



การพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางาน
ประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ปิยะวรรณ ท่าทราย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2566



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11



60B74650102_1348445485



DEVELOPMENT OF A TRAINING CURRICULUM MODEL TO ENHANCE CONTINUOUS
LEARNING COMPETENCY FOR TRANSFORMING ROUTINE WORK INTO RESEARCH
(R2R) OF GENERAL SUPPORT STAFF AT MAHIDOL UNIVERSITY

PIYAWAN THASAI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN CURRICULUM AND INSTRUCTION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE
PATHUM THANI PROVINCE

2023



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อนักศึกษา ปิยะวรรณ ท่าทราย

รหัสประจำตัว 60B74650102

ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

..... ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

(อาจารย์ ดร.พิทักษ์ นิลนพคุณ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา จ้อยทอง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

..... กรรมการและเลขานุการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 9 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ปิยะวรรณ ท่าทราย. (2566). การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล. ปรัชญาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.สมบัติ คชสิทธิ์ รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 2) พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาปัญหาและความต้องการ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 297 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้หลักสูตร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และ .96 2) แบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ .67-1.00 3) แบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น มีรูปแบบในการอบรม 2 ส่วน ได้แก่ (1) การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน และ (2) การสอนงาน โดยการฝึกปฏิบัติหน้างาน และ 3) การใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) พบว่า (1) สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยหลังอบรมสูงกว่า ก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) ผลการประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R ภายหลังจากอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 81.69 และ (3) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย อยู่ในระดับมาก

นวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน จำนวน 6 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง และระยะที่ 2 การสอนงานโดยการฝึกปฏิบัติหน้างาน ซึ่งทำให้ผู้รับการอบรมมีสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ สูงขึ้น

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง งานประจำสู่งานวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป



Piyawan Thasai. (2023). Development of a Training Curriculum Model to Enhance Continuous Learning Competency for Transforming Routine Work into Research (R2R) of General Support Staff at Mahidol University. Doctor of Philosophy (Curriculum and Instruction). Advisors: Assoc. Prof. Dr.Sombat Kotchasisit, Assoc. Prof. Dr.Orasa Charoontham

ABSTRACT

This research and development aimed to 1) study the problems and needs of a training curriculum model to enhance continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R), 2) design a training curriculum model for the research (R2R), and 3) study the consequences of the training curriculum model toward the continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) of general support staff of Mahidol University. The samples to study the problems and needs of a training curriculum model were 297 of general support staff of Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. The samples to study the consequences of the training curriculum model were 13 of the general support staff. The research tools consisted of 1) questionnaires about problems and needs of the university staff toward training curriculum to enhance continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) with .90 and .96 of reliability respectively, 2) a continuous learning competency test with .67-1.00 of IOC, 3) an evaluation form of a research project writing with .80-1.00 of IOC, and 4) a training curriculum satisfaction assessment form with .94 of reliability respectively. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows: 1) problems in training curriculum to enhance the continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) was at a high level and needs in training curriculum to enhance the continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) was at a high level. 2) there were 2 parts of the training curriculum model toward the continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R): (1) workshops based on blended learning, and (2) on-job-training coaching, and 3) the results of using the training curriculum model toward the continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) were (1) after training, the continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) was higher than before training, Statistically significant at the 0.05 level. (2) after training, an average of the evaluation results of research project writing was 81.69%, and (3) the satisfaction toward the training curriculum model to enhance continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) was at a high level.

The innovation gained from this research was a training curriculum model to enhance continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R) of general support staff of Mahidol University consisting of phase 1, 6 three-hour workshops based on blended learning, and phase 2, on-job-training coaching which enhances trainees' continuous learning competency for transforming routine work into research (R2R).

Keywords: Training Curriculum, Continuous Learning, Routine Work into Research, General Support Staff



13484585

VRU 1Thesis 60874650102 Thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ศุขสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่มีเมตตาให้คำแนะนำ ชี้แนะ สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการปรับแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาให้ข้อมูลตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหาร เพื่อน พี่ น้อง ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้วางรากฐานการศึกษาและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ปิยะวรรณ ท่าทราย

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	ง
กิตติกรรมประกาศ.....จ	จ
สารบัญ.....ฉ	ฉ
สารบัญตาราง.....ฅ	ฅ
สารบัญภาพ.....ฎ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ..... 1	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... 1	1
1.2 คำถามการวิจัย 6	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 6	6
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย..... 7	7
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... 9	9
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 10	10
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ..... 12	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 13	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร 14	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม..... 41	41
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง..... 51	51
2.4 แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) 59	59
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการรสอนงาน (Coaching)..... 65	65
2.6 ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา 68	68



134845485

VRU :Thesis 60574650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

2.7 บริบททั่วไปเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล.....69

2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) 74

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ 78

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....84

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย97

3.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล97

3.2 ระยะเวลาที่ 2 พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 100

3.3 ระยะเวลาที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 103

บทที่ 4 ผลการศึกษา..... 108

4.1 ระยะเวลาที่ 1 ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 109

4.2 ระยะเวลาที่ 2 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 116

4.3 ระยะเวลาที่ 3 ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป..... 122

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 127

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 127

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 130

5.3 ข้อเสนอแนะ 134

134845485
 VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	167
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	168
ภาคผนวก ข หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล	174
ภาคผนวก ค แบบประเมินความเหมาะสมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล”	216
ภาคผนวก ง แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล	218
ภาคผนวก จ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	220
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	226
ประวัติผู้วิจัย	230



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงรูปแบบ/สาระของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร	24
ตารางที่ 2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	56
ตารางที่ 3 ความเกี่ยวข้องของสมรรถนะหลักขององค์กรกับพันธกิจหลัก	71
ตารางที่ 4 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรทั้งคณะ เป็นจำนวนคน (ข้อมูลภาควิชาอายุรศาสตร์)	72
ตารางที่ 5 ข้อกำหนดด้านคุณวุฒิการศึกษาและลำดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มสายงาน	73
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน	109
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่ท่านสังกัด	110
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานใดที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากร	111
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิธีการพัฒนาบุคลากร	111
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกวิธีการใดที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด	112
ตารางที่ 11 ระดับปัญหาและระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านรูปแบบการฝึกอบรม	113
ตารางที่ 12 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล”	121
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม	123
ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม	123
ตารางที่ 15 ผลการประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R ภายหลังจากอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ	124

ตารางที่ 16 การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล..... 125



GRAD VRU

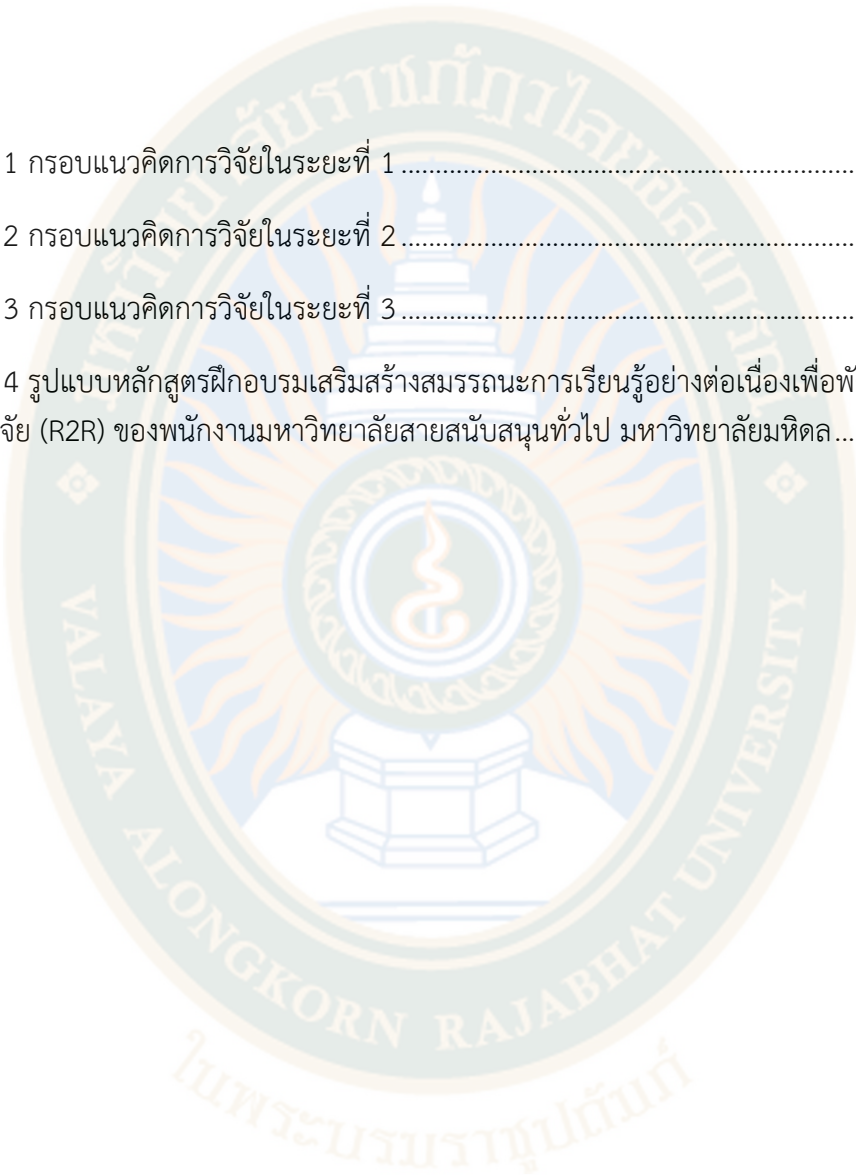


1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 1	10
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2	11
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 3	12
ภาพที่ 4 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล.....	118



GRAD VRU



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“ทุนมนุษย์” นับว่า เป็นสิ่งที่มีค่าของประเทศ เพราะประเทศจะพัฒนาได้นั้นมาจากศักยภาพของการขับเคลื่อนการพัฒนาอันสืบเนื่องมาจากการพัฒนาทุนมนุษย์ จากความสำคัญดังกล่าวนี้ส่งผลให้ประเทศไทยปรับแนวความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวมาเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด (พ.ศ. 2540 – 2544) มาจนถึงฉบับปัจจุบันคือ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) รวมเวลา 20 ปีแล้ว ทั้งนี้เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่มุ่งหวังนำพาให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีการกำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง จากนโยบายพัฒนาประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาคนทางด้านกระบวนการคิด ซึ่งสำหรับคนวัยทำงานแล้วยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการคิดพัฒนากระบวนการ วิธีการ เทคนิคการทำงานต่าง ๆ ผ่านงานประจำอย่างเป็นระบบหรือที่เรียกว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) หรืออาจเรียกสั้น ๆ ว่า R2R ซึ่งนับัญญัติขึ้น โดยศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช อดีตผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และอดีตผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เพื่อมุ่งใจให้การทำงานวิจัยจากงานประจำเป็นเรื่องที่น่าสนใจและไม่เครียดจนเกินไป R2R จึงนับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการพัฒนามากกว่าการวิจัยคือ เป็นการพัฒนางานให้ดีขึ้นและที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งจะเป็นหลักประกันความยั่งยืนในการพัฒนาผ่านโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research Project: R2R) เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2547 มีเป้าหมายคือ การพัฒนาคนเพื่อพัฒนางานผ่านการวิจัยนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า R2R เป็นการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้คนที่ทำงานประจำมีโอกาสคิด ทดลอง และตั้งโจทย์ที่มีความชัดเจนขึ้นแล้วทำการทดลอง เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล นั่นคือ ใช้งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของคนทำงาน ผลิตผลงานเชิงวิจัยออกมาได้ แล้วป้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น R2R จะทำให้ความจำเจของงานประจำหายไป กลายเป็นความท้าทาย ความสนุกที่ได้คิดค้นวิธีการสร้างความรู้เล็ก ๆ แต่เป็นความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาทำประโยชน์เกิดความภูมิใจในงานที่ตัวเองทำ จึงเรียกได้ว่า R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน (Human Resource Development: HRD) (โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 2552) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า R2R มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งที่จะเป็นสถาบันการศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการดำเนินงานทุกพันธกิจ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของคณะฯ ทำให้เกิดการวิจัยรูปแบบการบริการที่ทำเป็นงานประจำนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ทั้งนี้เพราะการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะศึกษาเพื่อนำข้อค้นพบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้สำหรับวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมถึงการตัดสินใจที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร การวิจัยถือเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2552) ซึ่งในส่วนของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ตามประกาศคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีนั้น คณะฯ ได้ให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยในงานประจำขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัย ดำเนินการให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ให้กับบุคลากรในคณะฯ ทั้งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะและสายสนับสนุนทั่วไป แต่อย่างไรก็ตาม ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการของ R2R ในแต่ละปีนั้นยังไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ จากข้อมูลในปีงบประมาณ 2553 – 2556 ระบุว่า มีโครงการที่ขอทุน R2R รวมทั้งสิ้น 98 โครงการ หรือเฉลี่ยเพียง 24 โครงการต่อปี และจากผลการประเมินเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำปี พ.ศ. 2559 ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ประเด็นปัญหาดังนี้ 1) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดแรงจูงใจในการเริ่มต้นการทำวิจัย R2R 2) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยและเขียนงานวิจัย 3) บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4) ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เช่น พยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2559)

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประจำปีงบประมาณ 2561 และ 2562 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของ การประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) คะแนนเต็ม 10 คะแนน ได้ค่าเฉลี่ย 8 คะแนน ซึ่งเมื่อได้วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ตามตัวชี้วัด พบว่า ประเด็น “การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” ได้คะแนนจากการประเมินน้อยที่สุดจากการประเมินทั้ง 4 ตัวชี้วัด (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2561; คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2562) ซึ่งการ

เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลากรให้มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตาม ศักยภาพ ควรจะเป็นการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านปัญญา ความรู้ จิตใจ ร่างกาย และสังคมซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาศักยภาพธุรกิจและองค์กร ดังนั้น องค์กรควรจะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหลากหลายมิติเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ทั้งนี้สมรรถนะ ในด้านดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ สามารถใช้ งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถ ผลิต คิดค้น กระบวนการทำงาน เทคนิค วิธีการ รวมถึงผลงานต่าง ๆ ด้วยการวิจัยออกมาได้ จากนั้นนำป้อนกลับไปพัฒนางานประจำของ ตนเองที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (McClelland อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548; Parry, 1997; Zarifian, 1999; Botteft, 2000) สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกอย่างใด อย่างหนึ่งที่น่ามาสู่การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติหรือ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงาน (Job Competencies) หรือสมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competencies) หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่รับผิดชอบ เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ซึ่งในวิจัยนี้เรียกว่า สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ/ข้อบังคับและ บริบทองค์กร 2) ความละเอียดรอบคอบ 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 5) ทักษะการประสานงาน โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จากความสำคัญของการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นหนึ่งในตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ที่จำเป็นต้องพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้เกิดการเรียนรู้ แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงานประจำไปสู่การวิจัยสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีด ความสามารถ ผลิต คิดค้น กระบวนการทำงาน เทคนิค วิธีการ รวมถึงผลงานต่าง ๆ ในการหน้าที่การ งานออกมาให้ได้ เพื่อนำผลการวิจัยนั้นป้อนกลับไปพัฒนางานประจำของตนเองที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น จาก ปัญหาที่พบ และความสำคัญของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) รวมถึง ความสำคัญของสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

สำหรับการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้ มีทักษะมีความชำนาญหรือเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลและ ทันสมัยทันเหตุการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งทั้งหลาย แต่การฝึกอบรมที่ดีจะต้องตอบสนอง ความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมผู้จัดจะต้องอาศัยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาตาม กระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสมเชื่อถือได้ จึงจะทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมน่าสนใจและตอบสนอง

ความต้องการและความสนใจของผู้เข้าฝึกอบรม (ยูทอ ไทยวรรณ, 2559) กล่าวคือ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีเนื้อหาที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงเลือกใช้แนวทางการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้และบริบทขององค์กร อติศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการพัฒนากระบวนการในการกำหนดเนื้อหาความรู้ ทักษะและเจตคติของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเพื่อนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับบุคลากรหรือบุคคลที่สนใจ หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือวัตถุประสงค์นำทางของแต่ละหน่วยฝึกอบรม 3) เนื้อหาหรือหน่วยฝึกอบรม 4) กิจกรรมฝึกอบรมหรือเทคนิคการจัดฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม และ 6) การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม ในขณะที่ กริช อัมโภชน์ (2545) เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามที่กำหนดไว้ อันจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (ภูมิพัทธ์ พันธุ์ทองกลาง, 2562; ปภาดา เสนาะพิน, 2557; พัทณี กุลชานันท์, 2554; สุวัฒน์ชัย จันท์เอ็ง, 2553) สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมมีขั้นตอนครอบคลุมในการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องดำเนินการโดยเริ่มจากการสังเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายการคัดเลือกและจัดรวบรวมทั้งเนื้อหาสาระกิจกรรม ประสบการณ์การเรียนรู้และกำหนดวิธีการวัดประเมินผลของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นสุดท้ายการประเมินผลหลักสูตร โดยองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมวัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม เวลาการฝึกอบรม เนื้อหาสาระการฝึกอบรม กิจกรรมการจัดการฝึกอบรม สื่อและแหล่งการเรียนรู้การฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผลที่ได้จากการใช้นำรูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้พบว่า สามารถเสริมสร้างคุณลักษณะที่ต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับสภาพปัญหา รวมถึงบริบทขององค์กร สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพได้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนกระบวนการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่สามารถเสริมสร้างสมรรถนะได้คือการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่ง Allen and Seaman (2005) Driscoll (2002) ปรัชญนันท์ นิลสุข และปณิตา วรรณพิรุณ (2556) และรุจโรจน์ แก้วอุไร (2550) กล่าวใน

