

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม Research and development of training curriculum

¹วิทยา ขนชัยภูมิ

Witthaya Khonchaiyaphum

²มาเรียม นิลพันธุ์

Maream Nillapun

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

Faculty of Education, Silpakorn University, Sanam Chan Palace Campus

¹Corresponding Author, Email: wittamcu1990@hotmail.com

Received January 26, 2022; Revised April 19, 2022; Accepted: September 28, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอหลักการเขียนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้ผู้ทำหลักสูตรฝึกอบรมวางแผนการอบรมรายวิชาได้อย่างสอดคล้อง และต่อเนื่องกัน ตลอดทั้งหลักสูตรหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อนของหัวข้อวิชา ช่วยทำให้วิทยากรเตรียมการสอน และเลือกใช้เทคนิคการอบรมได้อย่างเหมาะสม และยังช่วยให้ผู้เข้าอบรมทราบถึงแนวทางในการฝึกอบรมและสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากวิชานั้นๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และชวนให้ติดตามเพื่อเรียนรู้

คำสำคัญ: การวิจัยและพัฒนา; หลักสูตรอบรม; เทคนิคการอบรม

Abstract

This article aims to present the principles of writing research and developing training courses. Training course development process Tools used to develop training courses Procedures for implementing training courses to benefit. This enables the training course maker to plan the course training accordingly. and continually Throughout the course, avoiding the repetition of subject topics. Helping the speakers prepare for teaching and choose appropriate training techniques It also helps train participants to know the training guidelines and what they have gained from the course. which will be useful in motivating and invite them to follow to learn

Keywords: Research and development; Training courses; training techniques

บทนำ

ถ้าเราย้อนกลับไปถามว่าวิจัยคืออะไรคำตอบก็คือ วิจัยเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งมันเกิดขึ้นจากกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 5 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การมีปัญห กำหนดขอบเขตของปัญหาปัญหา มีองค์ความรู้ที่จะใช้ในการอธิบายปัญหานำไปสู่การตั้งสมมติฐานหรือคำตอบล่วงหน้า จากนั้นก็วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างกำหนดเครื่องมือ กำหนดผู้ให้ข้อมูลต่างๆ เมื่อได้ข้อมูลมาก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นก็นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปโดยการอธิบายแล้วก็ให้ข้อเสนอแนะเพื่อไปตั้งโจทย์ใหม่ก็เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 5 ขั้นตอน ดังนั้น การวิจัยจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งนำมาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้าดียิ่งขึ้น ช่วยให้ค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อให้มนุษย์ได้ดำเนินชีวิตอยู่ในโลกอย่างมีความสุขสบาย

ปัจจุบันการวิจัยและพัฒนามีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ในทุกสาขาวิชาชีพในฐานะที่เป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่ช่วยทำให้การพัฒนานวัตกรรมใดๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังทำให้ได้นวัตกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการวิจัยและพัฒนา มีลักษณะเฉพาะคือ การนำผลการวิจัยไปเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรม ทำให้นวัตกรรมที่พัฒนานั้นมีรากฐานองค์ความรู้สนับสนุนอย่างแข็งแกร่ง ทำให้นวัตกรรมสามารถใช้งานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มารุต พัฒนา, 2562)

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือที่มักเรียกกันว่า การวิจัยแบบ R&D หมายถึง ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ที่ใช้การวิจัย (Research) และกระบวนการพัฒนา (Development) ในการพัฒนางานหรือนวัตกรรม เป็นวงจรต่อเนื่องกันไปจนได้ผลงานหรือนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลตามที่ต้องการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) โดยที่การวิจัยและพัฒนานั้นจะมีลักษณะพิเศษประการหนึ่งคือ มีการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องทั้งการประเมินแบบก้าวหน้า (formative evaluation) และการประเมินแบบรวมยอด (summative evaluation) โดยที่การปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นจะใช้การประเมินระหว่างทางเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ส่วนการตรวจสอบว่านวัตกรรมมีความสมบูรณ์แล้วหรือไม่นั้น จะใช้การประเมินปลายทางเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ (Gall, Gall, and Borg, 2005) การวิจัยและพัฒนาสามารถเริ่มต้นที่การวิจัยก่อน หรือจะเริ่มต้นจากการพัฒนาได้อีกก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

