราะห์ปัญหาและเลือกวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์	4.22	0.68	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
8. สอนให้นักเรียนรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ	4.29	0.76	มาก	1
รวม	**4.15**	**0.76**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ได้ ตัดสิน แก้ปัญหาชีวิตและรู้จักเลือกใช้ชีวิต (n=205) ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ได้ ตัดสิน แก้ปัญหาชีวิตและรู้จักเลือกใช้ชีวิต ระดับมาก หัวข้อที่ให้ความสนใจมากอันดับแรกคือ สอนให้นักเรียนรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ ($\overline{X}$ =4.29) รองลงมาหัวข้อสอนให้นักเรียนติดตามข่าวสารเหตุการณ์จากสื่อต่าง ๆ และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินในและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.23) และอันดับสุดท้ายคือสอนให้นักเรียนรู้จักใช้สันติวิธีในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ =4.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและ S.D.ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 3 รู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานครได้ (n=205)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1. สอนให้นักเรียนรู้จักการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี	4.04	0.75	มาก	9
2. สอนให้นักเรียนสามารถทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากความขัดแย้ง	4.03	0.84	มาก	10
3. สอนให้นักเรียนสามารถแสดงผลงานจากความคิดตลอดจนมีจินตนาการให้ผู้อื่นยอมรับได้	4.17	0.74	มาก	7

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
ตนเองด้วยความมั่นใจ				
5.สอนให้นักเรียนสามารถบอกจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเองได้	4.20	0.84	มาก	5
6.สอนให้นักเรียนสามารถบอกจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเองได้				
7.สอนให้นักเรียนรู้จักการใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้	4.20	0.76	มาก	5
8.สอนให้นักเรียนสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผล	4.30	0.65	มาก	1
9.สอนให้นักเรียนสามารถแสดงความสามารถที่ตนเองภาคภูมิใจ	4.30	0.74	มาก	2
10.สอนให้นักเรียนตัดสินใจในสถานการณ์ที่เผชิญในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล	4.26	0.83	มาก	4
11.สอนให้นักเรียนมีจิตอาสาเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ให้ชุมชนและโรงเรียน	4.28	0.82	มาก	3
12.สอนให้นักเรียนเป็นคนรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า	4.26	0.76	มาก	4
รวม	**4.20**	**0.78**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 3 รู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานครได้ระดับมาก หัวข้อที่ให้ความสนใจมากอันดับแรกคือ สอนให้นักเรียนรู้สามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผล ($\overline{X}$ =4.30) รองลงมาหัวข้อสอนให้นักเรียนสามารถแสดงความสามารถที่ตนเองภาคภูมิใจ ($\overline{X}$ =4.29) และอันดับสุดท้ายคือสอนให้นักเรียนให้นักเรียนสามารถทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากความขัดแย้ง ($\overline{X}$ =4.043) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและ S.D.ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 4 สร้างความแข็งแกร่ง (n=205)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1. สอนให้นักเรียนสามารถบอกจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเองได้	4.12	0.81	มาก	8
2. สอนให้นักเรียนรู้จักการใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้	4.20	0.76	มาก	5
3. สอนให้นักเรียนสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผล	4.30	0.65	มาก	1
4. สอนให้นักเรียนสามารถแสดงความสามารถที่ตนเองภาคภูมิใจ	4.30	0.74	มาก	2
5. สอนให้นักเรียนตัดสินใจในสถานการณ์ที่เผชิญในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล	4.26	0.83	มาก	4
6. สอนให้นักเรียนมีจิตอาสาเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ให้ชุมชนและโรงเรียน	4.28	0.82	มาก	3
7. สอนให้นักเรียนเป็นคนรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า	4.26	0.76	มาก	4
8. สอนให้นักเรียนรู้จักวิธีการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.77	มาก	3
9. สอนให้นักเรียนรู้จักการการระบายความเครียดอย่างเหมาะสม	4.08	0.75	มาก	6
10. สอนให้นักเรียนแสดงออกทางอารมณ์อย่างสร้างสรรค์	4.27	0.74	มาก	2
11. สอนให้นักเรียนรู้จักที่จะแสดงออกทางด้านอารมณ์อย่างถูกต้อง	4.29	0.69	มาก	1
12. สอนให้นักเรียนสามารถวิธีการกำจัดความเครียด	4.14	0.80	มาก	5

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
13. สอนให้นักเรียนเข้าใจถึงอารมณ์ของแต่ละช่วงวัย	4.00	0.83	มาก	8
14. สอนให้นักเรียนเข้าใจถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายของตนเอง	4.05	0.77	มาก	7
15. สอนให้นักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของร่างกายได้	4.05	0.80	มาก	7
16. สอนให้นักเรียนสามารถปรับสภาพทางด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.74	มาก	4
17. สอนให้นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.18	0.79	มาก	3
รวม	**4.14**	**0.77**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 4 สร้างความแข็งแกร่ง (n=205) ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 4 มีความแข็งแกร่งได้ระดับมาก หัวข้อที่ให้ความสนใจมากอันดับแรกคือ สอนให้นักเรียนรู้จักที่จะแสดงออกทางด้านอารมณ์อย่างถูกต้อง ($\overline{X}$ =4.29) รองลงมาหัวข้อสอนให้นักเรียนสามารถแสดงออกทางด้านอารมณ์อย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ =4.27) และอันดับสุดท้ายคือสอนให้นักเรียนให้นักเรียนเข้าใจถึงอารมณ์ของแต่ละช่วงวัย ($\overline{X}$ =4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและ S.D. ความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม (n=205)

หัวข้อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1.สอนให้นักเรียนรู้จักใช้ภาษาพูดอย่างเหมาะสม	4.27	0.75	มาก	7
2.สอนให้นักเรียนแสดงออกถึงความรักความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	4.28	0.81	มาก	6
3.สอนให้นักเรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวเพื่อนในชั้นเรียนได้อย่างมีความสุข	4.36	0.68	มาก	2
4.สอนให้นักเรียนแสดงความยินดีกับผู้อื่นเมื่อเขาประสบความสำเร็จ และไม่แสดงกิริยาดูหมิ่น หรือตำหนบุคคลที่พลาดหรือทำผิด	4.39	0.68	มาก	1
5.สอนให้นักเรียนรู้จักการปฏิเสธเมื่อจำเป็นต้องปฏิเสธโดยไม่กระทบต่อสัมพันธภาพ	4.34	0.63	มาก	3
6.สอนให้นักเรียนมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.36	0.66	มาก	2
7.สอนให้นักเรียนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนและไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น	4.33	0.70	มาก	4
8.สอนให้นักเรียนรู้ จักกฎระเบียบ กติกาของสังคมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน	4.31	0.73	มาก	5
รวม	**4.33**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 แสดงความต้องการให้จัดการอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคมมาก หัวข้อที่ให้ความสนใจมากอันดับแรกคือ สอนให้นักเรียนแสดงความยินดีกับผู้อื่นเมื่อเขาประสบความสำเร็จ และไม่แสดงกิริยาดูหมิ่น หรือตำหนิบุคคลที่พลาดหรือทำผิด ($\overline{X}$ =4.39) รองลงมาหัวข้อสอนให้นักเรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวเพื่อนในชั้นเรียนได้อย่างมีความสุข และสอนให้นักเรียนมีกระบวนการ ทำงานอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ =4.36) และอันดับสุดท้ายคือสอนให้นักเรียนรู้จักใช้ภาษาพูดอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.27) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลจากการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรจำนวน 10 รายการ มีความเหมาะสมระดับมาก และองค์ประกอบของหลักสูตร จำนวน 1 รายการ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด คือ หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม

ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร มีความสอดคล้องกันทุกประเด็น โดยมีค่าความสอดคล้องอยู่ในระดับ ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00 และมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องโดยรวมเท่ากับ .91 อยู่ในระดับสูงเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนทักษะชีวิต สรุปได้ดังนี้

1. ระบุการจัดกิจกรรมการสอนให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. เนื้อหาตอนที่ 1 ควรสรุปไม่ควรใช่หมดเนื่องจากเป็นเนื้อหาวรรณกรรมบทที่ 2
3. เพิ่มแบบทดสอบแต่ละหน่วยให้ครบทั้ง 5 หน่วย

จากผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีส่วนประกอบ 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 3) เนื้อหาสาระหลักสูตรฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผล มีดังนี้

1. หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมนี้เพื่อการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดขบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ของบุคคล สามารถจัดการกับตนเองและสิ่งแวดล้อมตามสภาพและความสุข ความปลอดภัยในสังคม เนื่องจากสภาพสังคมไทยในทศวรรษใหม่ เป็นยุคของ

ความเร็วและความล้ำสมัยของเทคโนโลยีการสื่อสาร ความหลากหลายทางเชื้อชาติวัฒนธรรมหล่อหลอมรวมความคิดและความเชื่อของกลุ่มคน ที่บุคคลในสังคมจะต้องตั้งรับการมีวิถีชีวิตยุคใหม่อย่างมีวิจารญาณ ซึ่งจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง และความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษาของบุตรหลาน ตลอดจนการเผชิญสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ รอบตัว ก่อให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชนอย่างมากมาย ทั้งปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาความรุนแรงปัญหาเด็กติดเกมส์ ปัญหายาเสพติด ปัญหาทางเพศ ฯลฯ โดยเฉพาะในเด็กและเยาวชนที่มีทักษะชีวิตต่ำ ขาดภูมิคุ้มกันที่ดีทางสังคม เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้ว อาจจะเป็นคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต มีปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ และมีความขัดแย้งในชีวิตได้ง่าย ครูจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตที่ดีเป็นภูมิคุ้มกัน ให้รอดพ้นจากการครอบงำความคิดของสื่อเทคโนโลยี และตั้งรับต่อการก้าวรุกทางสังคมอย่างรู้เท่าทัน

การพัฒนาทักษะชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะและเจตคติในการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เพื่อการปรับตัว การป้องกันตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ จัดการกับชีวิตตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดให้ทักษะชีวิตเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ผู้เรียนทุกคนพึงได้รับการพัฒนา โดยสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามตัวชี้วัดมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 สาระการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ทักษะชีวิตเป็นทักษะหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบัน และเป็นทักษะที่จะช่วยสนับสนุนและลดประเด็นปัญหาสำคัญที่เข้ามาคุกคามชีวิตของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิผล ตลอดจนช่วยเสริมสร้างการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสังคมกลุ่มเพื่อนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานของหลักสูตรฝึกอบรม จึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องพัฒนาครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้และความสามารถในการสอนให้นักเรียนมีทักษะและกระบวนการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 มีดังนี้

1. เป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมของตนและแก้ปัญหาของตนในสังคมอย่างมีความสุข

2. เป็นการเรียนรู้โดยบูรณาการ เอาความรู้และกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันเข้าด้วยกัน

3. เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบการฝึกทักษะการใช้ชีวิต โดยมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความรู้ ให้กับครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่และสถานการณ์

2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างความรู้ความสามารถในการสอนทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิด และทักษะการใช้ชีวิตโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย มีจุดหมายเพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลตนเองให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมรู้วิธีป้องกันไม่ให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถแก้ไขปัญหา พฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ ที่จะนำไปสู่โลกภัยไข้เจ็บได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในอันตรายที่จะเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน รู้วิธีป้องกัน และสามารถแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากภัยอันตรายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีจิตสำนึกในการรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้วิธีใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด และคุ้มค่า รู้จักวิธีป้องกันไม่ให้เกิดสภาพแวดล้อมเป็นพิษ และสามารถแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมเป็นในชุมชนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ มีจุดหมายเพื่อส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ถูกต้อง และคุณลักษณ์ที่พึงประสงค์ของคนในสังคมไทย รู้วิธีป้องกันไม่ให้ตนเองและครอบครัวเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข สามารถปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวและชุมชน สามารถแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม จากการเรียนรู้เนื่องหาดังกล่าวในรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยให้กลุ่มเป้าหมายได้ฝึกคิด ทำ จำ แก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการพัฒนาทักษะชีวิตทั้ง 10 ประการ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาดังกล่าวไปด้วยกันพร้อมกัน

3. เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม

เนื้อหาสาระที่กำหนดในหลักสูตรฝึกอบรมมี 5 หน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ละ 6 ชั่วโมง รวมเวลา 30 ชั่วโมง

หน่วยที่ 1 สภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร รู้และเข้าใจสภาพของท้องถิ่นกรุงเทพฯ เมืองหลวงของประเทศและเป็น "มหานคร" ที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้าน ตามแนวนโยบายการพัฒนาระดับประเทศที่มุ่งเน้นขยายการพัฒนา ไปในเขตจังหวัดปริมณฑล 5 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม เนื่องจากพื้นที่ของความเป็นเมืองหลวงและกิจกรรมต่าง ๆ มีความต่อเนื่อง จะเน้นการรู้จักสภาพแวดที่อยู่อาศัย การอยู่ร่วมกันของมนุษย์

หน่วยที่ 2 วิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหาชีวิตได้ ร่างกายของนักเรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกจากอิทธิพลของฮอร์โมน ดังนั้นการเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงจะทำให้สามารถปฏิบัติตน รู้และเข้าในบทบาทของตนเอง และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ ยาเสพติด บทบาทชายหญิง ชีวิต ครอบครัวและมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

หน่วยที่ 3 รู้จักการดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร การตระหนักรู้ในความสามารถของตน ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมั่นใจและภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เต็มตามศักยภาพ รู้จักการปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

หน่วยที่ 4 สร้างความแข็งแกร่ง การรู้ผลกระทบของอารมณ์ด้านลบที่มีต่อการดำเนินชีวิต จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดการกับอารมณ์ด้านลบอย่างเหมาะสม

หน่วยที่ 5 มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม รู้และหนักและเข้าใจผลเสียของทางเสื่อมและรู้จักการปรับทัศนคติเลือกแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

4. กิจกรรมการฝึกอบรม

4.1 การสร้างประสบการณ์ (Experience) โดยใช้กิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ตรงด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม ใช้กิจกรรมอบรมและกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรมทักษะชีวิตในสาระการเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้

4.2 การจัดกิจกรรมฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมไว้ดังนี้

4.2.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ผู้บรรยายพูด เพื่อสื่อความ เป็นการสอน แสดง ชี้แจง อธิบาย เรื่องนั้นๆ โดยผู้มีทักษะในการสื่อสารมีการเตรียมแผนการบรรยาย และสื่อประกอบมาเป็นอย่างดี ใช้กับวิธีการฝึกอบรมจำนวนมาก

4.2.2 การศึกษาด้วยตนเอง (Self-study) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจสาระสำคัญในเรื่องที่กำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้

4.2.3 การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) เป็นเทคนิควิธีการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทักษะการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อเป็นการสรุปหรือการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดให้

4.2.4 การระดมสมอง (Brain Stroming) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันโดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

4.2.5 การใช้แบบฝึกหัดรายบุคคล (Individual Exercise) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เนื้อหาของหลักสูตร โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากเทคนิคฝึกอบรมต่าง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.6 การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการสอนทักษะชีวิต เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติการเขียนแผนจริงจากหน่วยการเรียนรู้ที่ต้องการให้ฝึกเพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตรฝึกอบรม

5. สื่อการฝึกอบรม

สื่อประกอบการฝึกอบรม เป็นการกำหนดสื่อประกอบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมของหลักสูตรอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิต สำหรับครูผู้สอน ประกอบด้วยเอกสารประกอบการฝึกอบรม เช่นใบงาน ใบความรู้ แบบฝึกปฏิบัติ วัสดุฉายกับ Visualize เนื้อหา Power Point เป็นเอกสารให้ความรู้โดยเฉพาะเกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน การมอบหมายงานหรือผู้ให้รับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามรายละเอียดของการจัดการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

5.1 สื่อและวัสดุอุปกรณ์ การฝึกอบรมใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกที่หลากหลายเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ได้แก่

1) ใบความรู้

2) ใบกิจกรรม

3) อุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ ดินสอ ปากกา กระดาษ ฯลฯ