ลักษณะเดียวกันว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนแบบออนไลน์กับการเรียนแบบปกติ ผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ผู้เรียนผู้สอนไม่เผชิญหน้ากันหรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลาย กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเกิดขึ้นจากยุทธวิธี การเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายอยู่ที่การให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นสำคัญ เนื้อหาส่วนใหญ่ส่งผ่านระบบออนไลน์ ใช้การอภิปรายออนไลน์และมีการพบปะกันในชั้นเรียนบ้างและมีส่วนที่น่าสนใจว่า การอภิปรายออนไลน์ถือเป็นการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ เช่นกัน สำหรับการเรียนในรูปแบบอื่น ๆ อย่าง เช่น การเรียนแบบปกติจะไม่มีการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ การเรียนแบบใช้เว็บช่วยสอนจะมีการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ร้อยละ 1 – 29 และการเรียนออนไลน์มีการส่งผ่านเนื้อหาร้อยละ 80 – 100 ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี โดยคำนึงถึงผู้เรียน สภาพแวดล้อม เนื้อหา สถานการณ์เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจัดการเรียนการสอนทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาแบบออนไลน์และออฟไลน์มาเป็นส่วนประกอบเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด เกิดทักษะและเกิดการเรียนรู้ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สำหรับประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) นั้น กุลธิดา พุงคาใน (2564) กล่าวว่า เป็นนวัตกรรมการศึกษาที่ผสมผสานโมดูล (Module) การเรียนการสอนหลายรูปแบบเข้าด้วยกัน เป็นลักษณะของการผสมผสานการเรียนทางไกล (Distance Learning) ผ่านระบบเครือข่าย Online ร่วมกับการเรียนแบบเผชิญหน้า (Face to Face) ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการนั่งฟังการบรรยายในชั้นเรียนปกติ ทั้งนี้จะให้ความสำคัญกับการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและถูกต้องตามจุดประสงค์การเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนการสอน โดยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ลึกซึ้งมากขึ้นจากการลงมือปฏิบัติและการได้ร่วมทีมเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพพร้อมเผชิญปัญหาและสามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 ทำให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก “ชีวิตวิถีใหม่” (New Normal) เป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมในช่วงไวรัสตัวนี้ออกมาระบาด มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปจากที่เคยออกจากบ้าน เพื่อไปทำงาน ไปโรงเรียน ต้องหันมาทำทุกอย่างที่บ้าน ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดวิธีการสอนแบบต่าง ๆ โดยมีบทบาทเป็นผู้ฝึกกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนผู้เรียนมีบทบาทสำคัญคือ เป็นผู้ศึกษาหาความรู้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานทำให้การเรียนการสอนมีความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงบทเรียนและยังช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน จึงเป็นรูปแบบการเรียนอีกทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศไทยที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีและกำลังได้รับความนิยมกันมากขึ้นทั้งในวงการศึกษาและวงการอื่น ๆ และเป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางาน



134845485

VRU -Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร แนวคิดการฝึกอบรม แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งมาพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอื่น ๆ ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลมีอะไรบ้าง

1.2.2 การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างไร

1.2.3 ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล มีผลเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1.3.2 เพื่อพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1.3.3 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล



134845485

VRU - iThesis 60B74650102 - thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการทำวิจัย ประกอบด้วยเนื้อหา 6 หน่วย ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ /ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง) 2) งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 3) แนวคิด หลักการ และกระบวนการของพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) 4) วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 5) กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น 6) องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร แนวคิดการฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 2) ความพึงพอใจของการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์การพัฒนาและใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ประกอบด้วย ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ประกอบด้วย รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง
ตัวแปรตาม ได้แก่ (1) สมรรถนะการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) และ (2) ความพึงพอใจของที่มีต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 1,153 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 297 คน มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 PP. 727-728)

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน สำหรับการตรวจสอบเนื้อหาหน่วยฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

2) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน สำหรับการทำสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) จำนวน 13 คน โดยมีเงื่อนไขในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมตลอดการฝึกอบรม

2. มีอายุการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาในตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2564–เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) หมายถึง องค์ประกอบและกระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) เนื้อหาฝึกอบรมประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และกระบวนการวิจัย R2R (Routine to Research) ทักษะ ทศนคติ และมีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ปกติ (on the job training)

1.5.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานบริหารและงานธุรการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.5.3 สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) หมายถึง ความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประกอบด้วย 1) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และ 2) สามารถปฏิบัติการเขียนงานวิจัยจากงานประจำ โดยสามารถกำหนดโจทย์วิจัย R2R จากปัญหาที่ประสบจากการปฏิบัติงานและมีความต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น และเขียนเค้าโครงงานวิจัยเพื่อดำเนินการวิจัยอันนำไปสู่การได้มา ซึ่งผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานประจำให้ดีขึ้นอย่างถูกต้อง และเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5.4 ความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ด้วยรูปแบบการฝึกอบรม เนื้อหา การวัดและประเมินผล ผู้ให้การอบรม และ



134845485

VRU_1Thesis_60B74650102_thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

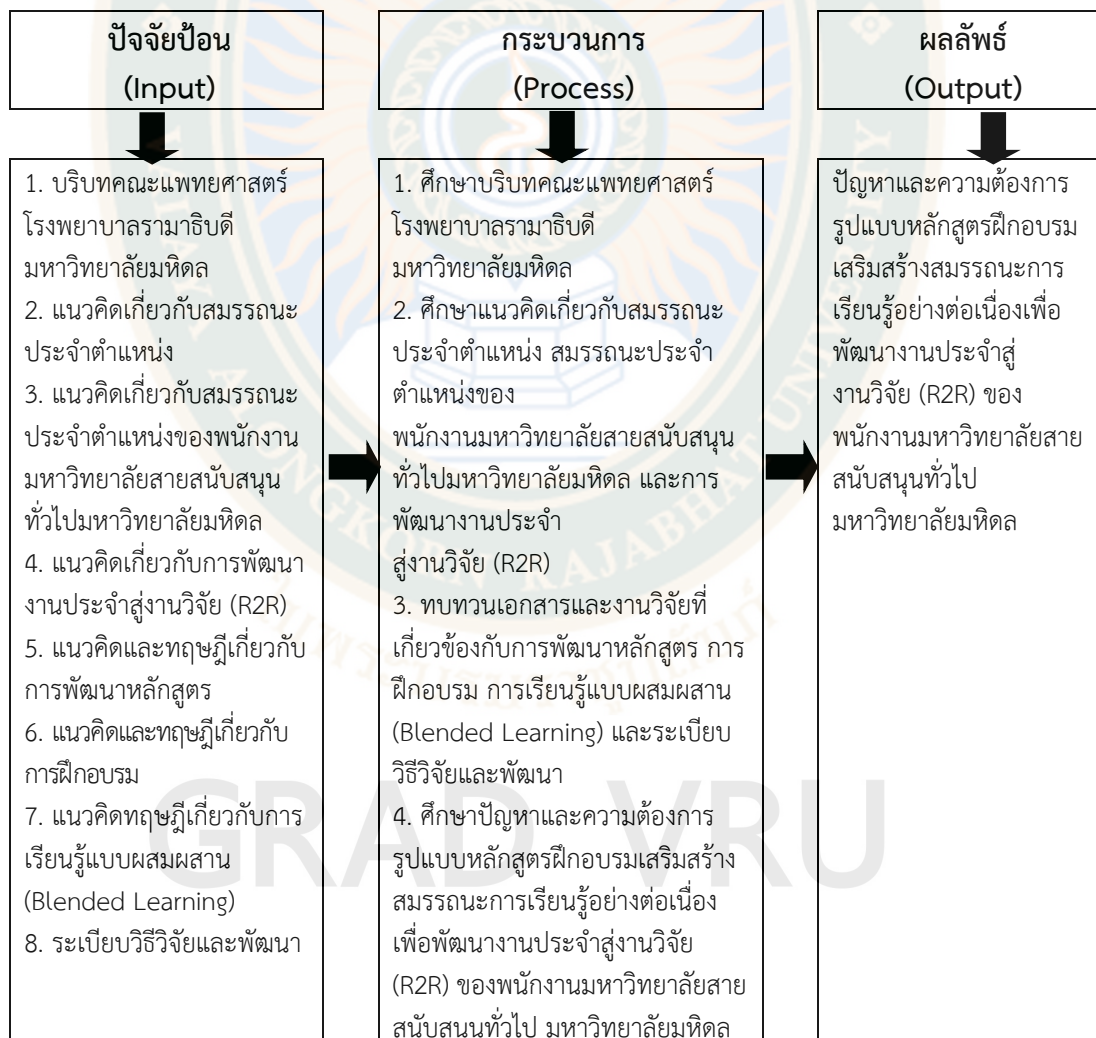
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สามารถวัดได้โดยแบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการศึกษา 3 ระยะ ดังนี้

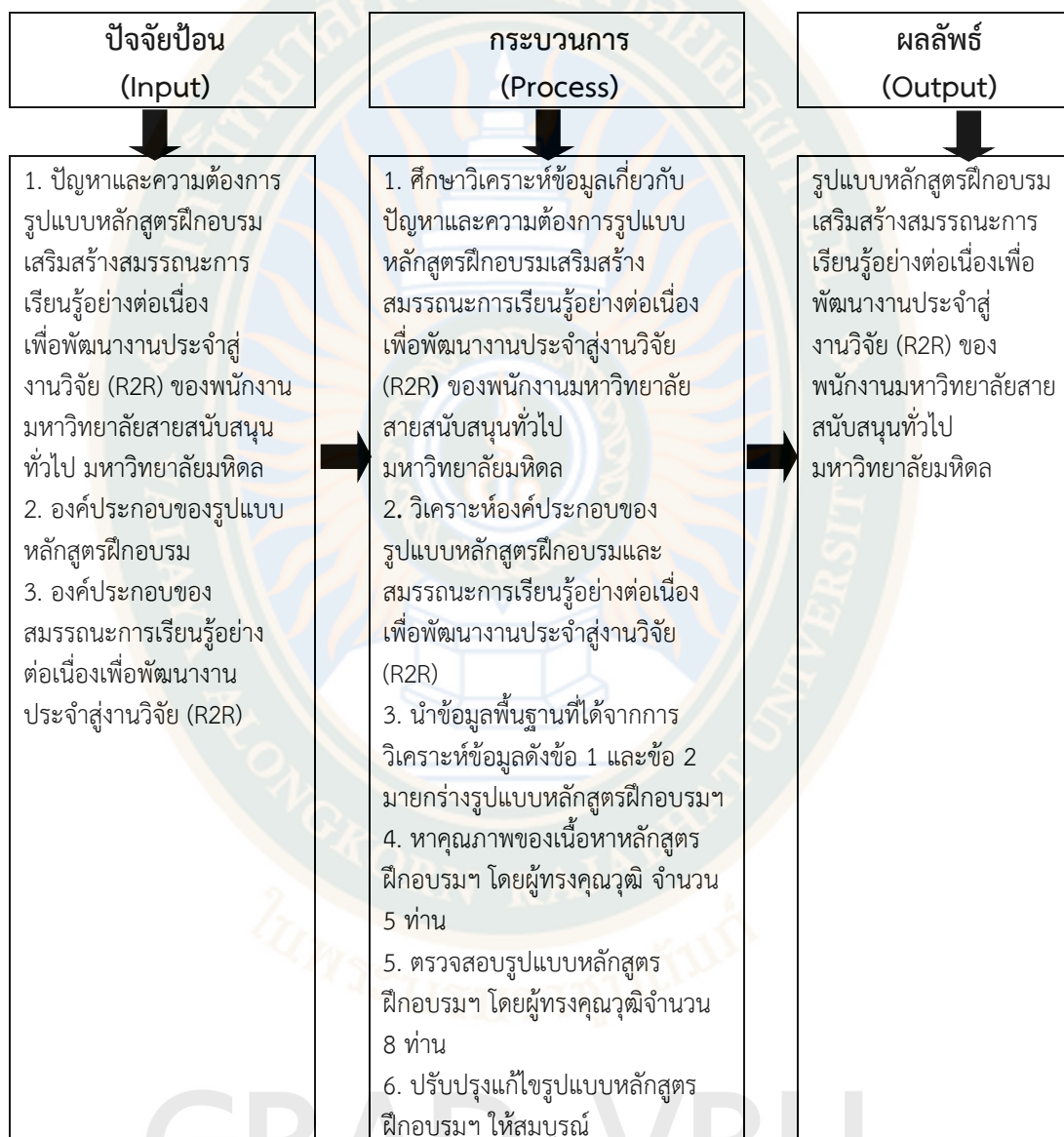
ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

กรอบแนวคิดการศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลในระยะที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 1

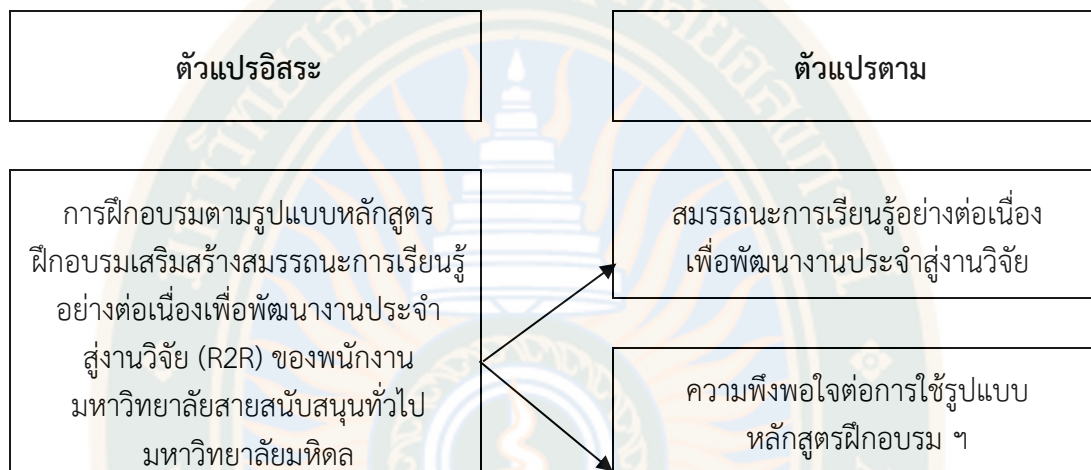
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ 1) การเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยระหว่างก่อนกับหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป

มหาวิทยาลัยมหิดล และ 2) การศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 3

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1.7.2 ได้คู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1.7.3 เป็นแนวทางและวิธีการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้

1.7.4 เป็นประโยชน์ต่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และหลักการดำเนินการ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดสนับสนุน การวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.1.2 รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรต่างประเทศ
 - 2.1.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทย
 - 2.1.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler)
 - 2.1.5 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2.2 ขั้นตอนการฝึกอบรม
 - 2.2.3 รูปแบบการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
 - 2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.3.3 ประเภทและกลุ่มของสมรรถนะ
 - 2.3.4 สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- 2.4 แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
 - 2.4.1 ความหมายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
 - 2.4.2 แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
 - 2.4.3 สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching)
 - 2.5.1 ความหมายของการชี้แนะ (Coaching)
 - 2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะ
 - 2.5.3 บทบาทหน้าที่ของผู้เป็น Coach
 - 2.5.4 แนวทาง หลักปฏิบัติและวิธีการในการเป็น Coach
 - 2.5.5 ประโยชน์จากการชี้แนะ (Coaching)
- 2.6 ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา
- 2.7 บริบททั่วไปเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

- 2.7.1 พันธกิจของสถาบัน
- 2.7.2 วิสัยทัศน์ ปรัชญา ค่านิยมของสถาบัน
- 2.7.3 จำนวนและกลุ่มบุคลากร และข้อกำหนดด้านการศึกษาของแต่ละกลุ่ม
- 2.7.4 ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร
- 2.7.5 กฎระเบียบ กฎหมาย มาตรฐานบังคับที่สำคัญ
- 2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)
 - 2.8.1 การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning)
 - 2.8.2 รูปแบบของการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning)
 - 2.8.3 องค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสาน (5 Keys Ingredients)
 - 2.8.4 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.9.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 2.9.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
 - 2.9.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
 - 2.9.4 การวัดความพึงพอใจ
- 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

চার্জ বাক্স (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้โดยสรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการศึกษาส่วนร่วม นั่นคือหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ถ้าจะกล่าวว่าการหลักสูตรคือหัวใจทางการศึกษาก็คงไม่ผิด เพราะถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้วการศึกษาก็ย่อมดำเนินไม่ได้ และหลักสูตรยังมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน กล่าวคือ ถ้าหากไม่มีหลักสูตร ก็สอนไม่ได้ เพราะไม่รู้จะสอนอะไร หรือถ้าจะสอนโดยคิดเอาเองก็จะเกิดความสับสน โดยที่อาจสอนซ้ำไปซ้ำมาไม่เรียงลำดับตามที่ควรจะเป็น ผลการเรียนรู้อาจไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ ผู้เรียนเองก็จะมีอาการเบื่อหน่ายเพราะไม่ทราบว่าจะเรียนไปนั้นสามารถนำไปเปรียบเทียบกับระดับใด

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินหมายถึง เส้นทางการใช้วิ่งแข่งขัน เนื่องจากเป้าหมายของหลักสูตรมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต ดังนั้น ความหมายของหลักสูตรที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปในปัจจุบัน คือ มวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในรายวิชากลุ่มวิชา เนื้อหาสาระ รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ทาบ (Taba, 1962) ได้กล่าวไว้ว่า “ การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียน การสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบต่อแนวทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร ”

กู๊ด (Good, 1973 PP. 157-158) ได้ให้ความเห็นว่า “ การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้ง การประเมินผล ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่”

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander 1981, P. 30-39) ให้ความหมายว่า “การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตร อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับนักเรียนด้วย”

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสม โดยการเปลี่ยนจุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับการใช้หลักสูตรด้วย

2.1.2 รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรต่างประเทศ

รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากรูปแบบหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blue Print) ที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร นักวิชาการจึงมีความสำคัญเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญมีดังนี้

2.1.2.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดต่างประเทศ

1) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนซึ่งก็คือ หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร (Tyler Rationale) ว่ารูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ (Tyler, 1949)

(1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

(2) ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) อะไรบ้างที่โรงเรียนจะต้องจัดให้ เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

(3) จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้สอนมีประสิทธิภาพ

(4) ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะทราบได้ว่าผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ไทเลอร์ได้วางรูปแบบโครงสร้างของหลักสูตรโดยใช้วิธีการและเป้าหมายปลายทาง (Means and ends approach) ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554)

ในการกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น ในขั้นแรกต้องกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายชั่วคราวก่อน โดยต้องนำบริบทที่เกี่ยวข้อง เช่น บริบททางด้านสังคม ด้วยการนำสิ่งที่สังคมคาดหวังว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอย่างไร และมีการศึกษาตัวผู้เรียน เช่น ความต้องการ ความสนใจ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537) ความเชื่อค่านิยมของสังคมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจน เพราะการศึกษาสังคมค่านิยมชนบประเพณี วัฒนธรรมจะให้คำตอบว่าสังคมต้องการจัดการศึกษาเพื่ออะไร และจะจัดการศึกษาสำหรับใคร สิ่งเหล่านี้ช่วยให้แสวงหาคำตอบที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของการศึกษา

2) การพัฒนาหลักสูตรและการเสนอของไทเลอร์ มีลักษณะสำคัญคือ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554)

(1) จุดมุ่งหมายเป็นตัวกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดจุดมุ่งหมายจึงมี 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวแล้วจึงหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมมาถ่วงดุลจุดมุ่งหมายชั่วคราว เพื่อให้ได้มาเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของหลักสูตร พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามามีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบเพื่อหาความชัดเจนของการกำหนดจุดมุ่งหมายขั้นนี้เพื่อตอบคำถามและหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม

(2) การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่คาดหวังว่าจะให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนและส่วนเสริมหลักสูตรนั้นมีอะไร ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ไทเลอร์ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

(2.1) ผู้เรียนควรมีโอกาสฝึกพฤติกรรมและการเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย

(2.2) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นทำให้ผู้เรียนพอใจปฏิบัติการเรียนรู้ อาจนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้

(2.3) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นอยู่ในข่ายความพอใจที่พึงปฏิบัติได้

(2.4) กิจกรรมและประสบการณ์หลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้ อาจนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้

(2.5) กิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตรวจสอบจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อได้

(3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลา ต่อเวลา และเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) กับแนวนอน (Horizontal) ซึ่งมีเกณฑ์ในการจัดดังนี้

(3.1) ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึงความสัมพันธ์ในแนวตั้งของ ส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตรจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ในวิชาทักษะ ต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย ๆ และต่อเนื่องกัน

(3.2) การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึงความสัมพันธ์แนวตั้งของ ส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตรจากสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง หรือจากสิ่งที่มี ความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

(3.3) บูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันในแนวนอน ขององค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากหัวข้อเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกหัวข้อหนึ่งของรายวิชา หรือจาก รายวิชาหนึ่งไปยังรายวิชาอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่ม ความสามารถทั้งหมดของผู้เรียนที่ได้ประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม

(4) การประเมินผลเพื่อตรวจสอบดูว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ สมควรมีการปรับแก้ในส่วนใดบ้าง พิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

(4.1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะวัดและพฤติกรรมที่คาดหวัง

(4.2) วัดและวิเคราะห์สถานการณ์ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น

(4.3) ศึกษาสำรวจข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมเหล่านั้นได้อย่าง

เหมาะสม

(4.4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ก. ความเป็นปรนัย (Objectivity)

ข. ความเชื่อมั่นได้ (Reliability)

ค. ความเที่ยงตรง (Validity)

ง. ความถูกต้อง (Accuracy)

(4.5) การพิจารณาผลประเมินให้เป็นประโยชน์เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้ เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม การอธิบายถึงส่วนดีของหลักสูตรหรือสิ่งที่ต้องปรับแก้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.1.2.2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวความคิดของทาบา (Taba)

แนวคิดของทาบาในการพัฒนาหลักสูตรใช้วิธียกรากหญ้า (Grass-roots approach)

มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าพัฒนาจากองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (Taba, 1962)

1) วิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of needs) ใช้วิธีสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนและของสังคม

2) กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ

3) คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย

4) การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of content) เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน

5) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา

6) การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ

7) กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determination of what to evaluate and the ways and means of doing it) มีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดวิธีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

จากการพัฒนาหลักสูตรแนวคิดของทาบาคจะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งก่อนก็ได้ แต่เมื่อเริ่มที่จุดใดแล้วจะต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอน จุดเด่นในแนวคิดของทาบาคคือเรื่องยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงมีอยู่ 2 ประการ คือ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554)

1) ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์เรียนรู้ เป็นเครื่องกำหนดสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้น การจัดรูปแบบของการเรียนการสอนต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วย

2) ยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

(1) การจัดเนื้อหา ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้น ๆ มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบใด กว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไร การกำหนดโครงสร้างได้กระทำชัดเจนสอดคล้องกับโครงการในระดับใด เพราะแต่ละระดับมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

(2) หน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจ การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.2.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และ เลวิส (Saylor, Alexander and Lewis, 1981)

แนวคิดของเซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และ เลวิส ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1) เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความครอบคลุม (Goals, Objective and domains) หลักสูตรต้องประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และในแต่ละเป้าหมายควรบ่งบอกถึงความครอบคลุมของหลักสูตร (Curriculum Domain) วัตถุประสงค์ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งกำหนดจากความเป็นโลกาภิวัตน์ ความต้องการของสังคมที่อยู่อาศัยกฎหมาย ข้อบังคับ เป็นต้น

2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) คือการวางแผนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปรัชญา ความต้องการของสังคมและผู้เรียนมาพิจารณาด้วย

3) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) ครูต้องเป็นผู้วางแผนและวางแผนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ (Instructional Plans) รวมทั้งการจัดทำสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา แบบเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ครูตั้งเป้าหมายไว้

4) การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันตัดสินใจเพื่อเลือกวิธีการประเมินผลที่สามารถประเมินได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ได้ผลตามความมุ่งหมายการประเมินหลักสูตรจะเป็นข้อมูลสำคัญที่บอกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ว่าควรปรับปรุงหลักสูตรในจุดใด เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการใช้หลักสูตรในอนาคต

2.1.2.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโอลิวา (Oliva, 1982)

1) จุดมุ่งหมายของการศึกษา (Aims of Education) และหลักการปรัชญา และจิตวิทยาจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสังคมและผู้เรียน

2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3) เป้าหมายของหลักสูตร (Curriculum Goals) โดยอาศัยข้อมูลจากชั้น 1 และ 2

4) จุดประสงค์ของหลักสูตร (Curriculum Objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากชั้นที่ 1, 2 และ 3 แตกต่างจากชั้นที่ 3 คือ มีลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้หลักสูตร และการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

5) รวบรวมและนำไปใช้ (Organization and Implementation of the Curriculum) เป็นขั้นของการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

6) กำหนดเป้าหมายของการสอน (Instructional Goals) ของแต่ละระดับ

7) กำหนดจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน (Instructional Objective) ในแต่ละวิชา

8) เลือกยุทธวิธีในการสอน (Selection of Strategies) เป็นขั้นที่ผู้เรียนเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน

9) เลือกเทคนิควิธีการประเมินผลก่อนที่นำไปสอนจริงคือ 9A (Preliminary selective of evaluation techniques) และกำหนดวิธีประเมินผลหลังจากกิจกรรมการเรียนการสอนสิ้นสุดคือ 9B (Find selection of evaluation techniques)

10) นำยุทธวิธีไปใช้ปฏิบัติจริง (Implementation of Strategies) เป็นขั้นของการใช้วิธีการที่กำหนดในขั้นที่ 8

11) ประเมินผลจากการเรียนการสอน (Evaluation of Instruction) เป็นขั้นที่เมื่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้น ก็มีการประเมินผลตามที่ได้เลือกหรือกำหนดวิธีการประเมิน ขั้นที่ 9

12) ประเมินหลักสูตร (Evaluation of curriculum) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้วงจรครบถ้วน การประเมินผลที่มีใช้ประเมินผู้เรียนและผู้สอน แต่เป็นการประเมินหลักสูตรที่จัดทำขึ้น

2.1.2.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของมัลคอล์มสกีลเบ็ก

สกีลเบ็ก (Skilbeck, 1984) สิทธิชัย เทวธีระรัตน์ (2543) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตรในลักษณะที่เป็นพลวัต จุดเด่น คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ สกีลเบ็กเชื่อว่า สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของหลักสูตร เพราะไม่สามารถคาดเหตุการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นข้างหน้าได้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไว้ก่อนมีการสำรวจสถานการณ์จริงจึงขาดความน่าเชื่อถือ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรโดยโรงเรียนเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรเอง (School-based curriculum development หรือ SBCD) เป็นวิธีที่สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นปรากฏการณ์ของสังคมแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถเจาะจงใช้รูปแบบหลักสูตรที่เป็นแบบเดียวกันได้ ดังนั้น รูปแบบหลักสูตรจึงเป็นพลวัตแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของสกีลเบ็ก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze the situation) วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งส่งผลถึงโรงเรียนให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้นำไปปฏิบัติได้จริงและบังเกิดผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

ก. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ความคาดหวังของผู้ปกครอง ความต้องการของนายจ้าง ความต้องการของสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก และอุดมคติของสังคม

2) การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาและหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย นโยบายการศึกษา ระบบการสอน อำนาจในการตัดสินใจของท้องถิ่น ผู้จบการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นต้น



1348445485

3) การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ
ยุคสมัย

4) การเพิ่มศักยภาพของครูอาจารย์ ในการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ
ยุคสมัย

5) การนำทรัพยากรใช้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
ข. ปัจจัยภายใน ได้แก่

1) เจตคติ ความสามารถและความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน
2) ค่านิยม เจตคติ ทักษะ ประสบการณ์ของครู ที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย
ของการจัดการเรียนการสอน

3) ความคาดหวังของโรงเรียน โครงสร้างการบริหารงาน การกระจาย
อำนาจการบริหารการศึกษา วิธีจัดประสบการณ์ให้นักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนบรรทัด
ฐานทางสังคม การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์

4) วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณ แผนงาน และศักยภาพในการ
จัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

5) การยอมรับและการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรมาใช้
ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Define Objectives) การ
วิเคราะห์สถานการณ์ในขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์แปลง
เปลี่ยนไปตามปัจจัยภายนอกและภายใน สะท้อนความเป็นจริงของสถานการณ์ที่เป็นอยู่ สอดคล้อง
กับค่านิยม ทิศทางที่กำหนด รวมทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการจัดการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์
ควรเขียนในลักษณะการเรียนรู้ที่คาดหวังจากนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไปกับวัตถุประสงค์
เฉพาะ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น นักเรียน ครู
ผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนการสอน (Design the
teaching learning programme) เป็นการออกแบบการเรียนการสอนต้องให้สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โรงเรียนต้องตอบคำถามพื้นฐาน เช่น จะสอนอะไร และนักเรียนจะ
เรียนรู้อะไรซึ่งต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรายวิชาที่นำมาจัดการเรียนการสอน การกำหนด
แบบแผนการสอนและการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ข้อมูลพื้นฐานหรือทิศทางของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
แกนกลาง เป็นวิชาบังคับหรือวิชาเลือกตามความสนใจ

3.2 การจัดกลุ่มและการบูรณาการของสาระวิชาต่าง ๆ

3.3 การจัดกลุ่มนักเรียน ซึ่งอาจจัดตามความสนใจของนักเรียน จัดให้
เด็กเรียนเก่งเรียนด้วยกันและไม่เก่งเรียนด้วยกัน หรือจัดให้เด็กที่มีความสนใจต่างกันเรียนด้วยกัน

3.4 ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ กับเป้าหมายของหลักสูตร

3.5 การเรียงลำดับของเนื้อหาการสอน

3.6 สถานที่ ทรัพยากร อุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

3.7 ออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอน

3.8 แต่งตั้งคณะทำงาน

3.9 จัดทำตารางและกิจกรรมในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ (Interpret and implement the programme) การวางแผนและการออกแบบหลักสูตรก็เพื่อให้หลักสูตรนั้นนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งดูจากผลการประเมินผลลัพธ์สุดท้ายว่าการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ มีแผนงานใดที่มีความพร้อมมากที่สุด และรับรองคุณภาพได้ดั่งนั้น ครูต้องมีจิตสำนึกในความเป็นมืออาชีพที่ต้องติดตามควบคุม ดูแล และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่ออกแบบและดำเนินการอยู่มีประโยชน์คุ้มค่า การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่นผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าภาค อาจไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากปัญหาการขาดการเอาใจใส่จากครู ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารหลักสูตรที่ทำให้เกิดการยอมรับ และนำไปใช้ได้จริง ๆ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งก็คือครูนั่นเองครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการของนักเรียนเป็นอย่างดีดังนั้น การปฏิบัติเพื่อพัฒนาหลักสูตรต้องเหมาะสมและต้องสอดคล้องกับศักยภาพของครู การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับครู ครูต้องเป็นบุคลากรหลักในการออกแบบและการนำไปใช้ นั่นคือ ครูต้องเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรด้วยตนเอง ดีกว่ารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่บุคคลอื่นเป็นผู้จัดทำให้

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตร (Assess and evaluate) การประเมินการเรียนรู้ (Assessment) เป็นการตัดสินคุณค่าในศักยภาพการเรียนรู้และการปฏิบัติของผู้เรียนรู้ ส่วนการประเมินผล (Evaluation) หมายถึงการรวบรวมหลักฐานเพื่อนำมาตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้ รวมทั้งผลการปฏิบัติหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ผู้เรียนต้องบรรลุ เช่น การกำหนดชิ้นงาน การสังเกต การบันทึกการทำงาน การสอน การรายงานผล การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีแนวทางที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมรวมทั้งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องทุกครั้ง ดังนั้น การประเมินจึงไม่ใช่กิจกรรมที่กระทำรายยอดครั้งเดียว แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งผู้ออกแบบหลักสูตรด้วยการกระทำเช่นนี้เป็นวงจรต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผู้เรียนและหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2.1.2.6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์ (Walker, 1971)

วอล์คเกอร์ (Walker) ปฏิเสธแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรด้วยการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตรด้วยการอธิบายเชิงเหตุผลโดยปราศจากการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงมาก่อน วิธีการของวอล์คเกอร์เป็นวิธีการศึกษาแบบประจักษ์นิยม (Epiricalism) หรือเป็นวิธีการศึกษาแบบธรรมชาติ (Naturalistic model) ซึ่งเป็นวิธีการที่เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงจากปรากฏการณ์ทางสังคม และผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรองอย่างเหมาะสมก่อนการตัดสินใจออกแบบหลักสูตร ส่วนผลการพิจารณาจะออกมาเช่นไรก็ยอมรับตามสภาพการณ์ซึ่งเป็นวิธีคล้ายกับเดบิตโตของสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาติ (Marsh, 1986 PP. 53–57)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์ แบ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ (Walker, 1971 PP. 58–59)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ได้จากมุมมองต่าง ๆ ความเชื่อ ค่านิยม ทฤษฎี แนวคิด เป้าหมาย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาสร้างหลักสูตรต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ มีความจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ว่าง่วงหน้าซึ่งเป็นประโยชน์ในการดำเนินการขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาไตร่ตรอง (Deliberates) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาต่างเข้ามาสู่กระบวนการปรึกษาหารือหรือการอภิปรายการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะออกแบบหลักสูตร โดยการถ่วงน้ำหนักทางเลือกต่าง ๆ (eight alternatives) ในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงต้นทุน ค่าใช้จ่าย และประโยชน์ที่ได้รับมา การพิจารณาทางเลือกนี้จะก่อให้เกิดความไม่แน่ใจว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ดังนั้น จึงสามารถที่จะยอมรับหรือปฏิเสธได้อย่างเต็มที่ก่อนการกำหนดทิศทางที่ต้องการในการออกแบบหลักสูตรต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เป็นการวินิจฉัยเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรก่อน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างรอบด้านของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งไม่กำหนดรูปแบบหลักสูตรไว้ล่วงหน้า แต่ใช้ในการแสวงหาความเหมาะสมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสถานการณ์ เป็นการเลือกที่ผ่านการกลั่นกรองมาแล้ว และมีความชัดเจนในองค์ประกอบต่าง ๆ โดยสามารถชี้เฉพาะเจาะจงความต้องการหลักสูตรของชุมชนได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รูปแบบของหลักสูตรเชิงวัตถุประสงค์การออกแบบหลักสูตรเชิงพลวัตเป็นพรณนาความเชื่อมโยงจากข้อมูลพื้นฐาน โดยนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาสู่กระบวนการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberations) ซึ่งเป็นการเลือกวิธีที่ดีที่สุดจากนั้นเริ่มก้าวไปสู่จุดสุดท้าย คือการออกแบบหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง

จากการศึกษารูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) (2) ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) (3) จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษา (4) ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 :thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ตารางที่ 1 แสดงรูปแบบ/สาระของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

ผู้เสนอ	รูปแบบ/สาระ
ไทเลอร์	หลักการและเหตุผลของการพัฒนาหลักสูตร ต้องคำนึงถึงพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ จุดมุ่งหมาย ประสบการณ์ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และ ประเมินอย่างไรจึงจะทราบว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย
ทาบ	การพัฒนาหลักสูตรแบบรากหญ้า (Grass-roots approach) หลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าพัฒนาจากองค์กรที่อยู่สูงขึ้นไป โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน คือ 1. วิเคราะห์ความต้องการ 2. กำหนดจุดมุ่งหมาย 3. คัดเลือกเนื้อหา 4. การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ 5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6. การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ 7. กำหนดวิธีวัดและประเมินผล
เชย์เลอร์ อเล็กซาน เดอร์ และเล วิส	การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1. วัดจุดประสงค์ของหลักสูตร 2. การออกแบบหลักสูตร 3. การนำหลักสูตรไปใช้ 4. การประเมินผลหลักสูตร
โอลิวา	การพัฒนาหลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 12 ขั้นตอน คือ 1. จุดหมายของการศึกษา 2. ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและชุมชน 3. เป้าหมายหลักสูตร 4. จุดประสงค์หลักสูตร 5. นำหลักสูตรไปใช้ 6. เป้าหมายการจัดการเรียนการสอน
	แต่ละระดับ 7. จุดประสงค์การจัดการเรียนแต่ละรายวิชา 8. เลือกยุทธวิธีในการสอน 9. เลือกเทคนิควิธีการประเมินผลก่อนนำไปสอนจริง 10. นำยุทธวิธีไปปฏิบัติจริง 11. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
สกลีเบิร์ก	การพัฒนาหลักสูตรที่เป็นพลวัต ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์สถานการณ์ 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ 3. การออกแบบการจัดการเรียนการสอน 4. การนำหลักสูตรไปใช้ 5. การประเมินการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตร
วอล์คเกอร์	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดเชิงประจักษ์นิยม ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. การพิจารณาไตร่ตรอง 3. การออกแบบหลักสูตร
กรมวิชาการ	การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร 3. วางแผนและจัดทำหลักสูตร 4. กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ 5. จัดทำแผนการสอน