การวิจัยและพัฒนา มีความสำคัญกับ หลักสูตรการฝึกอบรม เนื่องจากปัจจุบันการฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอันมาก อีกทั้งได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในหน่วยงานองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรมสัมมนา สำหรับบุคลากรในระดับต่างๆ เกือบทุกระดับ ทุกแผนก ทุกฝ่ายในหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรต่างๆ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก

หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะต้องมี องค์ความรู้ของเนื้อหาในการฝึกอบรมที่ประกอบไปด้วย หัวข้อวิชา เทคนิค วิธีการ แผนการสอน กิจกรรม วิชาการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้



ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ ประสบการณ์ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในหัวข้อหรือหลักสูตรที่กำหนดไว้ (วัฒนา วาทะพล: ออนไลน์)

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเป็นการสร้างแนวทางที่ดีให้กับนักวิจัยหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัย ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ในหัวข้อวิจัยเดียวกัน เป็นการดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการปฏิบัติ คือเป็นการมุ่งในการปฏิบัติงานจริง ลงมือทำจริง เห็นผลลัพธ์จริง เนื่องจากการวิจัยที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นในด้านของเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่เกิดขึ้นพร้อมกันหรือเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นตอนก่อนหลังก็ได้ ขึ้นอยู่กับนักวิจัยที่จะให้ความสำคัญกับข้อมูลการวิจัยในอันดับแรก ถือว่าเป็นการบูรณาการข้อมูลจุดใดจุดหนึ่งในขั้นตอนการทำการวิจัย ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์จุดเริ่มต้นในการวิจัยที่เกิดขึ้นหลากหลายรูปแบบ เพราะว่า เป็นการรวบรวมการวิจัยทั้งด้านเชิงปริมาณและด้านเชิงคุณภาพเข้ามาเป็นกระบวนการเดียวกัน โดยมีเทคนิคการวิจัยที่ต้องมีทั้งสองด้านควบคู่กันไปและต้องมีการผสมผสานกันในกระบวนการวิจัยทางใดทางหนึ่ง เช่น การนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลแบบหนึ่งให้เสร็จสมบูรณ์แล้ว จึงนำเอาข้อมูลหลังจากการวิเคราะห์ที่มาจากการวิจัยมาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยต่อโดยใช้กระบวนการวิจัยอีกขั้นตอนหนึ่ง ดังเช่น การดำเนินการวิจัยในเชิงปริมาณเสร็จแล้วจึงนำเอาการดำเนินการวิจัยในเชิงคุณภาพมาอธิบายเพิ่มเติม หรือดำเนินการวิจัยควบคู่กันไปทั้งสองแบบ เสร็จแล้วนำผลของการวิจัยทั้งสองแบบที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

จึงทำให้ผู้เขียนมีความสนใจที่จะศึกษาแบบใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) และใช้แบบแผนเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded Design) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. การวิจัยและพัฒนา การวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนาที่มีผลการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง ดังจะเห็นได้จากกระบวนการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการในการวิจัยรวมถึงวิธีการดำเนินการวิจัยที่เกิดขึ้นในการขั้นตอนการวิจัยรูปแบบใหม่ในกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อดำเนินการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนาสามารถนำมาใช้ในการแสวงหาและพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีกระบวนการในการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพความเป็นจริง และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย แล้วนำผลมาสังเคราะห์สังเคราะห์สู่ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Develop: D1) การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นนวัตกรรมทำให้นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และในขั้นพัฒนานี้ ต้องพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพก่อนแล้วไป ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research: R2) นำนวัตกรรมไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายโดยมีการประเมินระหว่างการใช้และเมื่อใช้แล้วดำเนินการใน ขั้นตอนที่ 4 (Develop: D2) ประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรม (มาเรียน นิลพันธุ์, 2558)

การวิจัยและพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมต่างๆถือว่าเป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่จะช่วยให้มีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมใดๆที่สามารถจะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีก

ทั้งยังทำให้ได้นวัตกรรมการพัฒนาที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่าเป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีลักษณะเฉพาะด้าน คือ การนำผลการวิจัยไปเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรม ทำให้นวัตกรรมที่พัฒนานั้นมีรากฐานองค์ความรู้มาสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมสามารถใช้งานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มารุต พัฒนา, 2562) ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยโดยตรง เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีการวิจัย (Research) และการพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการของการศึกษา การเรียนรู้ และการคิดค้น เพื่อเป็นการมุ่งเน้นให้เกิดการค้นพบความรู้ความเข้าใจในวิธีการใหม่หรือเทคนิคใหม่ๆอย่างมีระบบที่มีเหตุผลรวมถึงการนำเอาสิ่งที่ได้คิดค้นหรือค้นพบนวัตกรรมมาพัฒนาทำการออกแบบการวิจัย เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดกระบวนการผลิต เป็นการบริการมีลักษณะรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งสำหรับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development = R&D) ถือว่าเป็นนวัตกรรมการศึกษา จึงเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าและพัฒนานวัตกรรมทางด้านการศึกษา เพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นการแสวงหาความรู้ ศึกษา ค้นคว้า นวัตกรรม โดยกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างสรรค์สิ่งใหม่พัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่โดยการศึกษาข้อมูลหลังจากนั้นนำผลมาพัฒนานวัตกรรมแล้วนำไปใช้ และมีการประเมินผลที่ตอบสนองความต้องการของผู้วิจัย

ดังนั้น รูปแบบการวิจัยและพัฒนาที่เริ่มต้นจากการทำวิจัย (R: Research) จากนั้นนำผลการวิจัยไปพัฒนา (D: Development) เป็นการพัฒนาวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ โดยวิธีการนั้นได้ดำเนินการการทำวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาหลักสูตร เริ่มจากการทดลอง ทดสอบ คือการใช้จริงอย่างเป็นระบบและได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข จนสามารถรับรองหลักสูตรได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการวิจัยและพัฒนาสำหรับดำเนินงานวิจัยในทางสถิติที่ใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ตามแนวทางของหลักการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ตามขั้นตอนของกระบวนการการทำวิจัยและพัฒนา คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบท ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพ และได้ทราบถึงวิธีการต่างๆ ในการกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างถูกขั้นตอนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับจากนักวิชาการและสังคมโดยทั่วไป

2. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การวิจัย และ พัฒนา (Research and Development = R&D) เป็นการนำเสนอแนวทางการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ได้ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (research): การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบท เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบริบทมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร และทำการวิเคราะห์เอกสาร เนื้อหาสาระ และองค์ประกอบในการพัฒนาหลักสูตร

2) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการฝึกอบรม



- 3) ศึกษาการเขียนบทความวิชาการ เนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
- 4) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
- 5) สัมภาษณ์ผู้ที่เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการ และขั้นตอนที่จะเป็นในการพัฒนาหลักสูตร

เทคนิคการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตร จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบทในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสูตร ตั้งแต่ความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหากระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล ผ่านกระบวนการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่างโครงสร้างหลักสูตร เป็นการดำเนินการศึกษารายละเอียดองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรกำหนดการประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการตั้งคำถามไปตามประเด็นนั้นๆให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง พร้อมทั้งปรับปรุงการแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างตามคำแนะนำ ซึ่งการดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่างประกอบด้วย

- 1) ความเป็นมาและความสำคัญที่ต้องการนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
- 2) หลักการและนำข้อมูลที่ศึกษามาพิจารณากำหนดหลักการของหลักสูตรว่าเป็นหลักสูตรให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมาย มีลักษณะเน้นในเรื่องใด มีวิธีการสอนใช้อย่างไร
- 3) จุดมุ่งหมายการศึกษาถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรและสาระของการจัดวิธีการสอน กำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายอย่างไรในการพัฒนาหลักสูตร
- 4) เนื้อหาพิจารณาข้อมูลที่รวบรวมได้ กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมที่ประกอบด้วยเนื้อหาภาคทฤษฎี เนื้อหาในการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบ
- 5) กระบวนการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการวิธีการอบรม และดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือการฝึกอบรม ซึ่งในการฝึกอบรมนั้นสามารถปรับเปลี่ยนตามรายการฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม
- 6) วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมประกอบการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษามากำหนดวิธีการฝึกอบรม กิจกรรมประกอบการฝึกอบรม โดยการคำนึงถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 7) ระยะเวลาในการฝึกอบรม พิจารณาร่วมกับเนื้อหาสาระประกอบความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความเหมาะสมของสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และเป้าหมายจากการฝึกอบรม
- 8) การวัดผลและประเมินผล พิจารณาจากการทดสอบความเข้าใจความเข้าใจภาคทฤษฎีของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง โดยนำไปใช้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบด้านความเหมาะสม และความสอดคล้องของส่วนประกอบหลักสูตรฉบับร่าง ดำเนินการตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างโดยตรวจสอบด้านเนื้อหา ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการวัด

และประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ส่วนประกอบของหลักสูตรฉบับร่างในแต่ละด้าน โดยเริ่มตั้งแต่หลักสูตร จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมประกอบการฝึกอบรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องกัน ใช้รูปแบบประเมินความเหมาะสมที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้างแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

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

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเนื้อหาของหลักสูตร พิจารณาจากเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากกว่า 3.50 ขึ้นไปและมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) น้อยกว่า 1.00 แสดงว่าข้อความนี้ใช้ได้ คือ มีความเหมาะสม หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวให้ตัดทิ้งไป หรือปรับปรุงแก้ไขก่อนนำมาไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ปรับปรุงแก้ไขข้อความให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแก้ไขข้อความที่มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฉบับจริง เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีลักษณะไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาปรับปรุงก่อนนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจริง หลังจากนั้นนำหลักสูตรฝึกอบรม ไปทดลองใช้จริง (Implement) กับกลุ่มอย่างที่ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีความสนใจที่พัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้: การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแล้วนำผลจากการทดลองไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ดังนี้



1. การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร จะต้องเป็นกลุ่มประชากรที่มีความพร้อมในทุกด้านเป็นการเลือกกลุ่มอย่างที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตรฝึกอบรมตามเนื้อหาสาระให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรม เนื่องจากต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะ

2. แบบแผนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมจริง การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมขึ้นอยู่กับผู้พัฒนาหลักสูตรจะเลือกใช้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2555) ดังนี้

2.1 แบบแผนแบบสามเส้า (Triangulation Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานเพื่อศึกษาค้นคว้าหาคำตอบจากปัญหาของการวิจัยเรื่องเดียวกัน โดยแยกกันดำเนินงานและให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองอย่างเท่าเทียมกัน ใช้ระยะเวลาในการวิจัยเดียวกัน และดำเนินการวิจัยไปพร้อมๆ กัน ลักษณะเทคนิควิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ในประเด็นเดียวกันเพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างแล้ว นำมาสรุปตีความตอบปัญหาการวิจัย

2.2 แบบแผนการรับรองภายใน (Embedded Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีลักษณะทั้งเป็นการศึกษาระยะเดียวกันและสองระยะต่อเนื่องกัน แบบแผนการวิจัยแบบนี้จะมีการจัดวิธีการวิจัยแบบใดแบบหนึ่งเป็นวิธีการหลัก และวิธีการหนึ่งคือ การให้น้ำหนักไม่เท่ากันและศึกษาหาคำตอบในปัญหาวิจัยเดียวกันแต่ละประเด็นที่ศึกษามีใช้ประเด็นเดียวกัน คือ ประเด็นต่างกันใช้วิธีการต่างกัน แบบแผนการวิจัยรับรองภายในจะมีความแตกต่างกันจากแบบแผนสามเส้าตรงที่การให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการและประเด็นที่จะศึกษา การจะที่ใช้แผนการการรับรองภายในขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นสำคัญ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรับรองภายใน

2.3 แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีลักษณะการดำเนินการวิจัยสองระยะ โดยเริ่มต้นด้วยวิธีการเชิงปริมาณก่อนเสมอ แล้วใช้ผลการวิจัยที่ได้ เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นปัญหาและผู้ให้ข้อมูล สำหรับการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย

2.4 แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีลักษณะการดำเนินงานวิจัยเป็นสองระยะเช่นเดียวกันแต่แบบแผนการวิจัยแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนเสมอ นอกจากนั้นยังให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองวิธีไม่เท่าเทียมกันอีกด้วย แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบนี้นิยมใช้สำหรับการค้นคว้าหาตัวแปรใหม่ๆ หรือเพื่อสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรตลอดจนใช้สำหรับการพัฒนาระบบแนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (research) เพื่อการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบท เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบริบทมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตร จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบทในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสูตร ตั้งแต่ความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหากระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล ผ่านกระบวนการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ขั้นตอนที่ 3 นำไปใช้: การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา

หลักสูตรฝึกอบรม หลังจากนำผลที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลและประสิทธิภาพของหลักสูตร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structure interview) เป็นการศึกษาเพื่อจัดเตรียมข้อมูลด้านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาในการจัดทำกระบวนการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 9 คน