5.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรม

1) คู่มือหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับวิทยากร

2) หน่วยการฝึกอบรม/แผนการจัดการเรียนรู้

3) แบบประเมินต่าง ๆ

6. การวัดและประเมินผล

6.1 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิต ทั้งก่อนฝึกอบรม (Pre-test) และหลังการฝึกอบรม (Post-test)

6.2 แบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ทักษะชีวิตคนละ 1 แผนการจัดการเรียนรู้

7. ข้อมูลที่ได้จากประประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

7.1 รูปแบบเนื้อหาของหลักสูตรควรมีการให้น้ำหนักของเนื้อหาในแต่ละหน่วยให้มีความสอดคล้องกับชั่วโมงของการอบรมให้มีความพอดี และกิจกรรมเนื้อหาควรเพิ่มเติมให้พอดีกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

7.2 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเน้นกระบวนการปฏิบัติที่หลากหลาย โดยเน้นการคิดวิเคราะห์ รูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในรูปแบบที่หลากหลาย

7.3 เนื้อหาสาระของแต่ละหน่วยกิจกรรมมุ่งเน้นสอนให้ผู้เรียนในระดับประถมศึกษาตอนปลายมากกว่าระดับประถมศึกษาทั้งหมด ดังนั้นควรปรับชื่อเรื่องให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และปรับใบงานให้มากขึ้นในบางหน่วยกิจกรรมที่เนื้อหายังไม่ครบตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดการเรียนรู้

7.4 กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้โดยต้องมีการจัดลำดับกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามลำดับของเนื้อหาให้มากขึ้น

7.5 แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมครอบคลุมเนื้อหาชัดเจนแต่ยังไม่ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบทดสอบให้เห็นชัดควรแทรกเอกสารในภาคผนวกให้ครบองค์ประกอบด้วย

7.6 ควรปรับชื่อเรื่องแต่ละหน่วยให้มีความเป็นพลวัตให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของกระแสสังคมโลกาภิวัฒน์

7.7 กิจกรรมการเรียนการสอนให้ปรับเรื่องความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนเนื่องจากจะต้องกำหนดลงไว้ในแผนการการจัดการเรียนรู้เลยว่าเหมาะสมกับชั้นใด

7.8 การจัดลำดับของเนื้อหาเหมาะสมแล้วแต่บางหน่วยจะต้องเพิ่มเนื้อหาให้มากขึ้นและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับชั่วโมงในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความสมดุลทั้งสองแบบคือเนื้อหาและเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

7.9 เนื้อหาด้านการสร้างสัมพันธภาพยังไม่ชัดเจนขอให้เพิ่มเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าเดิมเพื่อความสมบรูณ์ของหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ผลประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ความเข้าใจของครูเรื่องหลักสูตรทักษะชีวิตก่อนและหลังฝึกอบรม

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯก่อนและหลังการฝึกอบรม (n=30)

ผลที่เกิดขึ้นกับครู	การทดลอง	$\bar{x}$	SD	df	t	p-value
1.ความรู้ความเข้าใจ	หลังการฝึกอบรม	25.93	2.36	29	1.699	0.125
	ก่อนการฝึกอบรม	18.17	4.26			

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4- 6 ผลคะแนนภาคความรู้ความเข้าใจที่ทำการทดสอบก่อนฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม พบว่าความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการบอรมหลักสูตรทักษะชีวิตหลังฝึกอบรมแล้วมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ =25.93) สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ($\overline{X}$ =18.17) ตามลำดับโดยไม่มีนัยสำคัญ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านทักษะชีวิตเป็นอย่างมากทำให้ผลการทดสอบนั้นไม่แตกต่าง แต่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรที่พัฒนาเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม (n=30)

ที่	รายการความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	แปลความหมาย
	ด้านปัจจัยนำเข้า			
1	หลักสูตรมีจุดมุ่งมายชัดเจน	4.53	0.51	มากที่สุด
2	เนื้อหาสาระเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.60	0.50	มากที่สุด
3	การจัดเรียงเนื้อหาเหมาะสม	4.47	0.57	มาก
4	สื่อ/เอกสารประกอบการฝึกอบรม มีความเหมาะสม	4.60	0.50	มากที่สุด
5	การเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมให้แก่ผู้อบรม	4.40	0.62	มาก
6	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.47	0.51	มาก
	รวม	4.51	0.51	มากที่สุด
	ด้านกระบวนการ			
7	มีการวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน	4.43	0.63	มาก
8	การดำเนินการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.53	0.57	มากที่สุด
9	การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม	4.63	0.49	มากที่สุด
10	การฝึกปฏิบัติที่ช่วยให้เข้าใจหลักการและวิธีการได้ดีและเกิดทักษะที่พึงประสงค์	4.53	0.51	มากที่สุด
11	การวัดและประเมินผลในด้านความรู้ การปฏิบัติและเจตคติ	4.57	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.54	0.50	มากที่สุด
	ด้านผลผลิต			
12	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 1	4.53	0.51	มากที่สุด
13	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 2	4.53	0.51	มากที่สุด
14	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 3	4.53	0.51	มากที่สุด
15	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 4	4.57	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	รายการความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	แปลความหมาย
16	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 5	4.63	0.49	มากที่สุด
17	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
18	การมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน/การจัดการเรียนการสอนมากขึ้น	4.53	0.51	มากที่สุด
รวม		**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**
รวมทุกด้าน		**4.54**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่าครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นต่อหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.54) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.40-4.63 ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการและด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม (n=30)

ที่	รายการความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	แปลความหมาย
1	แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	4.47	0.57	มาก
2	แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน (ตามที่กำหนด)	4.60	0.50	มากที่สุด
3	ความสอดคล้องของสาระสำคัญ	4.60	0.50	มากที่สุด
4	สาระการเรียนรู้ เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.60	0.50	มากที่สุด
5	กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับระดับชั้นนักเรียน	4.40	0.62	มาก
6	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายและสามารถปฏิบัติได้จริง	4.53	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	แปลความหมาย
7	กิจกรรมการเรียนรู้สามารถพัฒนาครอบคลุมด้านองค์ความรู้ กระบวนการและเจตคติ	4.53	0.51	มากที่สุด
8	กิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของนักเรียน	4.57	0.50	มากที่สุด
9	กิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.63	0.49	มากที่สุด
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้นักเรียนปฏิบัติจริง	4.53	0.51	มากที่สุด
11	แผนการจัดการเรียนรู้กำหนดวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม	4.57	0.50	มากที่สุด
12	แผนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้	4.40	0.62	มาก
13	นักเรียนใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.47	0.51	มาก
14	แผนการจัดการเรียนรู้กำหนดชิ้นงาน/ภาระงานอย่างเหมาะสม เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์	4.43	0.63	มาก
15	แผนการจัดการเรียนรู้มีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับกลุ่มสาระอื่น	4.60	0.50	มากที่สุด
16	การวัดและประเมินผลระบุเครื่องมือวัดและประเมินไว้อย่างชัดเจน	4.53	0.51	มากที่สุด
17	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.57	0.50	มากที่สุด
18	แผนการจัดการเรียนรู้มีใบความรู้/ใบงานเหมาะกับการจัดกิจกรรม	4.63	0.49	มากที่สุด
รวมทุกข้อ		**4.54**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการประเมินประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม (n=30) โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.54) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีใบความรู้/ใบงานเหมาะกับการจัดกิจกรรม และกิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับระดับชั้นนักเรียน และแผนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40) ตามลำดับ

บทที่ 5
บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิจัย แบ่งเป็นการสรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ และการอภิปรายผลดังนี้

5.1.1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะชีวิตของนักเรียน ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมด 5 ส่วนคือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระหลักสูตร 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นให้ครูที่นำหลักสูตรฝึกอบรมทักษะชีวิตของนักเรียน ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการสอนให้นักเรียนมีทักษะ และกระบวนการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ดังนี้ เป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมของตน และแก้ปัญหาของตนในสังคมอย่างมีความสุข เป็นการเรียนรู้โดยบูรณาการเอาความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันเข้าด้วยกัน เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบการฝึกทักษะการใช้ชีวิต โดยมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความรู้ ให้กับครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ และสถานการณ์ โดยเน้นการพัฒนาการในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ตรงด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้น