2.1.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทย

การพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานเท่าที่ผ่านมาเป็นหน้าที่ของหน่วยงานระดับนโยบาย โดยกรมวิชาการ เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรระดับชาติ

รวมทั้งเป็นผู้จัดเนื้อหาสาระแบบเรียน สื่อรายวิชาต่าง ๆ ให้โรงเรียนใช้เหมือนกันทั่วประเทศ แม้ว่าในคู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) เปิดโอกาสให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนได้เอง แต่ก็มีโรงเรียนจำนวนไม่น้อยมากคือประมาณร้อยละ 27 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ที่มีหลักสูตรสอดคล้องกับท้องถิ่นและผู้เรียน ดังนั้น การศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ในบริบทของประเทศจากแนวคิดของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบ รวมทั้งแนวคิดของนักวิชาการ อันนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นรูปแบบสำหรับการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543) ได้กำหนดให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรเองได้ภายใต้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร 4 ลักษณะ คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน (2) การพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับรายละเอียดของเนื้อหา (3) การพัฒนาหลักสูตรโดยการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน (4) การพัฒนาหลักสูตรโดยการจัดทำวิชา/รายวิชาเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยศึกษาจากคำอธิบายหรือคำอธิบายวิชาที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ คือ

1.1) กิจกรรม ได้แก่ ส่วนที่ระบุถึงแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ต้องจัดให้แก่ผู้เรียนสังเกตได้จากคำว่า ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง สำรวจ ฝึก ปฏิบัติ วิเคราะห์ อภิปราย ฯลฯ

1.2) เนื้อหา ได้แก่ ส่วนที่ระบุถึงหัวข้อหรือขอบข่ายของเนื้อหาที่จะนำมาให้ผู้เรียนหรือฝึกเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์

1.3) จุดประสงค์ ได้แก่ ส่วนที่ระบุถึงพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนรู้หรือฝึกทักษะตามที่ได้ระบุไปแล้วในข้อ 1.1 และ 1.2 พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นนี้ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความรู้ ทักษะ เจตคติ และกระบวนการ

ผลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ คำอธิบาย หรือคำอธิบายรายวิชานี้ ช่วยทำให้ผู้สอนมองเห็นภาพงานสอนของเนื้อหาหรือรายวิชาดังกล่าวได้ชัดเจนขึ้น ว่าต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีใด มีขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องเรียนรู้หรือฝึกทักษะอะไรบ้าง และประการสุดท้ายต้องการให้ผู้เรียนมีหรือเกิดพฤติกรรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งการจัดการอะไรบ้าง กิจกรรมต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ออกมานี้ หลักสูตรกำหนดไว้กว้าง ๆ เป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่ต้องพิจารณาว่ากิจกรรมดังกล่าวควรจัดโดยวิธีใด จัดอย่างไรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เนื้อหาและตัวผู้เรียน เช่นกิจกรรม “ศึกษา” สามารถจะจัดรูปแบบหรือวิธีการ “ศึกษา” ได้หลายวิธี เช่น

- ฟังคำอธิบายจากครู
- ค้นคว้าจากห้องสมุดของโรงเรียน
- ค้นคว้าจากแหล่งวิทยากรอื่น ๆ
- เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นมาบรรยาย
- ออกไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เกี่ยวข้องในท้องถิ่น

- ออกไปสำรวจดูสภาพจริงในพื้นที่
- สังเกตสิ่งแวดล้อม
- ออกไปทัศนศึกษา
- รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ
- นำหรือพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้
- วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ เช่น ความสัมพันธ์ด้านความเหมือนและความแตกต่างสิ่งที่เป็นเหตุและผล ฯลฯ

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมการ “ศึกษา” นั้น โรงเรียนสามารถ “ศึกษา” ตามที่กำหนดได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี และแต่ละวิธีมีขั้นตอนของการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะโรงเรียนต้องตัดสินใจเลือกหรือปรับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นลักษณะใดก็ตาม กิจกรรมที่จัดนั้นต้องเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและได้เรียนรู้จริงเกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเองได้มากที่สุด ต้องจัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ของโรงเรียน ที่สำคัญต้องไม่ทำให้จุดประสงค์การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป

2) การพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับรายละเอียดของเนื้อหา

การพัฒนาหลักสูตรลักษณะนี้ เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากที่โรงเรียนได้วิเคราะห์เนื้อหา/คำอธิบายรายวิชามาแล้ว โรงเรียนต้องนำเอาผลการวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นเนื้อหาวิเคราะห์ต่อไปอีกกว่าจากหัวข้อหรือขอบข่ายเนื้อหาที่หลักสูตรกำหนดไว้ในแต่ละหัวข้อนั้นควรมีการเพิ่มเติมวิเคราะห์รายละเอียดอะไรอีกบ้างว่าพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับรายละเอียดเนื้อหา โรงเรียนสามารถพิจารณากำหนดรายละเอียดเนื้อหาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ โดยต้องไม่ทำให้จุดประสงค์การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปและไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของเวลาและผู้เรียนด้วยการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะนี้ โรงเรียนสามารถดำเนินการได้เอง

3) การพัฒนาหลักสูตรโดยการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรในลักษณะของการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้วยการเลือกปรับปรุงหรือจัดทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นใหม่ มีลักษณะดังนี้

3.1) ประเภทของสื่อการเรียนการสอน จำแนกประเภทตามลักษณะของสื่อการเรียนการสอนได้ดังนี้

(1) หนังสือเรียน เป็นหนังสือที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้สำหรับการเรียนมีสาระตรงที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้อง อาจมีลักษณะเป็นเล่ม เป็นแผ่นหรือเป็นชุดก็ได้

(2) คู่มือครู แผนการสอน แนวการสอน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อช่วยครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละรายวิชาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

(3) หนังสือเสริมประสบการณ์ เป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ในด้านการศึกษาหาความรู้ของตนเอง ความสนุกสนานเพลิดเพลิน ความซาบซึ้งในคุณค่าของภาษา การเสริมสร้างทักษะและนิสัยรักการอ่าน การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น หนังสือประเภทนี้โรงเรียนควรจัดไว้บริการครูและนักเรียนในโรงเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ

ก. หนังสืออ่านนอกเวลา เป็นหนังสือที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนดให้ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียนสำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียน โดยถือว่ากิจกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับหนังสือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

ข. หนังสืออ่านเพิ่มเติม เป็นหนังสือที่มีสาระอิงหลักสูตรสำหรับให้นักเรียนอ่านเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ตามความเหมาะสมกับวัยและความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล หนังสือประเภทนี้เคยเรียกว่าหนังสืออ่านประกอบ

ค. หนังสืออุเทศ เป็นหนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียน โดยมีการเรียบเรียงเชิงวิชาการ

ง. หนังสือส่งเสริมการอ่าน เป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เน้นไปในทางส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่าน และมีนิสัยรักการอ่านมากยิ่งขึ้นอาจเป็นหนังสือวรรณคดี นวนิยาย นิยาย ฯลฯ ที่มีลักษณะไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณีและศีลธรรมอันดีงามให้ความรู้ มีคติและสาระประโยชน์

(4) แบบฝึกหัด เป็นสื่อการเรียนสำหรับให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อช่วยเสริมให้เกิดทักษะและความแตกฉานในบทเรียน

(5) สื่อการเรียนการสอนอื่น ๆ เช่น สื่อประสม วีดิทัศน์ เทปบันทึกเสียง ภาพพลิก แผ่นภาพ เป็นต้น

สื่อการเรียนการสอนดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนสามารถเลือกใช้ ปรับปรุงหรือจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสม

3.2) การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน

เนื่องจากสื่อการเรียนการสอนมีหลายประเภทตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว และสื่อการเรียนการสอนแต่ละประเภทก็มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป อีกทั้งสื่อการเรียนการสอนที่ผลิตจากส่วนกลางก็มักจะทำให้เนื้อหาทั่วไป ๆ ซึ่งไม่เจาะจงเฉพาะท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง ฉะนั้นโรงเรียนจึงควรเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นตน โดยมีขั้นตอนดังนี้

(1) วิเคราะห์หลักสูตร โดยวิเคราะห์จุดประสงค์ คำอธิบาย/คำอธิบายรายวิชา และคาบเวลาเรียน ที่ปรากฏในหลักสูตรว่า วิชา/รายวิชานั้นมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เจตคติ ค่านิยม ทักษะ และการปฏิบัติอย่างไร มีขอบข่ายเนื้อหาเพียงใด และมีคาบเวลาเรียนเท่าไร เพื่อนำมากำหนดสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(2) สำรวจ รวบรวมสื่อการเรียนการสอน ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับจุดประสงค์และคำอธิบาย/คำอธิบายรายวิชาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น ร้านจำหน่ายหนังสือ ฯลฯ เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตร

(3) วิเคราะห์สื่อการเรียนการสอน ที่ได้จากการสำรวจและรวบรวมไว้ตามข้อ 3.2.2 เพื่อพิจารณาว่าสื่อการเรียนการสอนดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้หรือไม่เพียงใด

3.3) การปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน

โรงเรียนอาจปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนทั้งหนังสือเรียน คู่มือครู แผนการสอน แนวการสอนหนังสือเสริมประสบการณ์ ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ปรับรายละเอียด หรือให้เป็นปัจจุบันได้

3.4) การจัดทำสื่อการเรียนการสอน

เมื่อโรงเรียนได้วิเคราะห์สื่อการเรียนการสอนเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นแล้วพบว่า มีความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องจัดทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นใหม่เพื่อให้สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น หนังสือเรียน คู่มือครู แผนการสอน หนังสือเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด สื่อการเรียนการสอนอื่น ๆ เป็นต้น

4) การพัฒนาหลักสูตรโดยการจัดทำวิชา/รายวิชาเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่ แนวการจัดทำวิชา/รายวิชาเพิ่มเติม

การพัฒนาหลักสูตรลักษณะนี้เป็นการจัดทำวิชาหรือรายวิชาขึ้นใหม่ หลังจากที่ได้ศึกษามาแล้วพบว่า สิ่งที่ควรพัฒนานั้นไม่มีปรากฏอยู่ในหลักสูตรของกลุ่มประสบการณ์หรือรายวิชา/กลุ่มวิชาใด ๆ ในหลักสูตรแกนกลาง การพัฒนาหลักสูตรโดยการจัดทำรายวิชา/รายวิชาขึ้นใหม่นี้ ควรดำเนินการในรูปแบบของคณะทำงานโดยมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

4.1) ศึกษาจุดหมายของหลักสูตร จุดประสงค์และโครงสร้าง เนื้อหาของกลุ่มประสบการณ์/กลุ่มวิชา/รายวิชาต่าง ๆ จากหลักสูตรแกนกลาง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาจัดทำและเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนกับเนื้อหาที่มีอยู่

4.2) นำเอาผลการศึกษาผลการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น ที่ได้จากการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์มาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดจุดประสงค์และเนื้อหา

4.3) กำหนดจุดประสงค์ของวิชา/รายวิชาที่จะดำเนินการจัดทำขึ้นใหม่ โดย

(1) วิเคราะห์จากปัญหา/ความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ สิ่งที่ต้องการให้รู้ พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดและเงื่อนไขต่าง ๆ (ถ้ามี)

(2) กำหนดจุดประสงค์ให้ครอบคลุมกับสภาพที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อเรียนจบรายวิชานั้น ไม่ใช่การดำเนินการงานหรือกิจกรรม

4.4) กำหนดเนื้อหา โดยการวิเคราะห์จากจุดประสงค์ ซึ่งระบุค่าหลักของจุดประสงค์รายวิชานั้น ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นความรู้ (สิ่งที่ให้ผู้เรียน/ศึกษา) และส่วนที่เป็นทักษะ (สิ่งที่ต้องการฝึก) เนื้อหาที่กำหนดนี้ต้อง

(1) สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา

(2) ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ

(3) เหมาะสมกับวัยและพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน

(4) เหมาะสมกับคาบเรียน

(5) ไม่ขัดต่อความมั่นคงของชาติ ระบบการปกครองตามหลังประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดี

4.5) กำหนดคาบเวลาเรียนสำหรับคำอธิบายหรือรายวิชาที่จัดทำขึ้นใหม่ ในการกำหนดคาบเวลาต้องเป็นไปตามเงื่อนไข เช่น ระดับประถมศึกษา จำนวนคาบเวลาเรียนที่กำหนดขึ้นนั้นต้องไม่ทำให้คาบเวลาเรียนสำหรับกลุ่มประสบการณ์/หน่วยย่อยที่มีอยู่เปลี่ยนแปลงไป

4.6) เขียนคำอธิบาย/คำอธิบายรายวิชา ให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแม่บทโดยระบุแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ของรายวิชา ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

4.7) จัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดประกอบการจัดทำวิชาหรือรายวิชาที่จัดทำขึ้นใหม่ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้มีรายละเอียดเนื้อหา ประกอบด้วย

- (1) เหตุผลความจำเป็น
- (2) จุดประสงค์ (ของวิชา/รายวิชาที่จัดทำ)
- (3) ขอบข่ายเนื้อหา
- (4) แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- (5) สื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการสอน
- (6) แนวการวัดผลประเมินผล

4.8) ในการเสนอขออนุมัติ ให้ส่งเอกสารในข้อ 6 และ 7 ให้แก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่พิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติและกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้คำอธิบาย/คำอธิบายรายวิชาดังกล่าวแล้วจึงนำเอาคำอธิบายหรือรายวิชาดังกล่าวมาจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและต้องไม่ลืมว่า เนื้อหารายวิชาที่จัดทำขึ้นใหม่ต้องไม่เป็นเนื้อหาที่ซ้ำซ้อนกับเนื้อหาที่มีอยู่แล้วในแม่บท เนื้อหาในกลุ่มประสบการณ์/รายวิชา/กลุ่มวิชาเดียวกันหรือต่างกลุ่มกันก็ตาม ดังนั้นต้องตรวจสอบรายละเอียดของเนื้อหาก่อนลงมือพัฒนา

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาอนุมัติคำอธิบาย/คำอธิบายรายวิชาที่จัดทำประกอบด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

- (1) สอนและสอดคล้องกับหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร
- (2) เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างความรู้ในแต่ละกลุ่มประสบการณ์หรือกลุ่มวิชาตามที่โครงสร้างหลักสูตรทั้ง 3ระดับกำหนดไว้
- (3) สอดคล้องและสนองต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง
- (4) มีความสมบูรณ์และความพร้อมเพียงพอในการนำไปใช้ในการเรียนการสอน ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลกระทบ
- (5) เป็นผลผลิตจากการนำข้อมูลในระดับท้องถิ่นมาพัฒนาการเรียนการสอนทั้งในด้านหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และเทคนิคการสอน
- (6) ไม่เป็นเนื้อหาวิชา/รายวิชาที่ซ้ำซ้อนกับเนื้อหาวิชาหรือรายวิชาที่มีอยู่ในหลักสูตรแกนกลาง
- (7) ไม่มีเนื้อหาที่กล่าวมาโดยตรงกับพาดพิงในลักษณะที่ลบหลู่สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไม่ขัดต่อหลักการปกครองระบบประชาธิปไตย ไม่ขัดกับหลักศีลธรรมอันดี และไม่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ



(8) มีรูปแบบและวิธีการเขียนสอดคล้อง และเป็นไปตามที่หลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรด้วยการปรับกิจกรรม ปรับเนื้อหา ปรับปรุง สื่อ และเพิ่มเติมรายวิชาดังกล่าวมาแล้ว กรมวิชาการได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ตามความต้องการของท้องถิ่น และปรับปรุงแบบการพัฒนาหลักสูตรด้วยการเพิ่มกิจกรรมการจัดทำ สื่อใหม่เพิ่มเติมขึ้นมาซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2543 น. 4-6) มีดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในเรื่องต่าง ๆ เช่น
 - 1.1) ด้านการศึกษา
 - 1.2) ด้านเศรษฐกิจ
 - 1.3) ด้านสังคมวัฒนธรรม
 - 1.4) ด้านสิ่งแวดล้อม
 - 1.5) ด้านการสื่อสาร/คมนาคม
 - 1.6) ด้านประชากร
- 2) ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1) หลักการ จุดหมาย และโครงสร้าง
 - 2.2) จุดประสงค์และคำอธิบายรายวิชา
- 3) วางแผนและจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในลักษณะต่าง ๆ เช่น
 - 3.1) การปรับกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 3.2) การปรับรายละเอียดเนื้อหา
 - 3.3) ปรับปรุง และ/หรือเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน
 - 3.4) จัดทำสื่อการเรียนขึ้นใหม่
 - 3.5) จัดทำคำอธิบายและรายวิชาเพิ่มเติม
- 4) กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้
- 5) จัดทำแผนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในลักษณะที่ 3.1-3.4 สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องขออนุมัติ/ขออนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดทำคำอธิบาย หรือคำอธิบายรายวิชาขึ้นมาใหม่แล้ว สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเสนอใน กระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับการอนุมัติและกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้ได้แล้วจึงจะสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทย สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานเท่าที่ผ่านมาเป็นหน้าที่ของหน่วยงานระดับนโยบาย โดยกรมวิชาการเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรระดับชาติ โดยกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543) ได้กำหนดให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรเองได้ภายใต้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร 4 ลักษณะ คือ (1) การ

พัฒนาหลักสูตรโดยการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน (2) การพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับรายละเอียดของเนื้อหา (3) การพัฒนาหลักสูตรโดยการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน (4) การพัฒนาหลักสูตรโดยการจัดทำวิชา/รายวิชาเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่

2.1.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler)

ใน ค.ศ. 1949 ไทเลอร์ได้เขียนหนังสือเรื่อง Basic Principles of Curriculum and Instruction ซึ่งเสนอแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรที่รู้จักกันดี คือ หลักสูตรและเหตุผลพื้นฐาน 4 ประการ คือ

- 1) มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรแสวงหา
- 2) มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- 3) จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
- 4) จะประเมินผลของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

จากพื้นฐานทั้ง 4 ข้อ ชี้ให้เห็นว่า การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้ผู้เรียน และการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรด้วย

รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์เริ่มจาก

1) การกำหนดจุดมุ่งหมาย ก่อนจะกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างกว้าง ๆ นั้น จะต้องอาศัยข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น แหล่งแรกคือสังคม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตในสังคม โครงสร้างที่สำคัญทางสังคม และความมุ่งหวังทางสังคม เป็นต้น แหล่งที่สองเกี่ยวกับผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวกับความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ประเทศชาติต้องการ และแหล่งที่สามก็คือ คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาการศึกษาต่าง ๆ หรือจากผลการวิจัยที่สรุปให้ข้อคิดเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรจัดการเรียนการสอนแล้วนำมาประมวลเข้าด้วยกันจนเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ ของหลักสูตรหรือจุดประสงค์ชั่วคราว (Tentative Objectives) จากนั้นจุดประสงค์ชั่วคราวจะได้รับการกลั่นกรองจากข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษา ปรัชญาสังคม และจิตวิทยาการเรียนรู้ ซึ่งจะตัดทอนจุดประสงค์ที่ไม่จำเป็นออกและทำให้จุดประสงค์มีความชัดเจนขึ้น จุดประสงค์ที่ได้นี้เป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงในการพัฒนาหลักสูตร จากนั้นจึงเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือประสบการณ์ทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดขึ้น

2) การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่คาดหวังจะให้ผู้เรียนมีประสบการณ์อย่างไร กิจกรรมที่จัดทั้งในการเรียนการสอนและส่วนเสริมหลักสูตรนั้นมีอะไร ทั้งนี้ก็เพื่อให้กระบวนการการเรียนการสอนดำเนินไปเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ไทเลอร์ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

- (1) ผู้เรียนควรมีโอกาสฝึกพฤติกรรม และเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดประสงค์
- (2) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดประสงค์
- (3) กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะอยู่ในขอบข่ายความพอใจที่พึงปฏิบัติได้

(4) กิจกรรมและประสบการณ์หลายๆ ด้านของการเรียนรู้จะนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียว

(5) ในทำนองเดียวกันกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองจุดประสงค์หลาย ๆ ข้อได้

นอกจากนั้น ไทเลอร์ยังเน้นเกี่ยวกับการพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลาต่อเวลา และเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) กับ แนวนอน (Horizontal) ซึ่งมีเกณฑ์ในการจัดดังนี้

(1) ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตรจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งที่สูงขึ้นไป เช่น ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย ๆ และต่อเนื่องกัน

(2) การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักของหลักสูตรจากสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง หรือจากสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียนลำดับก่อนหลังเพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

(3) บูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันในแนวนอนขององค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากหัวข้อเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกหัวข้อเนื้อหาหนึ่งของรายวิชา หรือจากรายวิชาหนึ่งไปยังอีกรายวิชาอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถของผู้เรียนให้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์แวดล้อม

3) การประเมินผล เพื่อที่จะตรวจสอบดูว่าการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ สมควรจะมีการปรับแก้ไขส่วนใดบ้าง ควรพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

- (1) กำหนดจุดประสงค์ที่จะวัดและพฤติกรรมที่คาดหวัง
- (2) วัดและวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น
- (3) ศึกษาสำรวจข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือที่จะวัดพฤติกรรมเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม
- (4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ก. ความเป็นปรนัย (Objectivity)

ข. ความเชื่อมั่นได้ (Reliability)

ค. ความเที่ยงตรง (Validity)

ง. ความถูกต้อง (Accuracy)

(5) การพิจารณาผลการประเมินให้เป็นประโยชน์เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม การอธิบายถึงส่วนดีของหลักสูตรหรือสิ่งที่จะต้องปรับแก้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการมีส่วนคล้ายกับวิธีการของไทเลอร์มาก เช่น การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรไทเลอร์ได้ใช้สังคมปัจจุบันเป็นพื้นฐานและการจัดการศึกษาของเราในปัจจุบันนี้ได้

ทำการศึกษาวิเคราะห์สังคมนำสรุปออกมาเป็นแนวคิดในการจัดการศึกษาว่าเป็น “การศึกษาเพื่อพัฒนาคนและทำประโยชน์ให้กับสังคม” แนวคิดของไทเลอร์ได้สนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน และนอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติ เพราะฉะนั้นการพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญและทำหน้าที่ในจุดนี้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ตามจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนานับแต่การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาหลักเกณฑ์และขั้นตอนการเลือกรูปแบบที่เหมาะสม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง ที่สามารถพัฒนาได้ทั้งกระบวนการ นับแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรเฉพาะส่วนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา หรือพัฒนาในส่วนของการนำหลักสูตรไปใช้ หรือการจัดการเรียนการสอนก็ตาม จุดประสงค์สำคัญก็คือการให้ได้มาซึ่งหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสังคมและประเทศชาติ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญทั้งด้านความรู้ ความคิด สติปัญญา และสามารถรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้

2.1.5 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้ มีทักษะมีความชำนาญหรือเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลและทันสมัยทันเหตุการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งทั้งหลาย แต่การฝึกอบรมที่ดีจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม ดังนั้น การจัดฝึกอบรมผู้จัดจะต้องอาศัยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาตามกระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสมเชื่อถือได้ จึงจะทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมน่าสนใจและตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เข้าฝึกอบรม (ยุทธ ไกยวรรณ, 2559)

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

นักวิชาการและนักศึกษาต่าง ๆ ได้เสนอความหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ อดิศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนากระบวนการในการกำหนดเนื้อหาความรู้ ทักษะและเจตคติของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เพื่อนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับบุคลากรหรือบุคคลที่สนใจหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือวัตถุประสงค์นำทางของแต่ละหน่วยฝึกอบรม 3) เนื้อหาหรือหน่วยฝึกอบรม 4) กิจกรรมฝึกอบรมหรือเทคนิคการจัดฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม และ 6) การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม

ในขณะที่ กริช อัมโภชน (2545) ให้ความหมายของ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การจัดกระบวนการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามที่กำหนดไว้ อันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะเป็นผลทำ



134845485

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด

ส่วนวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (ชูชัย สมितिไกร, 2549) มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ

1) เพื่อค้นหาหรือการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ฝึกอบรม ดังนั้น การค้นหาหรือการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Assessment) จึงถือเป็นวัตถุประสงค์ต้น ๆ ของการวิจัยทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมถือว่าเป็นขั้นตอนแรกและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกอบรมหนึ่ง ๆ ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์ดังกล่าว จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ฝึกอบรม หรือความต้องการขององค์กรมากที่สุด

2) เพื่อพัฒนาหรือสร้างผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม (Needs Assessment) หรือความต้องการขององค์กร (Needs Organization Analysis) จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือสร้างหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป ไอแซค และไมเคิล (Isaac & Michael, 1984) ได้กล่าวว่า ผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจะนำไปสู่การพัฒนาทางการฝึกอบรมก็คือ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

3) เพื่อพิสูจน์หรือหาประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness Index) หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจะต้องมีการพิสูจน์ว่ามีความถูกต้องมากน้อยแค่ไหน ถ้าหากไม่ถูกต้องจะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นมาใหม่ การพิสูจน์จะพิสูจน์โดยการหาค่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หรือหา E1 และ E2 และหาค่าประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.)

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนากระบวนการในการกำหนดความรู้ เจตคติ และทักษะของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล เพื่อนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคคลที่สนใจอันจะเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม จากการศึกษา (ยุทธ ไทยวรรณ, 2559) พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์คล้าย ๆ กับหลักสูตรทั่วไป เพียงแต่หลักสูตรฝึกอบรมจะมีขอบเขตที่แคบกว่า ทั้งนี้เพราะหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาเฉพาะกิจ และนำมาจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และใช้เวลาสั้น ๆ องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมจึงคล้ายคลึงกับหลักสูตรทั่ว ๆ ไป โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1) วัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง จุดมุ่งหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อได้ผ่านการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานั้น ๆ แล้ว

2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยทั่วไปวัตถุประสงค์นี้จะเขียนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพราะทำให้ง่ายต่อการจัดกิจกรรมและการประเมินผล

3) ประเด็นสำคัญหรือหน่วยฝึกอบรม ได้แก่ เนื้อหาหรือหัวข้อย่อยที่สำคัญ ๆ ในแต่ละวิชา เพื่อให้ทราบในหัวข้อวิชานั้น น่าจะกล่าวถึงเรื่องอะไรบ้าง มีขอบข่ายครอบคลุมกว้างขวางเพียงใด

ซึ่งในแต่ละหลักสูตรจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าเป็นหลักสูตรอะไร หัวข้อวิชาเหล่านี้ หากเป็นเรื่องลักษณะเดียวกันหรือมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จะจัดไว้เป็นพวกเดียวกัน เรียกว่าหมวดหัวข้อวิชา

4) กิจกรรม เทคนิค และวิธีการฝึกอบรม ที่จะนำมาใช้ในหัวข้อนั้น ๆ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง บทบาทสมมติ กรณีศึกษาหรือการสาธิต เป็นต้น

5) ระยะเวลาแต่ละวิชา ได้แก่ กำหนดระยะเวลาที่จะใช้ในแต่ละหัวข้อนั้น ๆ

6) สื่อการฝึกอบรม

7) วิทยากรในแต่ละวิชา ได้แก่ ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ที่เชิญมาเป็นผู้ถ่ายทอดหรือช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในหัวข้อวิชานั้น ๆ โดยอาจระบุตำแหน่ง สถานที่ทำงานของวิทยากรไว้ด้วย

8) กำหนดการฝึกอบรม ได้แก่ ตารางเวลาที่บอกว่าจะมีการอบรมหัวข้อวิชาใดในวันเวลาใด ใช้เวลานานเท่าใด และโดยใคร ซึ่งคล้ายกับตารางสอนเพื่อให้ผู้เข้าอบรม วิทยากร และผู้จัดทราบ

9) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

สอดคล้องกับ อดิศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ (2552) และยุทธ โกยวรรณ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1) ความจำเป็นของการฝึกอบรม

2) การสร้างและกำหนดหลักสูตร ได้แก่

2.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นการกำหนดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ เพื่อเตรียมตัวให้ได้ตรงกับจุดประสงค์ การกำหนดเนื้อหาวิชาสาระ และระยะเวลาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนการสอน

2.2) การเลือกเนื้อหา เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนการสอนสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้

2.3) การจัดลำดับเนื้อหา ควรจัดเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก เรียงลำดับจากส่วนรวมไปหาส่วนย่อย จัดตามลำดับเวลา

3) การนำเอาหลักสูตรไปใช้ เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาได้แล้ว เพื่อให้เกิดผลดีในการประสานงานควรชี้แจงทำความเข้าใจกับวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมที่จะประยุกต์เนื้อหาให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนการเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ดังนั้น สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม มีดังนี้

3.1) การกำหนดและคัดเลือกวิทยากร

3.2) การกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.3) การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

3.4) การกำหนดและจัดหางบประมาณ

4) การดำเนินการฝึกอบรม

5) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และการติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์และรายงานผล



6) การปรับปรุงหลักสูตร หลังจากการประเมินผลของหลักสูตร จะทำให้ทราบว่ามีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ ชูชัย สมितिไกร (2549) คาร์เนเวลล์ โกล์ และเมลท์เซอร์ (Carnevale, Gainer, & Meltzer, 1990) กล่าวถึง การกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดเป้าหมายว่าการฝึกอบรมจะต้องเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้าฝึกอบรมให้เป็นไปทางใดและระดับใด การกำหนดจะต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรม สามารถสนองความต้องการหรือเป้าหมายของบุคคลหรือองค์กรได้อย่างดีที่สุด โดยปกติแล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สามารถกำหนดได้ 2 ลักษณะ คือ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ปลายทาง เป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรม และ (2) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นวัตถุประสงค์นำทางที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม

2) การกำหนดเนื้อหาหรือหน่วยของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมคือ สารความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้เข้าฝึกอบรมควรจะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

2.1) การจัดเตรียมโครงร่างของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรขั้นตอนแรกคือ การจัดเตรียมโครงร่างของหลักสูตร (Course Outline) ซึ่งหมายถึง การกำหนดหรือสังเคราะห์หัวข้อเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรมว่ามีหัวข้ออะไรบ้างที่จำเป็นจากการสังเคราะห์ ความต้องการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมควรยึดแนวทาง 3 ประการ ดังนี้ คือ

2.1.1) เนื้อหานั้นจะต้องสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

2.1.2) เนื้อหานั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง

2.1.3) เนื้อหานั้นจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย

2.2) การสร้างแผนการฝึกอบรมแต่ละหน่วย แผนนี้เป็นแผนการฝึกอบรมแต่ละหน่วย (Lesson Plan) เป็นสิ่งที่บรรยายถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการฝึกอบรม และวิธีการวัดผลและประเมินผล การเขียนแผนการฝึกอบรมแต่ละหน่วยที่ดีควรบ่งชี้ถึงสิ่งที่ผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องทำ ซึ่งอาจมีแนวทาง ดังนี้

2.2.1) ระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่บ่งบอกถึงผู้เข้าฝึกอบรมควรจะทำอะไรได้ ภายหลังการฝึกอบรม

2.2.2) กำหนดว่าผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องเรียนรู้ มีเจตคติ และทักษะอะไร จึงจะสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2.3) จัดวางหัวข้อย่อยของเนื้อหาในแผนการฝึกอบรมแต่ละหน่วยตามลำดับที่เหมาะสม

2.2.4) ระบุเนื้อหาของหัวข้อย่อยโดยละเอียด โดยพิจารณาว่าผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องรู้หรือสามารถทำอะไร จึงจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้

2.2.5) เลือกกิจกรรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อย่อย ระบุถึงวัตถุประสงค์ สื่อการฝึกอบรมที่ต้องใช้

2.2.6) ทบทวนการจัดลำดับเนื้อหาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

2.2.7) จัดเตรียมวิธีการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรมของผู้รับการฝึกอบรม

2.3) การจัดวางเนื้อหา แนวทางในการจัดวางเนื้อหาแต่ละหน่วยฝึกอบรม มีแนวทางดังนี้

2.3.1) ระบุสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) ความรู้หรือข้อมูลอะไร ที่ต้องการให้เรียนรู้ (2) ทักษะอะไรที่ต้องการให้เกิดขึ้น และ (3) กิจกรรมหรือแบบฝึกหัดอะไรที่ ต้องการให้มีการฝึก

2.3.2) จัดวางหรือแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาฝึกอบรม

2.3.3) ประเมินเนื้อหาที่กำหนดว่ามีความเหมาะสมถูกต้องกับผู้เข้าฝึกอบรมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดหรือไม่

3) การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม สิ่งที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนด ระยะเวลาของการฝึกอบรมมีดังนี้

3.1) การกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม การกำหนดว่าการฝึกอบรมหนึ่ง ๆ ควรจะใช้ระยะเวลาเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรม รวมทั้งพื้นฐานความรู้ของผู้เข้าฝึกอบรมด้วย หากวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรมมีหลายประการ ระยะเวลาที่ใช้ก็จะต้องเพิ่มมากขึ้นด้วย

3.2) การแบ่งเวลา เมื่อกำหนดระยะเวลาโดยรวมของการฝึกอบรมได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การแบ่งเวลาสำหรับการฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรม ซึ่งการแบ่งเวลาหรือกำหนดเวลาในแต่ละ หน่วยฝึกอบรม มีแนวทาง ดังนี้

3.2.1) เทียบเคียงวัตถุประสงค์และเนื้อหาทั้งหมดกับจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม ที่มีอยู่ จากนั้นจึงแบ่งเวลาให้กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม โดยยึดหลักว่าภายในระยะเวลาที่กำหนด จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2.2) หากพบว่าเวลาที่มีอยู่ไม่อาจจะสนองวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่กำหนดไว้ได้ อาจจะเพิ่มระยะเวลาของการฝึกอบรมให้มากขึ้นอีก แต่หากไม่สามารถเพิ่มระยะเวลาได้ ก็อาจจะตัด วัตถุประสงค์หรือเนื้อหาบางส่วนออกไป

3.2.3) วัตถุประสงค์และเนื้อหาที่มีความสำคัญและมีความยาก ควรกำหนด ระยะเวลาสำหรับการฝึกอบรมมากกว่าวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่มีความสำคัญและความยากน้อย

4) การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

4.1) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการเลือกวิธีการฝึกอบรมนั้นจะต้องพิจารณาว่า การฝึกอบรมต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมอย่างไร สามารถกระทำสิ่งใด หรือมีความรู้อะไร ทั้งนี้ เพราะวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน จะใช้วิธีการฝึกอบรมที่ต่างกันด้วย

4.2) ภูมิหลังของผู้เข้าฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน จะมีความสามารถ ความต้องการ และความสนใจที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกวิธีการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงตัวแปร เหล่านี้ด้วย



134845485

4.3) การปฏิบัติงานจริง ควรเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริง เป็นเทคนิคการใช้การจำลองสถานการณ์ เป็นต้น

5) การกำหนดวิธีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินผล คือ การประเมินว่าโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการไปนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม และในภาพรวมเป็นอย่างไร