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การจะสร้างหลักสูตรฝึกอบรมอย่างถูกต้องตามหลักการฝึกอบรม สำหรับการพัฒนากลุ่มบุคลากร ในตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย หรือสำหรับบุคลากรซึ่งจะต้องปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเหมือนกัน ถึงแม้ว่าบุคลากรนั้น จะต้องอยู่ในตำแหน่งงานต่างกันก็ตาม ควรจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้เขียนได้ศึกษารวบรวมจากนักวิชาการหลายท่านได้สรุปพอสังเขป

1) การทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าจะได้มีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมาแล้วก็ตาม ก่อนจะสร้างหลักสูตรฝึกอบรม จำเป็นต้องมีการทบทวนปัญหาที่กำหนดไว้ว่าเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นว่า มีปัญหาอะไรบ้าง และเกี่ยวข้องกับบุคลากร ในตำแหน่งงานใด ระดับใดบ้างมีจำนวนเท่าใดเหมาะสมสำหรับการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก หรือมีจำนวนมากเพียงพอที่จะจัดการฝึกอบรมในองค์กร หรือหน่วยงานให้โดยเฉพาะ หรือที่เรียกกันว่า In-house training เมื่อคิดว่ามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องเข้ารับการอบรม และได้จำนวนที่เหมาะสมแล้วก็เตรียมการในขั้นตอนต่อไป

2) ระบุภารกิจที่เป็นปัญหาหรือต้องการพัฒนา หากต้องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องตรงกันกับความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่ง ตำแหน่งใด ผู้สร้างหลักสูตรจำเป็นต้องเข้าใจถึงความแตกต่างในความหมายของคำว่า งาน หน้าที่ และภารกิจเสียก่อน คำว่า “งาน” นั้นหมายถึง หน่วยการปฏิบัติงานที่บุคลากรในตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง คือ ครอบอยู่ในสายการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกำหนดไว้อย่างเป็นทางการและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในองค์กร งานแต่ละตำแหน่งจะประกอบไปด้วย “หน้าที่” ซึ่งอาจมีมากกว่า 1 หน้าที่ขึ้นไปที่ต้องรับผิดชอบ คำว่า “หน้าที่” จึงหมายถึง สิ่งที่ผู้ครอบครองงานจะต้องรับผิดชอบและปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลงานซึ่งตรงกับ ตำแหน่งงาน ของตน ทั้งนี้หน้าที่แต่ละหน้าที่จะประกอบไปด้วย “ภารกิจ” หลายๆ ภารกิจด้วยกัน คำว่าภารกิจ หมายถึง หน่วยการปฏิบัติที่สำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดผลงาน และเป็นส่วนของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับใช้วิธีการ เทคนิค ระเบียบต่างๆ เป็นต้น

3) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ก่อนที่จะสามารถกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมได้ เราจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเสียก่อน ทั้งนี้ เนื่องมาจากวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความสำคัญ คือ วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถประสานทรัพยากรในการ



ฝึกอบรม ได้แก่ กำลังคน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน และยังช่วยให้วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจตรงกันและปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกัน ตลอดจนผู้เข้ารับการอบรมทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รวมถึงยังช่วยให้สามารถกำหนดหัวข้อวิชา และเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ชี้ชัด ตรงประเด็น เน้นคุณภาพ ส่งความเป็นมาตรฐาน ส่งผลสู่ผลสัมฤทธิ์ในการอบรม

4) การกำหนดหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระของเรื่องที่ต้องการจะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถ การกำหนดหัวข้อวิชา จึงทำให้ระบุได้ถึงภารกิจและหน้าที่ที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นๆ ควรจะนำวิชาอะไร มาช่วยแก้ไขปัญหามาช่วยแก้ปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

5) การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา ในวิชาที่ทำการฝึกอบรมนั้น ต้องการให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร ภายหลังการฝึกอบรมในวิชานั้นแล้ว โดยปกติแล้ววัตถุประสงค์รายวิชาจะต้องสอดคล้อง และเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์รวมของโครงการฝึกอบรม

6) การกำหนดแนวการอบรม ภายในหัวข้อวิชานั้นประกอบด้วย เนื้อหาอะไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎี แนวคิด หลักการ แนวปฏิบัติ เป็นต้น ที่จะให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา

7) การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม จึงเป็นเสมือนเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ เพราะถ้าผู้จัดการฝึกอบรม หรือวิทยากรเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถหรือทักษะได้อย่างรวดเร็วอันเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาได้อย่างมาก

8) การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร ช่วงเวลาที่กำหนดไว้ว่าจะสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และทักษะ จนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาหรือหลักสูตรฝึกอบรม สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาในการกำหนดระยะเวลาอบรมแต่ละหัวข้อวิชาก็คือวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา และเทคนิคการฝึกอบรมนั่นเอง

9) การเรียงลำดับหัวข้อวิชา หลักการเรียงลำดับหัวข้อวิชา ประกอบด้วย หัวข้อวิชาที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความรู้ ความเข้าใจและมีเนื้อหาเป็นพื้นฐานต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือทักษะในหัวข้อวิชาอื่นๆ จำเป็นต้องอยู่ในลำดับต้นๆ ของการอบรม หัวข้อวิชาสามารถเรียนรู้ง่าย ไม่ซับซ้อน ต้องมีภาคปฏิบัติ และมีกิจกรรมซักถามหลายชั่วโมง อาจใช้ เทคนิคการบรรยาย หรืออภิปรายและควรจัดให้กระจายอยู่ในวันหรือเวลาต่างกัน ควรพิจารณาจัดตาม วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา ความยากง่ายของหัวข้อวิชา

ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะต้องมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม ระบุภารกิจที่เป็นปัญหาหรือต้องการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม การกำหนดหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระของเรื่องที่ต้องการจะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถ การกำหนดหัวข้อวิชา การกำหนดแนวการอบรม กำหนดเทคนิคการฝึกอบรม และการเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่มี

วัตถุประสงค์ในการให้ความรู้ ความเข้าใจและมีเนื้อหาที่ช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทศนคติ ต่างๆ ที่หลักสูตรตั้งวัตถุประสงค์ไว้

4. ขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ จากลักษณะงานและกิจกรรมของการนำหลักสูตรไปใช้ดังกล่าวสามารถสรุปขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ดังนี้

1) ขั้นตอนเตรียมการใช้หลักสูตร ในการเตรียมการใช้หลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะการนำเอาหลักสูตรใหม่เข้ามาแทนที่หลักสูตรเดิมจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็ต่อเมื่อได้มีการเตรียมการเป็นอย่างดีนับแต่การตรวจสอบทบทวนหลักสูตรตามหลักการทฤษฎีของหลักสูตร การทำโครงการและวางแผนการศึกษานำร่องเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรหรือการทดลองใช้หลักสูตรการประเมินโครงการศึกษาทดลอง การประชาสัมพันธ์หลักสูตรและการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตร

2) การวางแผนและทำโครงการศึกษานำร่อง การวางแผนและทำโครงการศึกษานำร่องเป็นสิ่งที่จำเป็นจะตรวจสอบคุณภาพความเป็นไปได้ของหลักสูตรก่อนที่จะนำไปใช้ปฏิบัติจริง วิธีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติประการแรกคือเลือกตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะทำการใช้หลักสูตร จากนั้นแปลงหลักสูตรสู่กระบวนการเรียนการสอน พัฒนาวัสดุหลักสูตร เตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร จัดหาแหล่งบริการที่สนับสนุนการใช้หลักสูตร งบประมาณ จัดสิ่งแวดล้อมที่จะสนับสนุนการสอนติดตามผลการทดลองทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว รวมทั้งศึกษาระบบการบริหารของโรงเรียนในปัจจุบันว่าระบบหลักสูตรจะเข้าไปปรับใช้ให้เข้ากับระบบบริหารที่มีอยู่เดิมให้ผสมผสานกันได้อย่างไร โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเดิม

3) การประเมินโครงการศึกษานำร่อง การประเมินโครงการศึกษานำร่องอาจจะกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินผลการเรียนจากผู้เรียน โดยการประเมินแบบย่อย และการประเมินรวมยอด การประเมินหลักสูตรหรือการประเมินทั้งระบบการใช้หลักสูตร และปรับแก้จากข้อค้นพบ โดยประชุมสัมมนากับผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เพื่อนำความคิดเห็นบางส่วนมาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามย่อมมีผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเสมอ ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรก็เช่นเดียวกัน ซึ่งจะต้องได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้นมากบ้างน้อยบ้างตามแต่กรณี ที่กล่าวเช่นนี้ก็เพราะหลักสูตรเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ หลายอย่างไม่เฉพาะเรื่องการเรียนการสอนเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวพันไปถึงวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อาคารสถานที่ และงบประมาณค่าใช้จ่าย ฯลฯ

5) การเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การอบรมผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรต้องคำนึงและต้องกระทำอย่างรอบคอบ นับแต่ขั้นเตรียมการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นที่นำมาใช้ในการวางแผน และวิธีการฝึกอบรมบุคลากร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันการใช้หลักสูตรซึ่งจะมีความแตกต่างของความพร้อมของใช้หลักโรงเรียนในตัวเมืองขนาดใหญ่ย่อมมีความพร้อมหลายๆ ด้านมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท และบุคลากรฝ่ายต่างๆ

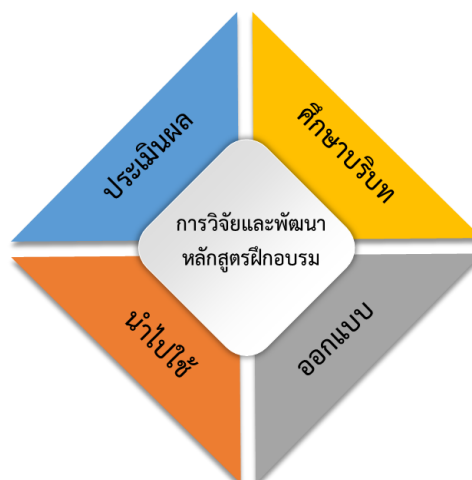
ดังนั้น การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ จะต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ ขั้นเตรียมการใช้หลักสูตร ในการเตรียมการใช้หลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญ การวางแผนและทำโครงการ

ศึกษานำร่อง การประเมินโครงการศึกษานำร่อง การประชาสัมพันธ์หลักสูตร และการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

บทสรุป

ในทางปฏิบัติผู้สร้างหลักสูตรอาจใช้วิธีการศึกษาจาก ตัวอย่างหลักสูตรฝึกอบรมของกลุ่มบุคลากร ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงกัน หรือมีความจำเป็นในการฝึกอบรมคล้ายคลึงกันได้ แต่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสร้างหลักสูตรก็ต้องระมัดระวัง หากจะนำหัวข้อวิชาเช่นเดียวกันกับหลักสูตรตัวอย่างมาใช้ จะต้องคำนึงอยู่เสมอถึงข้อแตกต่างของกลุ่มผู้เข้าอบรม และความจำเป็นในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน หลักสูตรฝึกอบรมที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างควรจะช่วยให้ดีในแง่ของการเปรียบเทียบและขยายความคิดของผู้สร้างหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้นเท่านั้น ทางที่ดีที่สุดในทางปฏิบัติในการสร้างหลักสูตรซึ่งผู้สร้างอาจไม่มีความรู้กว้างขวางเพียงพอ คือการรับฟังความคิดเห็น ของผู้บริหารและนักวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม อาจโดยการขอความคิดเห็นเป็นรายบุคคล หรือจากการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (research) เพื่อการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบท เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบริบทมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตร จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบทในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสูตร ตั้งแต่ความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหากระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม และสื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล ผ่านกระบวนการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ขั้นตอนที่ 3 นำไปใช้ : การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลและประสิทธิภาพของหลักสูตร ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

- กมล สุตประเสริฐ. (2539). “การแนะแนวเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน”. วารสารแนะแนว ๖.61.
- เกษม สหรัยทิพย์. (2531). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิษณุโลก: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2542). *พัฒนาการศึกษาแท้และแฟ้มพัฒนางาน*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- โพธิ์นคร. (2540). *การเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อการเรียน รู้ที่แท้จริง: การประเมินตามสภาพที่แท้จริง*. ปัตตานี: หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี.
- มารุต พัฒนา. (2562). *การวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา.นครปฐม:ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- รัตน์ บัวสนธิ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วัฒนา วาทะพล. (2565). www.หลักสูตร.com (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ วันที่ 24 กันยายน 2562 จาก <http://www.xn--12c4b1bf0ad7b1d.com/index.php/speech-training>
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th ed New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gronlund, Norman E. (1976). *Measurement and Evaluation in Teaching*. 3rd ed New York: Macmillan Publishing Company.