กิจกรรมที่หลากหลาย เช่นการบรรยาย การศึกษาด้วยตนเอง การอภิปรายกลุ่มย่อย การระดมสมอง การใช้แบบฝึกหัดรายบุคคล และการฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการสอนทักษะชีวิต

5.1.2 ผลการประเมินประสิทธิผลองการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ครูผู้สอนที่รับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมทักษะชีวิตของนักเรียน ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร มีความรู้ความเข้าใจ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมในด้านความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการฝึกอบรมอย่างเห็นได้ชัดโดยไม่มีนัยสำคัญ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านทักษะชีวิตเป็นอย่างมากทำให้ผลการทดสอบนั้นไม่แตกต่าง แต่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดว่าแบบทดสอบนั้นมีค่าอำนาจจำแนกได้ และที่สำคัญผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนซึ่งจะเกิดการทำงานในเชิงรุกที่มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างโรงเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับการจากฝึกอบรม และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ตลอดจนสามารถสร้างเป็นเครือข่ายทางวิชาการที่สามารถสร้างความรู้ที่เน้นการถ่ายทอดให้กับโรงเรียนในสำนักงานเขตอื่น ๆ ได้ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนางาน และวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้า และสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของตนเองในอันดับต่อไปได้ แลผู้ที่เข้ารับการอบรมมีความต้องการหลักสูตรทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนประถมศึกษาที่เป็นเด็กพิเศษบ้างเพื่อจะได้พัฒนาเด็กพิเศษที่เรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4- 6 สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยพัฒนาตามกระบวนการวิจัยพัฒนาหลักสูตร เป็นหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง และสามารถส่งเสริมให้ครู และนักเรียนเกิดทักษะ และกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณ โดยหลักสูตรนั้นได้เน้นทักษะการคิด และมีการจำลองสถานการณ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำหลักสูตรนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารจัดการกิจการนักเรียนของโรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการนักเรียน และส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาในระดับที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ภาพรวมในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพในเชิงการบริหารจัดการ

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

5.2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4- 6ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมาหานคร ทั้ง 205 โรงเรียนที่ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่นั้นได้ชี้ชัดว่าผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ความความสำคัญกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ทั้ง 8 กลุ่มสาระแล้วยังมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตในการดำเนินชีวิตของผู้เรียนให้สามารถอยู่กับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงให้อยากให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้แล้วสามารถเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์สถานการณ์รอบข้างของตัวผู้เรียนเองดังจะเห็นได้จากแบบสอบถามที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม การรู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร ให้มีทักษะในการวิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหาชีวิตได้ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในด้านจิตใจ และที่สำคัญจะต้องมีความรู้เรื่องสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานครที่นักเรียนจะต้องอาศัยอยู่ ดำรงตนให้อยู่ได้ในสังคมปัจจุบันอย่างปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับ ชบา พันธุ์ศักดิ์(2550:29) ที่เน้นการสอนทักษะชีวิตให้มีประสิทธิภาพกับผู้เรียนจะต้องเน้นลงมือกระทำ เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์ ตัดสินใจ หาข้อสรุปที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ Junge, Manglallan and Raskauskas (2003:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะชีวิตผ่านการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการสอนเชิงประสบการณ์และการเรียนแบบร่วมมือหลังเลิกเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงเกรด6 ที่ลงทะเบียนในโปรแกรม 4-H หลังเลิกเรียน ซึ่งเป็นโปรแกรมที่เน้นการสอนเชิงประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และให้โอกาสเด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ พบว่าเด็กที่ลงทะเบียนมีทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น

ดังนั้นหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งถูกสร้างและพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปใช้พัฒนานักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์

ต่อผู้เรียน สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดภูมิคุ้มกันในด้านการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันที่เน้นความเป็นปัจเจกมากขึ้นเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการสร้างทักษะกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะต่างๆในการดำรงชีวิตของสังคมได้อย่างปกติสุข และผู้เรียนสามารถต่อยอดความคิดในด้านต่างๆที่ผู้เรียนเกิดความสนใจโดยใช้หลักการและแนวคิดที่ได้จากหลักสูตรนี้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมที่อาศัยอยู่บริเวณรอบข้างและใกล้เคียงได้อย่างดี เนื่องจากหลักสูตรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ครูสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตแห่งความเป็นเมืองแห่งมหานครที่มีความหลากหลายทางด้านกายภาพ ภูมิศาสตร์ รูปแบบการปกครองแบบพิเศษ ตลอดจนสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ต่างๆที่น่าสนใจ ที่สำคัญเป็นเมืองหลวงของประเทศ ที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง และเป็นสถานที่มีประชากรที่มาพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ถ้าผู้เรียนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ก็จะทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดปัญหาในด้านการปรับตัว ก็จะส่งผลต่อการเรียนของตนเองที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

5.2.2 ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4- 6 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การที่ครูมีความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมเป็นเครื่องชี้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูเรื่อง ทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลสูงในด้านการสร้างให้ครูเกิดทักษะที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตภายในโรงเรียนได้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้ทักษะชีวิตในระดับที่น่าพอใจ และหลักสูตรการฝึกอบรม โดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ นั้นเนื่องจากหลักสูตรนี้จัดอบรมครูที่เป็นครูผู้สอนทางด้านทักษะชีวิตโดยตรงอาจทำให้ครูมีความรู้พื้นเดิมอยู่แล้ว และอาจมีประสบการณ์ตรงที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่บ้างแล้ว ดังนั้นครูที่เข้ารับการอบรมจึงมีความรู้เดิม เพียงแต่เข้ามาอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์จากความรู้เดิม แลกเปลี่ยนประสบการณ์สอนซึ่งกันและกันทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ผู้วิจัยจัดให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาในการฝึกอบรมมีทั้งความรู้ความเข้าใจและการนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอน รวมทั้งบทบาทผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติเป็นกลุ่ม และรายบุคคลผ่านกิจกรรมที่

หลากหลายทำให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน ครูสามารถนำเอาแนวคิด กระบวนการและรูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความเข้าความเข้าใจในหลักสูตรทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมิทธไกร(2554) ที่กล่าวว่า หลักการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้ตนเองมีทักษะความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้มีการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมทางการสอนใหม่ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Gaytan (2000) ที่กล่าวว่าเทคโนโลยีสื่อประสมมีความสำคัญและให้ผลเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ และนักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการบูรณาการเทคโนโลยีสื่อประสมมาใช้ในการสร้างเสริมประสบการณ์ในห้องเรียน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการต่างๆตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาในสังกัดอื่นได้ โดยที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความคล้ายคลึงกันแต่เปลี่ยนเนื้อหาบางส่วนก็สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่หลักสูตรจะต้องมีการเพิ่มเติมในด้านสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานครต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องการเดินทางอย่างปลอดภัยของนักเรียน โดยให้เพิ่มหน่วยการเรียนรู้เรื่องความปลอดภัยเข้าไปด้วยในหน่วยนี้และสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานครเข้าไปให้นักเรียนสามารถเข้าใจเรื่องสภาพของภูมิอากาศ สุดท้ายควรจะเพิ่มเนื้อหาที่มุ่งเน้นเรื่องประวัติศาสตร์ความเป็นมาของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้นักเกิดความรักและภูมิใจในถิ่นกำเนิดของตนและสามรถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข เน้นการวิเคราะห์ได้ ตัดสินใจ แก้ปัญหาชีวิตและรู้จักเลือกใช้ชีวิต ต้องการให้นักเรียนรู้ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและต้องฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะกระบวนการอย่างมาก เพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันได้เป็นอย่างดีโดยใช้กรอบการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆที่นักเรียนได้พบประสบ หรือเกิดขึ้นกับตนเองแล้วรู้จักการวิเคราะห์หาสาเหตุของการเกิดปัญหา และสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รู้จักการประเมิน

สถานการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นได้แล้วรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้ โดยใช้หลักเหตุและผลในการแก้ไขปัญหาอย่างสันติ และเพิ่มเติมเนื้อหาทางด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นโดยเน้นกิจกรรมที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติและทดลองใช้จริงโดยอาจจะกำหนดสถานการจำลองขึ้นมาแล้วฝึกให้ผู้เรียนร่วมกันหาแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ได้โดยเน้นหลักการใช้ข้อมูลหลักฐานที่สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาและน่าเชื่อถือมาประกอบการตัดสินใจได้ เพื่อลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นได้และรู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานครได้ต้องการให้นักเรียนรู้การค้นพบตนเองในเรื่องของความถนัดในการเรียน ความถนัดเรื่องอาชีพที่นักเรียนใฝ่ฝัน วิถีชีวิตของนักเรียนกับครอบครัวและสังคมรอบข้างตลอดจนทักษะในการสื่อสารของนักเรียน ช่องทางการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพของ มุ่งเน้นการสอนให้นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ในสังคมในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมกับการสร้างความแข็งแกร่งด้านจิตใจให้กับนักเรียนมีความรู้เรื่องการจัดการทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

นอกจากนั้นการเน้นกิจกรรมที่หลากหลาย สถานการณ์จำลองที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการจัดการทางอารมณ์ เน้นวุฒิภาวะทางอารมณ์ของนักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 เนื่องจากนักเรียนช่วงวัยนี้จะมีปัญหาเรื่องการปรับตัวของนักเรียนเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่แตกต่างกันตามพันธุกรรมทำให้เกิดปัญหาด้านการปรับตัวเป็นอย่างมากดังนั้นครูผู้สอนจะต้องใช้กิจกรรมที่หลากหลายที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแก้ปัญหาและสามารถเผชิญได้อย่างมั่นใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม ต้องการให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดบวก โดยสร้างสถานการณ์ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดและตัดสินใจที่คิดบวกหรือมองโลกในแง่ดีนั้น มักจะมีวิธีในการทำให้ตนเองสามารถก้าวผ่านสถานการณ์ยาก ๆ ไปได้ โดยพวกเขามักจัดการกับสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และคิดไว้เสมอว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่นานก็จะผ่านไป วิธีคิดที่ดีและมีวิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น แน่นอนขึ้นอยู่กับจิตใต้สำนึกของทัศนคติและอารมณ์เป็นไปในเชิงบวก แต่ถ้าชอบคิดลบ คุณก็มักจะถูกดึงเข้าหาสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ๆ อยู่เสมอนั่นเอง

แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสมพร หลิมเจริญ (2552, น.บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 และประเมิน

ประสิทธิภาพของหลักสูตรและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร และประเมินคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการดำเนินการ ได้องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 มิติ คือ 1) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม 2) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง หลักสูตรเสริมนี้ไม่ยึดเนื้อหาเป็นหลัก (Content Free) มีสาระสำคัญประกอบด้วยแนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งสองมิติ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีโครงสร้างเนื้อหา 4 หน่วยการเรียนรู้ และใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 29 ชั่วโมง กิจกรรมหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการระดมสมอง และกิจกรรม การสอนสืบสวนสอบสวนแบบอิงอริยสัจสี่ การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แผนแบบการทดลอง Randomized Pretest – Posttest Control Group Design กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 ห้องเรียน ซึ่งเลือกมาโดยการในกระบวนการสุ่ม โดยมีห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างจำนวนห้องเรียนละ 30 คน กำหนดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้วิธีการสุ่ม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และนักเรียนกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นต่อหลักสูตรเสริมอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินหลักสูตรเสริมพบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังการทดลองผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแผนการสอน ด้านระยะเวลา และด้านภาษาในคำชี้แจงในแผนการสอนบางหน่วย เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และจัดทำเป็นหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ฉบับสมบูรณ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการให้ข้อมูลและหาแนวทางร่วมกันในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่ขาดทักษะชีวิตในการดำรงชีวิตของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อเป็นการลดปัญหานักเรียนออกกลางคัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีความสำคัญเทียบเท่ากับหลักสูตรในกลุ่มสาระอื่นๆ เนื่องจากหลักสูตรในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้นจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใดจะส่งผลกระทบกับหลักสูตรกลุ่มสาระอื่นๆได้อย่างเห็นได้ชัด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ และให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการใช้หลักสูตรอย่างจริงจัง และนำนโยบายของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครลงสู่การปฏิบัติอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูให้ครอบคลุมทกระดับชั้นเพื่อสร้างความสามารถให้กับผู้เรียนได้ทุกระดับ

2.2 ควรมีการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กชกร พิเดช. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องคอมพิวเตอร์พื้นฐานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

กนกนุช วสุธารัตน์. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน สำหรับนักศึกษาพยาบาล* (ปริญญานิพน์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2545). *การบริหารวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทเมธีทิปส์ จำกัด.

กรมสุขภาพจิต. (2543). *คู่มือการสอน ทักษะชีวิตเพื่อป้องกันเอดส์*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ข). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ค). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กลัญญู เพชราภรณ์. (2554). *การใช้กิจกรรมการประมวลพฤติกรรมของตนเองในด้านบวกควบคู่กับกิจกรรมกลุ่ม เพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในรายวิชาการพัฒนาตน*.รายงานการวิจัย.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กาญจนา คุณารักษ์. (2553). *พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. ลพบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

กิตานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อรุณการพิมพ์.

กิตติ พัชรวิชญ์. (2544). *การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบในเอกสารกาสอชุดวิชาหลักสูตรการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรมเล่มที่ 2 หน่วยที่ 1*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ลพบุรี: บริษัท ยูโอเพ่น จำกัด.

กุลธน ธนาพงศธร. (2530). *ประโยชน์และบริการ. เอกสารกาสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลสาขาวิทยาการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม : เอกสารคำสอน ประกอบการสอนวิชา ปว. 671 การฝึกบุคลากรสำหรับการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

เกรียงไกร ลีลาพนาสวัสดิ์.(2553). *การใช้โปรแกรมทักษะชีวิตในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการติดเกมคอมพิวเตอร์ของสามเณร โรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน อำเภอเมืองเชียงใหม่* . เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.

ฒนัท ธาตุทอง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เพชรเกษมการพิมพ์.

จรรยา ประพิณพงศา. (2550). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถม จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิตเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จริยา เหนียนเฉลย. (2546). *เทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

จันทิมา แสงเลิศอุทัย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(ICT)สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู*. (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จินดา กิจพูนวงศ์. (2537). *ผลการฝึกความคิดอเนกนัยที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จินดา อุสมาน. (2549). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จำนง สมควร. (2545). *การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกำนักงานประถมศึกษาอำเภอสรวย จังหวัดเชียงราย* (การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชบา พันธุ์ศักดิ์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์และการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยการทำงานร่วมงานอย่างร่วมรู้สึกระหว่างผู้ปกครองและครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับเด็กปฐมวัย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์วิทยาลัยมหาวิทยาลัย.

ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: ทีคิวพี จำกัด.

ชวลิต ชูกำแพง. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุมศักดิ อินทร์รักษ์. (2549). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการ*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชูชัย สมิทธไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมิทธไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ Personnel training in organizations*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชคชัย ฟักโต. (2548). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลกลุ่มโรงเรียนหวายเหนียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2* (สารนิพนธ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดิษภัทร บวรชัย. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมการสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติดสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ.

เดชชัย สินเจริญ. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนรินทร์.

ทวีป อภิสิทธิ์. (2536). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: พับลิคบิสเนสพรินท์,

ทักษิณ อารยะจารุ. (2548). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ธนพชร แก้วปฏิมา. (2547). *การพฒันาแบบวดัทกัษะชีวติส าหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4-6* . วิทยานิพนธ์ .มหาวทิยาลยัเกษตรศาสตร์.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. (2529). *การพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อักษร กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

ธวัธชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ. (2545). *ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระ บทที่ 5 หลักสูตรสถานศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ. (2545). *หลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพ ฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา

ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร. การออกแบบและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

ธำรง บัวศรี. (2547). *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

ธีระ ชัยยทุธยรรยง. (2545, กุมภาพันธ์). *วิธีการฝึกทักษะการดำเนินชีวิตแก่เด็กและเยาวชน*. วารสารวิชาการ.