5.1) การหาประสิทธิภาพหลักสูตรเพื่อประเมินว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา นั้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากทดสอบแล้วผลที่ออกมาไม่ได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมนั้นให้มีประสิทธิภาพได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดเสียก่อน เมื่อประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเป็นไปตามที่กำหนดแล้ว จึงนำหลักสูตรฝึกอบรมนั้นไปใช้จริง การตั้งเกณฑ์ในการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม (E1/E2) เกณฑ์มาตรฐาน 80/80 หรือ 90/90 นั้นเป็นการเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการประเมินในกระบวนการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยฝึกอบรมกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบสุดท้าย (Final Test) หลังการฝึกอบรมครบทุกหน่วยแล้ว การตั้งเกณฑ์ 80/80 หรือ 90/90 อดิศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ (2552) แนะนำว่าจะต้องมีเกณฑ์เท่าใด ให้ผู้วิจัยพิจารณาจากเนื้อหาของหน่วยฝึกอบรมว่าเนื้อหาเป็นอย่างไร ซึ่งเนื้อหานั้นประกอบด้วย ความรู้ทางด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย ทั้งนี้หากหลักสูตรฝึกอบรมมีเนื้อหาเน้น ทางด้านพุทธิพิสัย เกณฑ์ที่กำหนดควรกำหนดไว้สูง เช่น 80/80 หรือ 90/90 หรือ 95/95 และถ้าหากเนื้อหาเน้นทางด้านทักษะพิสัย เกณฑ์ที่กำหนดก็อาจจะกำหนดต่ำลงมาเป็น 70/70 หรือ 75/75 ก็ได้ ทั้งนี้ในการตั้งเกณฑ์นั้น นอกจากจะดูที่เนื้อหาของหน่วยฝึกอบรมแล้วยังขึ้นอยู่กับดุลยพินิจว่าผู้เข้า อบรมมีพื้นฐานความรู้ นั้น ๆ อย่างไร ถ้าผู้เข้าฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้ดี หรือดีมาก อาจจะตั้งเกณฑ์ไว้สูง เป็น 90/90 ก็ได้ และหากผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ปานกลางถึงดีก็ อาจจะตั้งเกณฑ์ 80/80 หรือ 85/85 ก็ได้ การหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมปกติอาจจะใช้เกณฑ์ในการประเมิน 80/80 หรือ 90/90 (E1/E2)

5.2) การหาประสิทธิผลการเรียนแต่ละหน่วยฝึกอบรม (Effectiveness Index: E.I.) การหาประสิทธิผลของหลักสูตรที่สร้างขึ้น โดยให้พิจารณาจากพัฒนาการของ นักเรียนจากก่อนเรียนและ หลังเรียนว่ามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างเชื่อถือได้หรือไม่หรือ เพิ่มขึ้นเท่าใด ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการคำนวณค่า t-test แบบ Dependent Samples หรือหาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) มีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1) การหาค่าพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นของผู้เรียนโดยอาศัยการหาค่า t-test (แบบ Dependent Samples) เป็นการพิจารณาว่านักเรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างเชื่อถือได้หรือไม่ โดยทำการทดสอบนักเรียนทุกคนก่อน (Pretest) และหลังเรียน (Posttest) แล้วนำมาหาค่า t-test แบบ Dependent Samples หากมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าผู้เรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างเชื่อถือได้

5.2.2) การหาพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนโดยอาศัยการหาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) มีสูตรดังนี้ ดัชนีประสิทธิผล (E.I.) = $E_{\text{post-test}} - E_{\text{pre-test}} \geq 60$ เมื่อ $E_{\text{post-test}}$ หมายถึง คะแนนแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละจากคะแนนโดยเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม และ $E_{\text{pre-test}}$ หมายถึง คะแนนแบบทดสอบก่อนการ

ฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละจากคะแนนโดยเฉลี่ย จากการทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีดังนี้

- 1) หลักการและความเป็นมาของหลักสูตร ฝึกอบรม
- 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ปลายทาง
- 3) หน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม
- 4) ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรม
- 5) กิจกรรมที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม
- 6) สื่อที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม
- 7) การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งสามารถประเมินผลโดยการหาประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้วยวิธีการตั้งเกณฑ์ 80/80 หรือ 90/90 (E1/E2) หรือการหาประสิทธิภาพของหลักสูตร ซึ่งอาจพิจารณาจากการคำนวณค่า t-test แบบ Dependent Samples หรือหาค่าดัชนี ประสิทธิภาพ (Effectiveness Index: E.I) และ

- 8) แผนการฝึกอบรมแต่ละหน่วยของการฝึกอบรมประกอบด้วย
 - 1) สารระสำคัญ
 - 2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นำทางที่แสดงถึง พฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม
 - 3) เนื้อหาสาระ
 - 4) กิจกรรมการเรียนรู้
 - 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ
 - 6) วิธีการวัดประเมินผล

จากการศึกษาและทบทวนเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์คล้าย ๆ กับหลักสูตรทั่วไป เพียงแต่หลักสูตรฝึกอบรมจะมีขอบเขตที่แคบกว่า ทั้งนี้เพราะหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาเฉพาะกิจ และนำมาจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และใช้เวลาสั้น ๆ องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมจึงคล้ายคลึงกับหลักสูตรทั่ว ๆ ไป โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม
- 2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้
- 3) ประเด็นสำคัญหรือหน่วยฝึกอบรม
- 4) กิจกรรม เทคนิค และวิธีการฝึกอบรม
- 5) ระยะเวลาแต่ละวิชา
- 6) สื่อการฝึกอบรม
- 7) วิทยากรในแต่ละวิชา
- 8) กำหนดการฝึกอบรม และ
- 9) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การเขียนโครงการหลักสูตรฝึกอบรม

ยุทธ ไกยวรรณ (2559) กล่าวถึง การเขียนโครงการหลักสูตรฝึกอบรมว่า ควรมีรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อโครงการ ควรมีความชัดเจน โดยอาจตั้งชื่อโครงการได้ 2 ลักษณะ คือ 1) กำหนดตามเนื้อหาของการฝึกอบรม และ 2) กำหนดตามเนื้อหาและตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. หลักการและเหตุผล การเขียนหลักการและเหตุผล คือ การแสดงให้เห็นถึง ความสำคัญ และความจำเป็นของโครงการฝึกอบรม โดยการเขียนควรครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) หลักการที่ควรจะเป็นหรือควรปฏิบัติ 2) ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาอันจะก่อให้เกิดความเสียหาย และ 3) ความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรม
3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่า การฝึกอบรมนั้นต้องการให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างไรภายหลังการฝึกอบรม แนวการเขียนวัตถุประสงค์ ควรเขียนให้มีความชัดเจนและวัดค่าได้



134845485

VRU -Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

4. หลักสูตรฝึกอบรม การเขียนหัวข้อนี้ควรชี้แจงถึงเนื้อหาแต่ละหน่วยฝึกอบรมว่ามีหัวข้ออะไรบ้าง โดยอาจจะระบุถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) หัวข้อเนื้อหาแต่ละหน่วยฝึกอบรม

2) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแต่ละหน่วยฝึกอบรม 3) กิจกรรมหรือวิธีการฝึกอบรม
4) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหน่วย และ 5) การวัดและประเมินผลแต่ละหน่วยฝึกอบรม

5. วิทยาการฝึกอบรม ต้องระบุชื่อสกุล คุณวุฒิ ตำแหน่ง ผลงานและสถานที่ทำงานของวิทยาการ

6. ระยะเวลาและสถานที่ฝึกอบรม เป็นการระบุถึงโครงการฝึกอบรมใช้เวลากี่วัน ระหว่างวันไหนถึงวันไหน เวลาใด และจัดชั้น ณ สถานที่ใด

7. ผู้เข้าฝึกอบรม ควรระบุถึงคุณสมบัติและจำนวนที่จะสามารถรับได้

8. ประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตร หากมีการมอบประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตร ควรระบุหลักเกณฑ์ของการอบรม เช่น คะแนนจากการทดสอบหรือจำนวนเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม

9. การประเมินผล จะต้องมีการระบุวิธีการในการประเมินผลว่าจะกระทำอย่างไร เมื่อไร หากจะมีการติดตามประเมินผล ควรระบุช่วงเวลา และวิธีการที่ใช้ด้วย

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ จะต้องระบุใครเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการ ควรมี รายละเอียดของผู้รับผิดชอบโครงการ เช่น สถานที่ทำงาน ตำแหน่ง หน่วยงานสังกัดและสถานที่ติดต่อ

11. งบประมาณ ระบุรายละเอียดของค่าใช้จ่ายให้ชัดเจนแยกเป็นหมวดหมู่ เช่น 1) หมวดค่าตอบแทน 2) หมวดใช้สอย และ 3) หมวดวัสดุ

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเขียนโครงการหลักสูตรฝึกอบรมควรมีหัวข้อ ดังนี้

1. ชื่อโครงการ 2. หลักการและ เหตุผล 3. วัตถุประสงค์ของโครงการ 4. หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 4.1 หัวข้อเนื้อหาแต่ละหน่วยฝึกอบรม 4.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแต่ละหน่วยฝึกอบรม 4.3 กิจกรรมหรือวิธีการ ฝึกอบรม 4.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหน่วย 4.5 การวัดและประเมินผลแต่ละหน่วย ฝึกอบรม 5. วิทยาการการฝึกอบรม 6. ระยะเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม 7. ผู้รับการอบรม 8. ประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตร 9. การประเมินผล 10. ผู้รับผิดชอบโครงการ 11. งบประมาณโครงการ

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น จะเป็นการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งนิยมประเมิน 3 ลักษณะ (อดิศักดิ์ พงษ์พลผลศักดิ์, 2552; ขวลิต ชูกำแพง, 2553; ยุทธ ไกยวรรณ, 2559) ได้แก่ 1) การหาประสิทธิภาพ (Efficiency) ของหลักสูตรฝึกอบรมตามเกณฑ์ตามเกณฑ์ E1/E2 2) การหาดัชนีประสิทธิผลการเรียนแต่ละหน่วยฝึกอบรม (Efficiency Index : E.I.) และ 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยสถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อดูว่ามีความสำคัญทางสถิติ (Significance) หรือไม่

การหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม ปกติจะใช้เกณฑ์ในการประเมิน 80/80 หรือ 90/90 นอกจากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการทดลองด้วยสถิติค่าที (t-test) การที่ ผลการเปรียบเทียบสถิติค่าทีมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ เช่น คะแนนเต็ม 100 คะแนน ถ้าสอบก่อน (Pretest) ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15 คะแนน เมื่อทดลองหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว จึงทดสอบหลัง (Posttest) พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 45 คะแนน เมื่อสอบก่อนได้ 15 คะแนน

สอบหลังได้ 45 คะแนน ผลการทดสอบค่าที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือยอมรับสมมติฐาน H1 ผู้วิจัย จะแสดงผลการวิจัยการพัฒนาหน่วยฝึกอบรมนี้ว่าดีหรือบทเรียนที่พัฒนาขึ้นมาว่าเป็นบทเรียน ที่ดี ย่อมไม่ได้ ถึงแม้ว่าผลการทดสอบหลังจะสูงกว่า ทั้งนี้เพราะ 45 คะแนนเฉลี่ยรวมสอบหลังยังไม่ถึง 23 เกณฑ์ผ่านคือ 50 คะแนน ดังนั้น การพัฒนาหน่วยฝึกอบรมหรือบทเรียนขึ้นมา นอกจากจะ พิจารณา ค่าที (t-test) แล้ว จะต้องหาประสิทธิภาพของหน่วยฝึกอบรมหรือบทเรียนนั้นด้วย นั่นคือ พิจารณา กระบวนการของหลักสูตร จะต้องดีหรือมีค่าสูง กระบวนการของหลักสูตรจะพิจารณาจาก คะแนนแต่ละหน่วยฝึกอบรม เราเรียกว่า E1 และเมื่อฝึกอบรมเสร็จ จะพิจารณาภาพรวม ของหลักสูตรว่าดี หรือไม่ดี ถ้าหลักสูตรฝึกอบรมดี คะแนนรวมของทุกหน่วยฝึกอบรมจะต้องสูง เรา เรียกส่วนนี้ว่า E2 การยึดเกณฑ์ (E1/E2) ปกติจะยึดหลักเกณฑ์ 80/80 หรือ 90/90 หรืออื่น ๆ เช่น 85/85 ก็ได้

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นการประเมินผลหลักสูตร ฝึกอบรมซึ่งนิยม ประเมิน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การหาประสิทธิภาพ (Efficiency) ของหลักสูตร ฝึกอบรมตามเกณฑ์ตามเกณฑ์ E1/E2 2) การหาดัชนีประสิทธิผลการเรียนแต่ละหน่วยฝึกอบรม (Efficiency Index : E.I.) และ 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วย สถิติทดสอบค่าที (t-test)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน (เครือวัลย์ ล้อมอภิชาติ, 2531) อาจจัดเป็นหลักสูตรที่ได้กำหนดมาตรฐานของแต่ละองค์การหรือส่วนราชการเป็นการกำหนดขึ้นตาม ความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์การ เป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือทั้งองค์การ การฝึกอบรม มีลักษณะเป็นกระบวนการเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ โดยมุ่งให้บุคลากรสามารถ นำความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งไป ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี (บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ, 2531)

วารางคณา ปัญญาวุธตระกูล (2536) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันได้น้อย 4 ประการคือ

- 1) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามความจำเป็นในการ ฝึกอบรม
- 2) การฝึกอบรมมุ่งปรับปรุงและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือสถาบัน หน่วยงานตามสภาพปัจจุบันและ อนาคต
- 3) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือสถาบัน หน่วยงานในสภาพปัจจุบันหรืออนาคต

4) การฝึกอบรมมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตนคิดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ชูชัย สมितिไกร (2549) บุญเลิศ ไพริน และคณะ (2531) และโกวิท พวงงาม (2534) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาคำความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2539) กล่าวถึง การฝึกอบรมว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

- 1) เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตนคิดและพฤติกรรมของบุคคล
- 3) มีจุดประสงค์ปลายทางให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีในปัจจุบัน และ
- 4) การฝึกอบรมจะใช้กับบุคลากรระดับปฏิบัติ ซึ่งมีผู้ใช้บริหาร

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ดังนั้น การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี จึงต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง โดยนำกระบวนการต่าง ๆ มาประกอบ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ของหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำความรู้ไปใช้ ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติ และคำนึงถึงทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน

ในระยะหลัง เรามักจะมองเห็นการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการด้านความรู้ ความสามารถด้านทักษะที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงาน เฉพาะงานใดงานหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2.2.2 ขั้นตอนการฝึกอบรม

ในการดำเนินการฝึกอบรม ธงชัย สันติวงษ์ (2531) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการไว้ ดังนี้

1) การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่มีการพิจารณาตรวจสอบความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพิจารณากำหนดมาตรฐานงานที่ต้องการ

2) เป้าหมายของการฝึกอบรม เป็นการเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดหลักสูตร เนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

3) การพิจารณาเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม เป็นการพิจารณาว่าจะเสริมความรู้ความสามารถในเรื่องใด ที่จะทำให้ได้ผลที่ต้องการ รวมทั้งการพิจารณาถึงส่วนประกอบย่อยหรือหัวข้อที่จะใช้ในกรอบ

4) การพิจารณาฝึกอบรมและสื่อ เป็นการพิจารณาว่าแต่ละเรื่อง จะใช้วิธีการแบบใดที่เหมาะสมที่สุด สำหรับแต่ละกลุ่ม รวมทั้งวิธีการนำเสนอความรู้ สื่ออุปกรณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการรับรู้และเข้าใจ

5) การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการปฏิบัติตามแผนและแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะนำไปประเมินเปรียบเทียบว่า ผลในการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

Nadler (1989) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมีความหมายในแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรระดับองค์กร เรียกว่า Critical Events Model ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึกอบรมในเชิงระบบอย่างมาก โดยแบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 9 ขั้นตอน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนนี้ จะต้องมีการประเมินผลและส่งผลสะท้อนกลับต่อขั้นตอนนี้ ๆ ก่อนเสมอ เมื่อวิเคราะห์ทบทวนในการเปลี่ยนแปลงและความเหมาะสมก่อนที่จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป ซึ่งแต่ละขั้นตอนที่ต้องเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน

1) การกำหนดความจำเป็นขององค์กร (Identify the needs of the organizations) ในขั้นตอนนี้ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องค้นหาว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงขององค์กรและปัญหานั้นสามารถที่จะสร้างสรรค์ให้เป็นโอกาสได้ด้วยการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง

2) การกำหนดงานเฉพาะที่พนักงานต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance) ขั้นตอนนี้เป็นการระบุแยกแยะและกำหนดลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่นั้น ว่าการที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ขำนาญในเรื่องใดบ้าง

3) การกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Identify Learning Needs) เมื่อสามารถระบุความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละบุคคลว่า เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้มากน้อยเพียงใด แคไหน อย่างไร และจะเท่ากับปัญหาขององค์กรจะได้รับการแก้ไข

4) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Determine Objectives) ในการสร้างโปรแกรมการเรียนรู้ หรือหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจน โดยการสำรวจตรวจสอบเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานที่เป็นปัญหาว่าจะต้องแก้ไขอย่างไร ในระดับใดเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติการได้ในมาตรฐานขององค์กร

5) การสร้างหลักสูตร (Build Curriculum) การสร้างหลักสูตรนั้นเป็นการกำหนดเนื้อหาสาระและหัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่จะสามารถสนองตอบวัตถุประสงค์ได้ จนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และความต้องการขององค์กร



134845485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

6) การกำหนดกลยุทธ์ในการสอน (Select Instructional Strategies) กลยุทธ์การสอนนั้น คือ เทคนิคต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม สามารถกระตุ้นและชี้แนะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้และทักษะตามที่กำหนดไว้ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องเลือกสรรกลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning Strategies) ประเภทต่าง ๆ มาใช้สนับสนุนวิทยากร (Instructor) เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุผลมากยิ่งขึ้น

7) การสรรหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม (Obtain Instructional Resources) หมายถึง การกำหนดอุปกรณ์เครื่องมือสื่อทัศนอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรม บรรลุวัตถุประสงค์และบังเกิดผลในการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น การเลือกสื่อทัศนอุปกรณ์เหล่านี้จะต้องพิจารณาอย่างเหมาะสม ทั้งด้านค่าใช้จ่าย ความยากง่าย ระยะเวลา และผลที่จะเกิดขึ้นประกอบด้วย

8) การดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training) เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมซึ่งนักฝึกอบรมจะต้องทำหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilitators) ด้วยการจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การดูแลโปรแกรมที่กำหนดไว้ให้ดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า มีการปรึกษาหารือกับวิทยากร และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ด้วย

9) การประเมินผลและผลสะท้อนกลับ (Evaluation and Feedback) หมายถึง ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมจะต้องมีการประเมินผลและพิจารณาผลสะท้อนกลับเสมอ เพื่อดูว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือมีผลกระทบใด ๆ หรือไม่ คำนึงค่าที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปหรือไม่ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อเป็นความมั่นใจว่าโครงการที่เตรียมการขั้นนี้จะได้ประโยชน์คุ้มค่าไม่สูญเปล่า

จากรูปแบบและกระบวนการในการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่า Nadler ได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นว่า การฝึกอบรมที่ถูกต้องจะต้องเริ่มวิเคราะห์จากความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมในองค์กรเกิดขึ้นเสียก่อน โดยต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า สิ่งที่เป็นอย่างแท้จริงที่ต้องฝึกอบรมนั้นคืออะไร จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมในการแก้ปัญหาหรือไม่ อาจใช้วิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรมได้หรือไม่ ถ้าจำเป็นก็ต้องมีการกำหนดเนื้อหาและลักษณะที่ชัดเจนเพื่อจะต้องมีการฝึกอบรมต่อไป ทั้งนี้เพื่อจะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ในการฝึกอบรมได้ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจะได้ผลดีนั้นต้องมีการศึกษาความต้องการหรือปัจจัยในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เรียนด้วยจะได้กำหนดวัตถุประสงค์ได้สอดคล้องกันระหว่างองค์กรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่งตามหลักของ Nadler ที่กล่าวมาแล้ว ก็คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม เพราะต้องมีการวิเคราะห์หาความจำเป็น (Needs) มาอย่างถูกต้องเสียก่อน จะได้กำหนดวัตถุประสงค์ให้เหมาะสม สอดคล้อง และสามารถวัดผลและประเมินผลได้อย่างแท้จริง หลังจากนั้นจะเป็นการสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระและเลือกเทคนิคและวิธีการที่ใช้ การเลือกวิทยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ฯลฯ เมื่อทุกอย่างเรียบร้อยก็สามารถดำเนินการฝึกอบรมได้ต่อไป

ความคิดในเรื่องการกำหนดให้กระบวนการฝึกอบรมเป็นระบบ (System) ที่มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันในแต่ละขั้นตอนนั้นมีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมของนักวิชาการเป็น



134845485

VRU -Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

อย่างมาก Bramley (1990) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ในการกำหนดขั้นตอนและการบวนการฝึกอบรมจำเป็นต้องพิจารณาในเชิงทฤษฎีระบบ (System approach) อย่างชัดเจน เพราะในการฝึกอบรมนั้นมีขั้นตอนและกระบวนการที่แน่นอนและเชื่อมโยงกัน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดทำโครงการ การควบคุมและการประเมินและติดตามผล ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวคิดว่าในการฝึกอบรมนั้นจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขั้นการดำเนินการหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อพิจารณาว่ามีความจำเป็นหรือไม่ เพียงใด ที่ต้องการมีการฝึกอบรม และหากมีความจำเป็นจริงควรฝึกอบรมแก่ใคร ด้วยวิธีการอย่างไร มีเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์อย่างไร

2) ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เมื่อทราบถึงความจำเป็นว่าต้องมีการฝึกอบรมอย่างแน่นอนแล้ว จะต้องกำหนดเนื้อหาและขอบเขตให้ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ถูกต้อง กำหนดผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม รวมทั้งจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวัดผล ประเมินผล และติดตามผลต่อไปด้วย

3) ขั้นการเลือกหรือกำหนดหรือการออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยจะต้องมีการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรม การใช้ยุทธวิธี การใช้นวัตกรรมและสื่อในการฝึกอบรม การใช้เทคนิคและกลยุทธ์ต่าง ๆ การกำหนดเนื้อหาสาระในหลักสูตร การกำหนดรูปแบบและแนวทางในการบริหารและจัดการโครงการ

4) ขั้นการดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ การแจ้งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การจัดหาวิทยากร การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการฝึกอบรม การใช้วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

5) ขั้นการประเมินผล ติดตามผลโครงการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลทั้งในขณะที่กำลังดำเนินการฝึกอบรม ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม รวมทั้งการติดตามผล (Follow up) ผลการนำความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ที่ผ่านการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงว่าบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเพียงใด

ในปี ค.ศ. 1980 บริษัท AT&T (American Telephone and Telegraph Company) ได้จัดทำเอกสารพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรของบริษัทออกมาชุดหนึ่ง เรียกว่า “The Trainer Library” ประกอบด้วยเอกสารจำนวน 1 ชุดต่อเนื่องกัน โดยได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมออกเป็น 6 ขั้นตอน (American Telephone and Telegraph Company, 1988) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาความเป็นไปขององค์กรหรือหน่วยงาน 3 ประการ คือ

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน (Need Analysis)
- 2) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Requirement Analysis)
- 3) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย (Cost Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์และการทดสอบ (Objectives and Tests) ได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรมและสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าบรรลุผลเพียงใด

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร (Instructional Design) เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระหรือขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการอบรม การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้เพื่อให้การฝึกอบรมนั้น บรรลุผลตามเป้าหมาย และกำหนดหัวข้อการเรียนรู้ การกำหนดยุทธวิธีในการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมแต่ละวิชา การกำหนดหัวข้อใน หลักสูตร (course schedule) เป็นต้น หลักสูตรที่จำเป็นขั้นตอนหนึ่งเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว หรือต้นแบบในการดำเนินการฝึกอบรมต่อไปนั่นเอง

ขั้นตอนที่ 4 การผลิตสื่อการเรียนรู้ (Material Development) จะเป็นกระบวนการในการผลิตสื่อการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการฝึกอบรมและขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา และเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้หรือเอกสารการเรียนรู้ (course next) จะประกอบไปด้วยคู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรมคู่มือวิทยากร แบบฝึกหัด เอกสารประกอบการบรรยาย อุปกรณ์ประกอบการทดลอง ฯลฯ รวมทั้งสื่อทัศนูปกรณ์อื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นการดำเนินการฝึกอบรม (Implementation) จะเป็นการดำเนินการฝึกอบรมตามระบบและกระบวนการที่ได้เตรียมไว้แล้ว การเรียกตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การอำนวยความสะดวก การให้บริการในด้านต่าง ๆ การดำเนินการตามหลักสูตรและกระบวนการวิชาที่ได้กำหนดไว้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้การฝึกอบรมเป็นไปตามแผนการและโครงการที่กำหนดไว้ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ฯลฯ การรวบรวมเอกสารและเผยแพร่กิจกรรมและผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมว่าบรรลุมากน้อยเพียงใด สมควรต้องการหรือตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ในการประเมินผลนี้สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ กล่าวคือ ในส่วนแรกจะเป็นการประเมินประสิทธิภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการการฝึกอบรม (formative evaluation) และการประเมินประสิทธิภาพที่เป็นผลรวมอันแท้จริงที่หลักสูตรที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (summative evaluation) เช่น การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ของผู้เข้ารับการอบรม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการฝึกอบรมของ AT&T ที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน มีเหตุและผลซึ่งกันและกัน มีลักษณะคล้ายกันของ Leonard Nadler (The Critical Events Model) ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

นันทวัฒน์ สุขผล (2540) กล่าวว่า ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ขั้นตอนก่อนการฝึกอบรม เป็นช่วงเวลาของการเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ คือ จัดทำโครงการฝึกอบรม การติดต่อหาบาทวิทยากร/คัดเลือกวิทยากร ติดต่อขอจองสถานที่จัดฝึกอบรม สถานที่พัก สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรทั้งภายในและภายนอก ทำหนังสือขออนุมัติโครงการฝึกอบรมจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจอนุมัติ ทำหนังสือเชิญหน่วยงานต่าง ๆ ให้ส่งเจ้าหน้าที่หรือสมัครเข้ารับการฝึกอบรม ทำหนังสือเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกทุกท่านอย่างเป็นทางการ โดยแนบโครงการฝึกอบรมนั้นไปด้วย จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมทั้งหมด ที่ต้องใช้สำหรับการฝึกอบรม จัดพิมพ์รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดเตรียมแฟ้มสำหรับการลงทะเบียน จัดทำแฟ้มเอกสารสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร จัดทำแบบประเมินผลการฝึกอบรมต่าง ๆ

ที่ต้องการใช้ในการทำการประเมินผล จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร

2) ขั้นตอนระหว่างการฝึกอบรม เป็นช่วงเวลาของการฝึกอบรมโดยนับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มเปิดการฝึกอบรม ไปจนถึงวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ทดสอบความรู้ของผู้รับการฝึกอบรมทุกคนก่อนการฝึกอบรม (ถ้ามี) ทำกิจกรรมเสริมสร้างความรู้จักและความคุ้นเคยกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม แนะนำวิทยากรที่จะนำเสนอเนื้อหาวิชา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินหัวข้อวิชาและวิทยากร ชี้แจงกิจกรรมในวันต่อไปในวันต่อไป ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ (ถ้ามี) หากเป็นวันสุดท้ายของวันฝึกอบรม เตรียมจัดพิมพ์ชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่คาดว่าจะผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวลงในประกาศนียบัตร (ถ้ามี) จะทำหนังสือส่งตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนกลับต้นสังกัด

3) ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม ประเมินผลโครงการฝึกอบรม ทดสอบความรู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม ชี้แจงและซักซ้อมความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักจากฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมหรือขั้นตอนการรับประกาศนียบัตรและพิธีการฝึกอบรม ทำหนังสือขอบคุณบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนสนับสนุนการฝึกอบรมดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวบรวมหลักฐานและรายละเอียดการใช้จ่ายเงินต่าง ๆ จัดทำสรุปผลการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว เสนอต่อผู้บังคับบัญชาและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความพร้อมในด้านต่าง ๆ จากองค์กรหรือผู้ให้บริการจัดฝึกอบรม วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (อุมพร สุขม่วง และนพเก้า เอกอุ่น, 2552)

1) ก่อนการฝึกอบรม (Pre-Training Support) เป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ทั้งผู้จัด และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการชี้แจงให้ผู้จัดฝึกอบรมทราบรายละเอียดความต้องการฝึกอบรม ชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบความสามารถที่ต้องการให้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม ตลอดจนอาจจัดให้มีการพบปะสื่อสารระหว่างผู้ให้การฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2) ขณะดำเนินการฝึกอบรม (Training Support) จัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอ

3) จบการฝึกอบรม (End-of-Training Support) ข้อมูลตอบกลับ จากผู้เรียน ผู้สอนและผู้จัดการฝึกอบรม ในรูปแบบประเมินจากการสังเกตการฝึกอบรมหรือแบบสอบถาม

นอกจากนั้นจากฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จต้องกระทำอย่างเป็นระบบ และจะต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบทุก ๆ องค์ประกอบของการฝึกอบรม ได้แก่

1) บุคคล บุคลากรเป็นผู้บริหารและจัดการทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จำแนกได้ 4 กลุ่ม คือ

1.1) คณะกรรมการจัดการฝึกอบรม เป็นกลุ่มคนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่การวางแผนและเตรียมการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการดำเนินการหลังจกการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง

1.2) วิทยากร เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกอบรม เมื่อการฝึกอบรมเริ่มขึ้นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้กำกับกับการฝึกอบรมที่แท้จริงคือ วิทยากร บทบาทของวิทยากรจะเป็น

อย่างไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีที่วิทยากรนำมาใช้ฝึกอบรม ไม่ว่าจะใช้วิธีใดก็ตาม ความสำเร็จของการฝึกอบรมในขณะนั้นย่อมขึ้นอยู่กับวิทยากรเป็นสำคัญ

1.3) เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากคนหลายฝ่าย คณะกรรมการจัดการฝึกอบรมจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกฝ่ายต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่บันทึกเสียง ฝ่ายเอกสาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายอาหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายอาคารสถานที่ เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างราบรื่น

1.4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี 2 ลักษณะคือ (1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมัครเข้ารับการฝึกอบรมด้วยตัวเอง และถ้าผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการจัดการฝึกอบรมก็จะได้รับเชิญให้ร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม และ (2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ได้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม แต่หน่วยงานมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากร จึงกำหนดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมที่จัดภายในหน่วยงาน

2) ทรัพยากร จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้พร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ

3) งบประมาณ มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดฝึกอบรม รวมทั้งติดตามประเมินผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4) การจัดการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละส่วนอย่างชัดเจน ในแต่ละขั้นตอนการฝึกอบรม ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดี ประกอบด้วย บุคคล ทรัพยากร งบประมาณและการจัดการ

จากการศึกษาขั้นตอนการฝึกอบรมของทั้งนักทฤษฎีและนักปฏิบัติ สามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนการอบรมหลัก ๆ ที่สำคัญมีดังนี้

1) ขั้นตอนการดำเนินการหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดงานเฉพาะที่พนักงานจะต้องปฏิบัติ ขั้นตอนนี้เป็นการระบุแยกแยะ และกำหนดลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่นั้น ว่าการที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัย ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในเรื่องใดบ้าง

2) ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หลักสูตรในการฝึกอบรมนั้น จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจน โดยการสำรวจตรวจสอบเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นปัญหาว่าจะต้องแก้ไขปัญหายังไง ในระดับใดเพื่อสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงานได้ในมาตรฐานขององค์กร

3) ขั้นตอนการเลือกหรือกำหนดหรือการออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยจะต้องมีการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรม การใช้ทฤษฎี การใช้นวัตกรรมและสื่อในการฝึกอบรม การใช้เทคนิคและกลยุทธ์ต่าง ๆ การกำหนดเนื้อหาสาระในหลักสูตร การกำหนดรูปแบบและแนวทางในการบริหารและจัดการโครงการ

4) ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม จะเป็นการดำเนินการฝึกอบรมตามระบบและกระบวนการที่ได้เตรียมไว้ ซึ่งนักฝึกอบรมจะต้องทำหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วยการจัดเตรียม



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การดูแลโปรแกรมที่กำหนดไว้ให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

5) ชั้นการประเมินผล ติดตามผลโครงการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลทั้งในขณะที่กำลังดำเนินการฝึกอบรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม รวมทั้งการติดตามผลการฝึกอบรม การนำความรู้ทักษะและพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2.3 รูปแบบการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรม

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้น เพื่ออธิบายข้อเท็จจริงและแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น สำหรับการเลือกรูปแบบของการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรมนั้น อาจพิจารณาได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

2.2.3.1 รูปแบบของการเรียนรู้รายบุคคล

1) การฝึกงานและการฝึกปฏิบัติ เป็นรูปแบบในระยะเริ่มแรกของการศึกษา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับการอบรมจากนายจ้างให้ปฏิบัติงาน โดยการฝึกประสบการณ์ตรงภายใต้การให้คำแนะนำจากนายจ้าง พวกที่ฝึกงานส่วนมากจะกำหนดชั่วโมงของการทำงานหรือกำหนดค่าจ้าง รวมทั้งระยะเวลาเมื่อสิ้นสุดโครงการซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้จะเป็นรูปแบบที่มักใช้เป็นที่ปกติในการฝึกทักษะทางการค้าขาย นอกจากนี้ การฝึกงานยังหมายถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่ฝึกประสบการณ์ในการทำงาน เช่น องค์กรได้รับบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน

2) การศึกษาทางไปรษณีย์มีหน่วยงานการศึกษามากมาย เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัยที่มีการเรียนทางไปรษณีย์ โดยเสนอคำอธิบายรายวิชา มอบเอกสาร รวมทั้งมอบหมายงานโดยผู้สอนและวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการบริการทางไปรษณีย์

3) การให้คำแนะนำปรึกษา การให้คำปรึกษาทางการศึกษาเป็นการแนะนำในการเลือกโอกาสทางการศึกษาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักค้นพบตัวเอง ซึ่งพบว่า จะสามารถทำให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการของตนเอง ได้มีประสิทธิภาพมากกว่ารูปแบบอื่น

4) การศึกษาอิสระ รูปแบบนี้ทำให้ผู้เรียนค้นพบตัวเองโดยตรง โดยการให้แนะนำปรึกษาเป็นระยะ ๆ โดยที่เลี้ยงซึ่งนิยมกันมากในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในสมัยใหม่และการศึกษาที่ไม่ต้องการปริญญาบัตร

5) การใช้ชุดการเรียนประสม เป็นชุดการเรียนรู้ที่รวบรวมรูปแบบการเรียนรู้ไว้ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ เทปบันทึกเสียง ฟิล์ม ฟิล์มสไลด์ แบบฝึกหัด คู่มือ และเครื่องมือประเมินผลชุดเหล่านี้นี้อาจออกแบบสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้โดยกลุ่มก็ได้ ซึ่งชุดการเรียนรู้เหล่านี้ มักจะรวบรวมวิชาได้อย่างหลากหลาย ทั้งในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ

6) การใช้ชุดการสอนแบบโปรแกรมและการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผสมระหว่างเนื้อหาวิชากับเทคโนโลยี อาจเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้โดยกลุ่มก็ได้ ซึ่งเทคโนโลยีจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ไปที่ละขั้นๆ และมีการแสดงข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เรียนเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเอง

7) การนิเทศเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรเพื่อช่วยเหลือให้เขาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2.3.2 รูปแบบการเรียนรู้โดยกลุ่ม

1) โครงการประชุมปฏิบัติการ องค์การแต่ละองค์การ ย่อมมีจุดมุ่งหมายขององค์การแตกต่างกันไป การประชุมปฏิบัติการจะเป็นการรวมพลังขององค์การเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์การที่วางไว้ และเป็นการจัดกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาปัญหาที่เขากำลังเผชิญอยู่ได้ นอกจากนี้ยังพัฒนาทักษะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