ธีระ รุญเจริญและคณะ. (2547). *ความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการกำหนดให้โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคลในการประชุมวิชาการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ธีระ รุญเจริญและคณะ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพเก้า ณ พัทลุง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนภาษาอังกฤษสำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้*.กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

นภา หลิมรัตน์. (2544). การวัดผลและการประเมินผล. *วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10 (กันยายน -ธันวาคม)*, น.13-19.

นรินทร์ สุทธิศักดิ์. (2550).*การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านพลศึกษาของ นักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิตยา กิจโร. (2530). *การศึกษาผลการฝึกทักษะการตั้งคำถามของนักเรียนในการสอนวิทยาศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของวิชาวิทยาศาสตร์และความคิดสร้างสรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ.

นิรชา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัฒน์*. กรุงเทพฯ: ลินคอร์นโปรโมชั่น.

เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเศรษฐ์. (2545). แหล่งเรียนรู้ที่ครูต้องสร้าง. *วารสารวิชาการ. 78,5 (พฤษภาคม)*, น.29-32.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญมี เณรยอด. (2531). *การพัฒนาหลักสูตร หลักการ และแนะแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อลิน เพรส.

บุญมี เณรยอด. (ม.ป.ป.). *หลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุญส่ง พลรัตนมงคล. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาสำหรับครูโรงเรียนในเครือตั้งตรงจิตรพาณิชยการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ปทุมพร วรธิติพงศ์. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนเพื่อความยั่งยืน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปรียา พรหมศักดิ์.(2547). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการวัดและประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนสื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด.

พงศ์ หรดาล.(2539). *การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.

พงษ์พนธ์ พงษ์โสภา. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.

พรรณี ช.เจนจิต. (2528). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระชยสร สมบุญมาก(สมปุญโญ). (2549). *การพัฒนาหลักสูตรเน้นกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาล้านนา: กลองสะบัดชัย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร).(2554). *การพัฒนาหลัสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธีทระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศีลธรรมตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์และสุชาติ กิจพิทักษ์. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

พัชรี โต๊ะเฮง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พัทธนันท์ ปั้นแก้ว. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ โดยการบรูณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สำรับครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยนราชภัฏสงขลา.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2547). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.

พิมพา ช้างน้ำ. (2549). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: เวงกมลพับลิชชิ่ง.

พิสณุ ฟองศรี. (2549). *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมฝ่า.

เพียงจิต อึ้งโพธิ์. (2529). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเขียนสะกดคำคำพ้องเสียงของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่6 โรงเรียนวังสะพุงจังหวัดเลย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2552). *ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). *การจัดการหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพรัช หงส์เทียบ. (2544). *การบริหารงานวิชาการตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพโรจน์ เนียมนาค. (2554). *การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมด้านความมีวินัยในตนเอง สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.

ภิญโญ สาธร. (2516). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช .

ภูไท สุวรรณเพชร. (2550). *การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาวิชาการ จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนตรี ศรเพชร. (2546). *การศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประศึกษาขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นสงกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มธุรสณี กวางทอง. (2551). *การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาวาง อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าแบบอิสระ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนลดา กล่อมแก้ว. (2555). การสร้างแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ.

มนูญ ชัยพันธ์. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับครูประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น. มหาวิทยาขอนแก่น.

มนูญ ไชยทองศรี. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร*. (การค้นคว้าแบบอิสระ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มยุรี ซาวจำปา. (2550). *การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่อนจอง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าแบบอิสระ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2540). *องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7*. กรุงเทพฯ: เทคนิค.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มาลินี บุณยรัตพันธุ์. (2558). *หลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.

มาเรียม นิลพันธุ์, ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย และปริญดา ยะวงศา. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์*

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ: ปัณณรัชต์.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2540). *การสอนทักษะชีวิตเพื่อป้องกันการใช้สารเสพติด*. (เอกสารประกอบการประชุม). เชียงใหม่.

ยอดชาย คำชาย. (2550). *การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนหนองบัวพิทยาคม อำเภอท่าวังผา น่าน* (การค้นคว้าแบบอิสระ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รมณภัทร กตติวงศกร. (2557). *การศึกษาผลการพัฒนาชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบางจาก(โกมลประเสริฐอุทิศ)สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.

รุ่งชัตตาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

รุจิร์ ภู่สาระ. (2546). *การพัฒนาหลักสูตร:ตามแนวปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพ ฯ: บุ๊คพอยท์.

วรวุฒิ จิรสุจริตธรรม. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัฒนะ ปาละพันธ์. (2546). *ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บิหารโรงเรียนศรีราชา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย รอดไพรี. (2548). *ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรสานต่อที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เซ็นเตอร์ดิสคพัเวอรี่.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2523). *กิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2553). *นวัตกรรมการเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่. เอกสารประกอบการบรรยายนิสิตปริญญาเอกสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง*. กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ ปริ้นท์.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์,

วินัย ดอนโคตรจันทร์. (2542). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. (การค้นคว้าอิสระ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

วิเชียร ชิวพิมาย. (2528). *การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

วิเชียร ชิวพิมาย. (2532). *การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิม์วิจิตรหัตถกร.

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). *การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์และเฉลิมชัย หาญกล้า. (2546). ทำอย่างไรเมื่อโรงเรียนตองการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.ปีที่ 20 ฉบับที่ 3 ก.พ. มี.ค. 3-6.*

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพกรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ศักดิ์ศรี เนตรหาญ. (2547). *คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์.

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล.(2556). *การประเมินหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ. (2559). *หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.

ศิริพร เอี่ยมหน่อ. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สกล วรเจริญศรี. (2550). *การศึกษาทักษะชีวิต และการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมกิต บุญยะโพธิ์. (2547). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมคิด บางโม. (2559). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สมคิด บางโม. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สงบ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.

สงัด อุทรานันท์. (2532). *ทฤษฎีหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สมชาย ทวีทรัพย์.(2550). การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของไทย. *วิทยาจารย์, 107(1),* น.88.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).

สมพร หลิมเจริญ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต).สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมสกุล รสชาติ. (2547). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการสังกัดเทศบาลนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สมยศ นาวีการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สวัสดิ์ จงกล. (2539). *เอกสารการสอนชุดวิชาการสอนกลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ หน่วยที่ 1 และ 2*. กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชนจำกัด.

สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). *พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: วงเดือน.

สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). *หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นรสิงห์.

สหชาติ ไชยรา. (2544). *การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอำเภอหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย .มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สัมฤทธิ์ สันเต. (2547). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะชีวิตจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับนักเรียนวัยเด็กตอนกลาง*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560-256*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2559). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์บุญศิริการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) (พิมพ์และปรับปรุงครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *การเสริมสร้าง "ทักษะชีวิต" ตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับประถมศึกษา – มัธยมศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักเลขาสภาผู้แทนราษฎร์. (2557). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557).* กรุงเทพฯ: สำนักเลขาสภาผู้แทนราษฎร์.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *ร่างรู้ได้อย่างไรว่าเด็กไทยมีทักษะชีวิต.* กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปีที่ 2554* .กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำลี ทองธิว. (2551). วิวัฒนาการทฤษฎีหลักสูตรและกรอบแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม

สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุจริต เพียรชอบ และสายใจ อินทรัมพรรย์. (2523). *วิธีสอนภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุดารัตน์ สารสว่าง. (2549). การบริหารในสังคมแห่งการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.21(2),* น.9.

สุเทพ อ่วมเจริญ. (2555). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* นครปฐม:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนีย์ ภู่พันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร.* เชียงใหม่: เดอะโนว์เลจเซ็นเตอร์

สุพรรษา ทัดชั่ง. (2558). *การศึกษาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง ข้าวหลามเพื่อสุขภาพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สุริยาพร ชูเลิศ. (2550). *การพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะชีวิต สำหรับนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภท วิชาอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี.มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เสนีย์ พิทักษ์อรรณพ. (2524). *การประเมินโครงการ.* สารพัฒนาหลักสูตร, 85(3), หน้า 9 - 13.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). *การบริหารและการจัดการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

หรรษา นิลวิเชียร. (2547). *หลักสูตรและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

อดุล นาคะโร. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อดุลย์ เจียกุลธร. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง.* สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2546). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อรรถพร สุวัธนเดชา. (2558, *29 เมษายน*). กทม.ยกทักษะชีวิต 10 ประการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตดีและมีความสุขให้นักเรียนในสังกัด. *ข่าวสด.*

อำนวย เดชชัยศรี. (2542). *สื่อการศึกษาพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: ฟิสิกเซ็นเตอร์.

อัจฉรา ฉายวิฒัน์. (2551) .*การพัฒนาหลักสูตรเสริมด้านทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาบริหารการศึกษา. นครราชสีมา . มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

อินทิรา หิรัญสาย. (2545). ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิชาการ.5 (10),* น.18-22 .

อุคพงศ์ สุขมาตย์. (2553). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4 ตามแนวจิตปัญญาศึกษา.(ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาหลักการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร .กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ๊นตริ๊งเฮ้าส์.

อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์ และสุวรรณี มงคลรุ่งเรือง. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิชาการ. 5 (มกราคม-มิถุนายน), น.48 - 49.*

เอกสิทธิ์ สนามทอง.(2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฉันทะทางการเรียนของ*

นักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
สาขาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาต่างประเทศ

Adler, A.N. (1999). A Study of teacher Perception of school – based management's Impact on Teacher Empowerment. *Dissertation Abstracts International, 60(11),* 168.

Albright, T.L., & Ingram,R.W. (2000). *Accounting: managing business informaiton.* Mason, OH: Thomson.

Beach, D.S. (1980). *Personnel:The Management of people at work* (4 th ed). New York: Macmillan Publishing Co., Inc.

Beauchamp, Greorge. (1975). *Developing The Curriculum* (3rd ed). New York: HarperCollins Publishers.

Beauchamp, Greorge. (1981). *Curriculum Theory* (4th ed). Itasea, Illinois: F.E. Peacock.

Boudreau, J. W. (1998). *Strategic human resource management measures: Key linkages and the people vantage model*. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and LaborRelations, Center for Advanced Human Resource Studies.

Boydell, T.H. (1979). *A Guide to identification of training needs*. London: British Association for Commercial and Industrial Education.

Castallo, Richard T. et. al. (1992). *School personnel administration: A Practitioner 's guide*. Massachusetts: Sirmon & Schuster , Inc.

Cheng, Yin Cheong. (1996). *School Effectiveness and School-Based Management A Mechanism For Development.* London: The Falmer Press.

Craft, R.C. (1988). Community attitudes toward education and levels of participation in School affairs, *Dissertation Abstracts International*. *49*(7), 1633-A.

Donettelle, R.J.; & L.G. Davis. (1998). *Access to health* (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.

Davis,Keith, and Newstrom,John W. (1989). *Human Behavior at Work* (8th ed). New York: McGraw-Hill.

David, Jane L. (1996). The who, what, and why of site-based management. *Educational Leadership, 53*(4), 4-9

Edley, Jr. (1992). *A world class school for every child: The Challenge of reform in Pennsyvania.* Boston: Havard University Law School.

Flippo, EB. (1970). *Management: A Behavioral approach.* Boston: Allyn and Bacon.

Ford, B.C. (1976, April). An Evaluation of creativity training activity with mentally retarded youngster, *Dissertation Abstracts International, 36*, 6598-A.

Gaytan, Jogde. (2000). Multimedia technology integration and instructional practices in a college of business administration, *Dissertation Abstracts International*.

Gazda, G.M., W.C. Childers.; & D.K. Brooks. (1987). *Foundations of Counseling and Human Services*. New York: McGraw – Hill.

Getzels, J.W., & Jackson, P.W. (1962). *Creativity and Intelligence*. London and New York: John Wiley and Sons.

George T, Milkovich, & Jerry M.Newman. (2005). *Compensation* (8th ed). New York: McGraw Hill/Irwin.

Gigi, R.W. (2001). Creativity as a life skill: Intercollegiate student-athletes managing simultaneous roles. *Dissertation Abstracts Online*.

Goldstein, I.L. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development and evaluation* (3rd ed). California: Brooks/Cole.

Goldstein and Ford. (2002). **Training**. http: //pirun.ku.ac.th/~g4928073/report/475531/Training_by_5.doc . สืบค้นเมื่อวันที่ 2เมษายน 2559.

Good, C.V. (1969). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education* (3rd ed). New York: McGraw-Hill Book Company.

Grene and Prtty. (1967). *The Condition of Learning* (2rd ed). New York: Holt Rinehart and Winston. Guilford, J.p. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill Book Company. Hanson,G. (1974). Development of Artistic Perception in Student of Graphic Desing: A Preliminary Report. *Annual Meeting of the Association for Education in Journalism, 57*, 150

Green, L.W., & M.W. Kreuter. (1991). *Health promotion planning: An Education and environment approach.* Toronto: Mayfield Publishing Company

Guilford, Jp. (1959). *Fundamental statistics in psychology and education*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Hunt, Gary T. (1980). *Communication skills in organization*. New Jersey: Prentice - Hall.

Iverson,C.J. (2001). School-based management: A Case study. *Dissertation Abstracts international, 62*(5), 192.

John Kenney and Margaret Reid. (1996). *Training Interventions*. Retrieved September 10, 2010, fromhttp://webhost.cpd.go.th/css4/data/center/person07.doc

Junge, S.K.,Manglallan, S.,& Raskauskas, J. (2003). Building life skills through afterschool participation in experiential and cooperative learning.Child Study. *Journal 33*(3), 165-174

Life Skills Centre. (n.d.). *What are life skills?*. Retrieved October1, 2015, from http://www.lifeskills.vcu.edu/lskills.html.

Kaplan, J.F.; & T.L. Patherson. (1993). *Health and Human Behavior*. New York: Mc Grow-Hill.

Kar, S.B. (1983*). International Quarterly of Community Health Education*. s.l.: s.n.

King, N. (1996). Emotional, neuropsychological, and organic factors: Their use in the prediction of persisting postconcussion symptoms after moderate and mild head injuries. *Journal of Neurology Neurosurgical and Psychiatry, 61*, 75 - 81.

Krejcie; & Morgan. (1970). Determining sample size for research activities of *Educational and Psychological Measurement, 30*(10), 608 – 609.

Lee J, Cronbach. (1974). *Essentials of psycholigical testing* (3rd ed). New York: Harper& Row Publisher.

Park, J.P. (2000). Creating an Autonomous School Community: School – Based Management in Korea. *Dissertation Abstracts international, 61*(11), 239.

Mangrukar, L., C. Whitman; & M. Posner. (2001). *Life Skills Approach to Child and Adolescent Health Human Development.* Washington, D.C.: Education Development Center, Inc.

Maruca P.M. (2002). Planning Curriculum for parent involvement on Hispanic, Limited English Proficient students and their parent. *Dissertation Abstracts International.* Retrieved August 1, 2007, from http://www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp

Marti-Vazquez, L. (2000). The Impact of decentralization and school-based management in Puerto Rico. A Case study. *Dissertation Abstracts international, 61*(9), 265.

Maxwell, Robert. (1981). *Life After School: A Social Skills Curriculum*. New York: Pregamon International Library.

Nelson-Jones, Richard. (1997). *Life skills hHelping: A Textbook of practical cCounseling and helpingsSkills* (3rd ed). Sydney: Holt, Rinehart and Winston.

Odiorne, G. (1970). *Training by objectives: an Economic approach to management Training*. New York: Macmillan.

Ornstein, A., & Hunkins, F. (2013). *Curriculum evaluation. In Curriculum: Foundations, principles. and issues* (6th ed.). Boston: Pearson.

Schemerhorn, J. (1984). *Management for productivit***y**. New York: John Willery and Sons.

Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus* (4th ed.). Newbury Park, CA: Sage.

Stuart Oskamsp.(1984). *Applied social psychology*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Stufflebeam, D.L. (2004). *The 21 st century CIPP model. In Alkin, M.C. (Ed). Evaluation roots : Tracing theorists' views and influences*. London: SAGE.

Taba, H. (1962). *Curriculum development: theory and practice*. New York, NY: Harcourt, Brace & World.

Tyler, Ralph W. (1968). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago University of Chicago Press.

UNICEF. (2008). What is the Life Skills Approach ?. *Explore ideas articles, opinions, and research about teaching and learning.* Retrieved July 17, 2001, from http://www.Unicef.org/teachers/ teacher/lifeskill/html.

Urata, Toshiyuki. (2001). *The Development and evaluation of training in electronic presentation skills for pre- and in – service teachers*. Retrieved July 5, 2016, from http://thailis.uni.net.th/eric/detail.nsp. html.Retrived.

Weiss, C.H. (2004). Rooting for evaluation. In Alkin. M.C. (Ed). *Evaluation roots : tracing Theorists's views and influences* . (pp. 153-168). London: SAAG.

Wilson,R.J. (2001). School-based management in alberta: perceptions of public school leaders 1994-1977. *Dissertation Abstracts international, 62*(13*)*, 337

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการให้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การตอบแบบสอบถามของท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและผลการตอบแบบสอบถามของท่านจะประมวลออกมาเป็นภาพรวมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือโรงเรียนของท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

นายวีรภัทร ไม้ไหว
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

<u>ตอนที่ 1</u> **ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

<u>คำชี้แจง</u> **โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในวงเล็บหน้าข้อความที่เป็นจริงตามสถานภาพ**

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 30 ปี

( ) 30-40 ปี

( ) 41-50 ปี

( ) 51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่

( ) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

( ) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

( ) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

( ) หัวหน้ากลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

( ) ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานสถานศึกษา

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) มากกว่า 10ปี

6. ขนาดของสถานศึกษา

( ) โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 1-400 คน

( ) โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

<u>คำชี้แจง</u> **โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**

1 หมายถึง มีความต้องการให้จัดอบรมน้อยที่สุด
2 หมายถึง มีความต้องการให้จัดอบรมน้อย
3 หมายถึง มีความต้องการให้จัดอบรมปานกลาง
4 หมายถึง มีความต้องการให้จัดอบรมน้อยมีความต้องการให้จัดอบรมมาก
5 หมายถึง มีความต้องการให้จัดอบรมมากที่สุด

ข้อ	หัวข้ออบรม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
รู้จักสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร						
1	สอนให้นักเรียนมีความรู้เข้าใจประวัติของกรุงเทพมหานคร					
2	สอนให้นักเรียนมีความรู้ทางด้านภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร					
3	สอนให้นักเรียนมีความรู้ทางด้านลักษณะของอากาศ และสิ่งแวดล้อม					
4	สอนให้นักเรียนสามารถบอกจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของสถานที่กรุงเทพมหานคร					
5	สอนให้นักเรียนสามารถอธิบายลักษณะของแผนที่ทางภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร					
6	สอนให้นักเรียนรู้จักแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร					
7	สอนให้นักเรียนรู้จักสถานที่สำคัญๆทางด้านประวัติศาสตร์					
8	สอนให้นักเรียนรู้สถานที่ท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานคร					
9	สอนให้นักเรียนรู้เรื่องสั้นทางการเดินทางและการสัญจรภายในกรุงเทพมหานคร					
10	สอนให้นักเรียนมีรู้และสามารถเลือกเส้นทางการเดินทางภายในกรุงเทพมหานครได้					

ข้อ	หัวข้ออบรม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
วิเคราะห์ได้ ตัดสินใจ แก้ปัญหาชีวิตและรู้จักเลือกใช้ชีวิต						
11	สอนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
12	สอนให้นักเรียนรู้จักใช้สันติวิธีในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน					
13	สอนให้นักเรียนสามารถประเมินสถานการณ์ต่างๆได้ที่ต้องพบหรือเผชิญกับเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันได้					
14	สอนให้นักเรียนหลีกเลี่ยงการถูกชักชวนไปในสถานที่เสี่ยงต่อปัญหาและความไม่ปลอดภัย					
15	สอนให้นักเรียนรู้จักการใช้เหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้					
16	สอนให้นักเรียนติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ จากสื่อต่างๆและนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
17	สอนให้นักเรียนวิเคราะห์ปัญหา และสามารถเลือกวิธีไขปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์					
18	สอนให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ					
รู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานครได้						
19	สอนให้นักเรียนรู้จักการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี					
20	สอนให้นักเรียนสามารถทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากความขัดแย้ง					
21	สอนให้นักเรียนสามารถแสดงผลงานจากความคิด ตลอดจนมีจิตนาการให้ผู้อื่นยอมรับได้					
22	สอนให้นักเรียนมีความกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องทั้งด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำของตนเองด้วยความมั่นใจ					
24	สอนให้นักเรียนสามารถบอกจุดมุ่งหมายในชีวิตตนเองได้					
25	สอนให้นักเรียนรู้จักการใช้เหตุและผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้					

ข้อ	หัวข้ออบรม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
26	สอนให้นักเรียนสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผล					
27	สอนให้นักเรียนสามารถแสดงความสามารถที่ตนเองภาคภูมิใจ					
28	สอนให้นักเรียนสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่เผชิญในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล					
29	สอนให้นักเรียนมีจิตอาสาเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนและโรงเรียน					
30	สอนให้นักเรียนเป็นคนรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า					
มีความแข็งแกร่ง						
31	สอนให้นักเรียนรู้จักวิธีการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม					
32	สอนให้นักเรียนรู้จักการระบายความเครียดอย่างเหมาะสม					
33	สอนให้นักเรียนแสดงออกทางด้านอารมณ์อย่างสร้างสรรค์					
34	สอนให้นักเรียนรู้จักที่จะแสดงออกทางด้านอารมณ์อย่างถูกต้อง					
35	สอนให้นักเรียนรู้จักวิธีการกำจัดความเครียด					
36	สอนให้นักเรียนเข้าใจถึงอารมณ์ของแต่ละช่วงวัย					
37	สอนให้นักเรียนเข้าใจถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายของตนเอง					
38	สอนให้นักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของร่างกายได้					
39	สอนให้นักเรียนสามารถปรับสภาพทางด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม					
40	สอนให้นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น					
มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม						
41	สอนให้นักเรียนรู้จักใช้ภาษาพูด อย่างเหมาะสม					
42	สอนให้นักเรียนแสดงออกถึงความรัก ความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ					
43	สอนให้นักเรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว เพื่อนในชั้นเรียนได้อย่างมีความสุข					
44	สอนให้แสดงความเย็นดีกับผู้อื่นเมื่อเขาประสบความสำเร็จ และไม่					

ข้อ	หัวข้ออบรม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	แสดงกิริยาดูหมิ่นหรือตำหนิบุคคลที่พลาดหรือทำผิด					
45	สอนให้นักเรียนรู้จักการปฏิเสธเมื่อจำเป็นต้องปฏิเสธโดยไม่กระทบต่อสัมพันธภาพ					
46	สอนให้นักเรียนมีกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
47	สอนให้นักเรียนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนและไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น					
48	สอนให้นักเรียนรู้จักกฎระเบียบ กติกา ของสังคมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.รู้จักสภาพแวดล้อมสังคมกรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

.....

2.วิเคราะห์ได้ ตัดสินใจ แก้ปัญหาชีวิตและรู้จักเลือกใช้ชีวิต

.....

.....

.....

.....

.....

3.รู้จักดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานครได้

.....

.....

.....

.....

.....

4.มีความแข็งแกร่ง

.....

.....

.....

.....

.....

5.มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสังคม

.....

.....

.....

.....

.....

**********ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม**********

DPU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ -สกุล	นายวีรภัทร ไม้ไหว
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2544
	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ
	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
	ปี พ.ศ. 2549
	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอกการวัดและประเมินผลการศึกษา
	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
	ปี พ.ศ. 2552
	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
	โรงเรียนวัดพลมานีย์ สำนักงานเขตลาดกระบัง
	กรุงเทพมหานคร