2) การประชุมปฏิบัติการ การประชุมคลินิก/การประชุมสถาบัน การประชุมรูปแบบนี้เป็นการประชุมที่สั้น เร่งรัด มีกิจกรรมหลากหลายรวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ของกลุ่มใหญ่ การประชุมแบบคลินิก เน้นการวินิจฉัย การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาโดยใช้ประสบการณ์ของผู้เข้าประชุม ส่วนการประชุมสถาบันจะเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะในความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และท้ายสุดการประชุมปฏิบัติการจะเน้นการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลโดยผ่านกลุ่มเล็กที่หลากหลาย การประชุมทั้ง 3 ลักษณะ อาจจัดประชุมได้ในหลาย ๆ ลักษณะ เช่น การประชุมกลุ่มใหญ่ การประชุมกลุ่มเล็ก กลุ่มสนใจ กลุ่มฝึกทักษะ ฯลฯ

3) การใช้กลุ่มหรือชมรม โดยปกติมักเป็นกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ รูปแบบของชมรมจะเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่โดดเด่นและมีลักษณะเฉพาะ เพราะการประชุมรูปแบบนี้จะเป็นทางการน้อยมากและมีองค์ประกอบที่เน้นสังคมกลุ่มเพื่อนสูงมากกว่ารูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเข้าถึงบุคคลที่หลีกเลี่ยงจากประสบการณ์ในระบบการศึกษาในระบบเป็นอย่างดี ซึ่งผลดีของรูปแบบนี้คือรูปแบบนี้เป็นการได้มาซึ่งความรู้ที่หลากหลาย ความสนใจของกลุ่มมีกว้างขวาง รวมทั้งซาบซึ้งในวัฒนธรรมความเข้าใจในปัญหาสังคม การได้รับประสบการณ์ที่แปลกใหม่

4) การใช้รูปแบบการประชุม เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สำคัญของการจัดการศึกษาในอดีตถึงปัจจุบัน เป็นการทบทวนการทำงานขององค์การ พัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งรูปแบบนี้จะมีจะมีข้อดีในด้านเป็นการนำเสนอข้อมูล การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกอบรม การแก้ไขปัญหา

5) การอบรมรายวิชา เป็นรูปแบบดั้งเดิมของการจัดการศึกษา หรือเรียกว่าเป็นรูปแบบชั้นเรียน (class) โดยกลุ่มจะลงทะเบียนเรียนและกำหนดพบปะกันตามเวลาที่กำหนดในรายวิชาต่าง ๆ ภายใต้การดูแลของผู้สอน ซึ่งมีการจัดโครงการอบรม กำหนดเนื้อหาวิชาที่จะเรียนและกำหนดตารางเรียน

6) การสาธิต เป็นวิธีพื้นฐานที่ใช้ในองค์การ ซึ่งผู้เรียนอาจเป็นผู้สาธิตหรือเป็นผู้ที่สังเกตการณ์สาธิตนั้น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดและฝึกปฏิบัติจริง

7) การจัดนิทรรศการ การจัดงาน และการจัดงานรื่นเริง ลักษณะนี้เป็นการแสดงความคิด ผลผลิตและกระบวนการ การจัดนิทรรศการ (exhibits) เป็นการแสดงอย่างเป็นลำดับขั้นในแต่ละสถานการณ์ที่กำหนด การจัดงาน (fairs) เป็นการจัดที่ผสมผสานระหว่างการจัดนิทรรศการกับกิจกรรม ส่วนการจัดงานรื่นเริง (festivals) เป็นการแสดงที่มีการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงประชาชนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูล สร้างความสนใจในรูปแบบใหม่ ๆ แสดงผลของกิจกรรม รวมทั้งได้สมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น

8) การประชุมขนาดใหญ่ เป็นการจัดประชุมที่มีคนจำนวนมาก ซึ่งจะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเวทีกับผู้ชม และเป็นรูปแบบที่มีศักยภาพมาก สำหรับการเรียนรู้ต่อคนที่จำนวนมาก

9) การทัศนศึกษา จะเป็นเทคนิคที่ถูกใช้ในรูปแบบการเรียนรู้หลายรูปแบบ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการได้ไปพบเห็นของจริงและนำมาอภิปราย รวมทั้งค้นพบและเรียนรู้ร่วมกัน

2.2.4.3 รูปแบบของการพัฒนาชุมชนหรือการศึกษาชุมชน

การพัฒนาชุมชนถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้แต่จะมีความหมายและขอบเขตที่กว้างมากกว่า นักการศึกษามองว่าชุมชนทั้งหมดเปรียบเสมือนห้องเรียนของการเรียนรู้เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งไม่เพียงแต่พัฒนาบุคคลในแต่ละบุคคลแต่ยังเป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนที่บุคคลนั้น ๆ อยู่อาศัยด้วยและมองว่าวงจรในการแก้ไขปัญหาชุมชน จะครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยภาพรวม วิธีการในการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างหนึ่งคือ กิจกรรมการศึกษา นักการศึกษาผู้ใหญ่ได้ใช้การพัฒนาชุมชนเปรียบเสมือนรูปแบบของการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาชุมชนและเป็นวิถีทางในการช่วยให้บุคคลและชุมชนได้เรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้น

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมนั้น สามารถจัดฝึกอบรมได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย หรือ การฝึกอบรมรายบุคคล ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ออกแบบการฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้พิจารณา วางแผนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะนำเสนอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างเหมาะสม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

Competency แปลเป็นภาษาไทย หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์, 2549) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ Competency เป็นภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” ซึ่งมีผู้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะ ไว้หลาย ๆ ลักษณะ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

McClelland (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ

Parry (1997) นิยามว่า Competency คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Zarifian (1999) ระบุว่าสมรรถนะเป็นความสามารถของแต่ละคนที่เอามาเริ่ม เพื่อไปได้เหนือการกำหนด เพื่อเข้าใจและควบคุมสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ต้องเผชิญในการทำงานและเพื่อแสดง

ความรับผิดชอบสำหรับพวกเขา และการชื่นชมในความสำเร็จ มีอำนาจในวิชาชีพ แสดงความเข้าใจในการปฏิบัติ บนพื้นฐานของความรู้ที่ได้มาจากประสบการณ์ในอดีต และเมื่อความรู้เปลี่ยนแปลงและเพิ่มมากขึ้นในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมากมาย เขามีความสามารถมีการเคลื่อนย้ายเครือข่ายของเจ้าของ และทำให้มีการแบ่งปันและรับผิดชอบต่อสิ่งรอบตัวในสถานการณ์เดียวกัน

Botef (2000) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็นนามธรรมที่ไม่ได้แสดงถึงสิ่งที่มีอยู่ และขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำของแต่ละบุคคล และสมรรถนะไม่ใช่สถานะแต่เป็นผลของการกระทำจากส่วนผสมของทรัพยากรของบุคคล (ความรู้ ความสามารถ คุณภาพ ประสบการณ์ ความสามารถในการคิด อารมณ์ เป็นต้น) และทรัพยากรแวดล้อม (เทคโนโลยี ฐานข้อมูล หนังสือ เครือข่าย ความสัมพันธ์ เป็นต้น) ในทรัพยากรแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่งสามารถที่จะเข้ามาส่วนเติมเต็มให้กับบุคคลเมื่อใดก็ตามที่เขาเกิดความรู้ที่จำเป็นที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ สมรรถนะอาชีพประกอบด้วยความสามารถที่จะรวมทรัพยากรที่จะทำให้มีการปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้มีการปฏิบัติ “ความรู้ที่มารวมกันในหลักของสมรรถนะทุกชนิด”

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่นำมาสู่การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจะขออนุญาตปฏิบัติการที่จะใช้กับการวิจัยในครั้งนี้ ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ และความสามารถหรือทักษะที่บุคลากรแสดงออกด้วยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่นำมาสู่การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และสามารถเกิดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

2.3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีการกล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะในหลาย ๆ แนวทาง ดังต่อไปนี้

David McClelland (อ้างถึงใน ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2544) ได้อธิบายว่าบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง บุคลิกลักษณะหรือที่เรียกกันว่า Competencies นั้นประกอบด้วย 6 อย่าง คือ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทำได้อย่างเป็นอย่างดี ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรับรู้และเข้าใจหลักการและแนวคิดเฉพาะ เช่น มีความรู้ด้านบัญชี เช่น มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตได้ยาก ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคล ต้องใช้เวลานานในการรับรู้

3) บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้สังคมเห็นว่า ตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4) ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5) อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6) แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากภายในบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลต่อบุคคล เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

Spencer and Spencer (1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วยปัจจัย 5 ปัจจัย ดังนี้

1) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทางและเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น คนที่มีแรงผลักดันใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่สามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ

2) คุณลักษณะ หมายถึง เป็นคุณลักษณะทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์

3) การรับรู้ตนเอง หมายถึง ค่านิยมและภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ของบุคคลจะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายถึงพฤติกรรมของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่แต่ละคนสะสมรวบรวมเอาไว้

5) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ทั้งที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด

การกำหนดสมรรถนะ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2549) แบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล หรือ สิ่งสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง รวมทั้งข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายอาชีพเดียวกันหรือต่างสายอาชีพ

2) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1) ทักษะด้านการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในงานบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบ ความคิดที่มองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จะเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานแตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างจากการผลิตเช่นเดียวกัน

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

จากข้างต้นสามารถสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะได้ดังต่อไปนี้

1) ความรู้ หมายถึง บุคคลรับรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดในด้านการออกแบบการเรียนการสอนที่เกิดจากการศึกษาด้วยตนเองและได้รับการสนทนาและเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2) ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นเป็นความสามารถในการทำได้เป็นอย่างดีโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงานการออกแบบการฝึกอบรม

3) คุณลักษณะ หมายถึง บทบาททางสังคม ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง อุปนิสัย และแรงกระตุ้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน

2.3.3 ประเภทและกลุ่มของสมรรถนะ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะในองค์กรที่ทุกคนต้องมี เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะหลักนี้จะถูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง โดยสมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปทีบุคลากรและกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี

2) สมรรถนะในลักษณะงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลในที่ทำงานในที่ทำงานต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก

พิจารณาตามแหล่งที่มาของ Competencies (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2544) สามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) เป็น Competencies ที่เฉพาะตัวของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการเขียนภาพของศิลปิน การแสดงของนักกายกรรม เหล่านี้เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือการเลียนแบบไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

2) สมรรถนะเกี่ยวกับงาน (Jobs Competencies) เป็น Competencies ที่เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลในตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามต้องการ

3) สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies) เป็น Competencies ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร ที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จได้ (Harvard Business Review, 1990) เช่น บริษัท โซนี่ เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตสินค้าประเภทอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีขนาดเล็ก หรือ เช่น บริษัท ซิตีคอร์ป เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการให้บริการลูกค้าตลอด 24 ชั่วโมงทั่วโลก

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546) จัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

2) สมรรถนะด้านทั่วไป (Generic Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลด้านทั่ว ๆ ไป เช่น การสื่อสารการเจรจาต่อรองและการทำงานเป็นทีม

3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่รับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม รับผิดชอบเกี่ยวกับการหาความต้องการ



การฝึกอบรม การประเมินการฝึกอบรม สมรรถนะในด้านเทคนิค การวิเคราะห์หลักสูตรและการประเมินหลักสูตร

จากการศึกษาของ McClelland (อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2548) พบว่า Competency สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) Competency ขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) ซึ่งหมายถึง ความรู้และทักษะพื้นฐาน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่ง Competency พื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีพื้นฐานผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นและไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้

2) Competency ที่ทำให้ผู้คนแตกต่างจากผู้อื่นได้ (Differentiate Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจและทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน

Competency ที่นำมาใช้ในองค์กรนั้นส่วนใหญ่จะมีการจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ 3 หมวดหลัก ๆ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550) ได้แก่

1) Core Competency เป็นขีดความสามารถหลักที่พนักงานทุกคนจะต้องมีมาก ควรจะเป็น Core Competency หลัก ๆ ที่กำหนดขึ้นมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร

2) Managerial Competency เป็นขีดความสามารถตามลำดับขั้นหรือตามสายบังคับบัญชา ใครอยู่ระดับตำแหน่งงานไหนควรจะมี Managerial Competency ที่เหมือนกับระดับตำแหน่งนั้น ในลักษณะ Cross Functions ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม หากมีตำแหน่งงานที่เหมือนกัน Managerial Competency ก็จะต้องเหมือนกัน

3) Functional Competency เป็นขีดความสามารถในงานกำหนดขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบในงาน ถึงแม้ว่าจะอยู่ในงานเดียวกัน แต่ขอบเขตความรับผิดชอบต่างกัน Functional Competency ก็จะต้องต่างกัน การกำหนด Functional Competency ไม่จำเป็นจะต้องมีจำนวนมาก ควรจะเป็นข้อหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

ในบางองค์กร จะรวมเอา Managerial Competency และ Functional Competency ไว้ด้วยกัน เรียกชื่อว่า Job Competency เพื่อความง่ายในการสื่อสารกับพนักงาน โดยเฉพาะกับพนักงานในระดับปฏิบัติการ

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถที่จะเสริมและครอบคลุมในเรื่องที่เหมือนกัน กล่าวคือ สมรรถนะองค์กร เป็นเพียงสิ่งที่ผ่านบุคคลและสมรรถนะของบุคคล ความจำเป็นที่ต้องตอบสนองต่อความซับซ้อนของสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงใด ๆ สิ่งที่ต้องการคือ ผู้นำสำคัญที่วางใจในความสามารถในการปรับของแต่ละบุคคล ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ เพื่อที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย องค์กรต้องการมืออาชีพที่สามารถ ซึ่งสามารถก้าวไปเหนือการกำหนด ผู้ซึ่งสามารถสร้างทางเลือก มีความคิดริเริ่มและตัดสินใจ แทนบุคคลที่ติดอยู่กับผลงานของงานที่ระบุไว้ในหน้าที่งาน องค์กรต้องการบุคคลที่รู้วิธีปฏิบัติ การตอบสนองต่อทุกสถานการณ์ ผู้ที่สามารถเรียนรู้ และเรียนรู้ความสามารถในการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้ง เป็นเงื่อนไขสำหรับความอยู่รอด

ขององค์กร ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงาน (Job Competencies) หรือสมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่รับผิดชอบ เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.4 สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตารางที่ 2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
FC 01	ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ/ข้อบังคับและบริบทองค์กร
ความหมาย	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานด้านงานบริหารทั่วไป การตอบข้อซักถามในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กฎระเบียบข้อบังคับและบริบทองค์กร ตลอดจนพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านบริหารทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
1 0-2 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ➢ อธิบายหรือตอบข้อซักถามเกี่ยวกับสาระสำคัญของพื้นฐานของกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้ ➢ ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ➢ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและพันธกิจขององค์กรได้อย่างถูกต้อง
2 >2-5 ปี	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ตรวจสอบการทำงานของตนเองให้ถูกต้องตามขั้นตอนหรือกระบวนการที่กำหนดไว้ได้ ➢ ให้คำแนะนำข้อมูลหรือกระบวนการปฏิบัติงานทางกฎระเบียบข้อบังคับและบริบทองค์กร ในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ ➢ แก้ไขปัญหาพื้นฐานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้
3 > 5-10 ปี/ หน.หน่วย	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง ➢ ตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้ ➢ เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ โดยเชื่อมโยงกับโครงสร้าง และภารกิจขององค์กรได้อย่างชัดเจน ➢ ประยุกต์ใช้ความรู้ วิธีการ กระบวนการทางกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้
4 > 10 ปี / หน.งาน/ ชนก.พิเศษ	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ถ่ายทอดความรู้ตามกฎระเบียบข้อบังคับกับบริบทขององค์กรทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกได้ ➢ คาดการณ์แนวโน้ม ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงตามกฎระเบียบข้อบังคับกับบริบทขององค์กรได้ ➢ แก้ไขปัญหาที่ยุ้งยากซับซ้อนอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
5 ผอ./หน.ฝ่าย/ ชช./ชช.พิเศษ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ พัฒนาหรือคิดค้นองค์ความรู้ใหม่ ตามกฎระเบียบข้อบังคับกับบริบทขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และ/หรือ ส่วนรวม ➤ กำหนดแนวทางในการพัฒนา หรือปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับกับบริบทขององค์กร/หน่วยงาน
FC 02	ความละเอียดรอบคอบ
ความหมาย	ความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งความสามารถในการวางแผน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรค ที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
1 0-2 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ➤ อธิบายขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ➤ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างครบถ้วนถูกต้องตามรายละเอียดของงาน ➤ ตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง
2 >2-5 ปี	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ จัดเตรียมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มเติมจากที่ได้รับมอบหมาย ➤ ให้คำแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการตรวจทานความถูกต้องของข้อมูลหรือ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
3 > 5-10 ปี/ หน.หน่วย	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ตรวจสอบข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้อื่นได้ ➤ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ
4 > 10 ปี / หน.งาน/ ชนก.พิเศษ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อลดหรือป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน อย่างสร้างสรรค์ ➤ สอนแนะหรือถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
5 ผอ./หน.ฝ่าย/ ชช./ชช.พิเศษ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ วางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ➤ พัฒนาระบบหรือวิธีการที่มีความถูกต้อง แม่นยำในการตรวจสอบข้อผิดพลาด หรือ ลดความเสี่ยงในการทำงานที่อาจเกิดขึ้น
FC 03	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ความหมาย	ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ ให้แก่ตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
1 0-2 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แสดงออกถึงความสนใจที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ➤ ยอมรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ➤ ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาความรู้ตามที่หน่วยงานมอบหมาย
2 >2-5 ปี	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ จัดสรรเวลาในการแสวงหาความรู้หรือโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ➤ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
3 > 5-10 ปี/ หน.หน่วย	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ให้คำแนะนำหรือเสนอแนะช่องทางการเรียนรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน ➤ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป
4 > 10 ปี / หน.งาน/ ชนก.พิเศษ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ จูงใจหรือเสนอแนะให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ➤ ติดตามการพัฒนาตนเองของทีมงาน ➤ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่ทีมงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
5 ผอ./หน.ฝ่าย/ ชช./ชช.พิเศษ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ หรือ พัฒนาตนเองขึ้นในองค์กร ➤ กำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร
FC 04	ทักษะการประสานงาน
ความหมาย	การใช้ศิลปะในการประสาน เพื่อรับและส่งข้อมูลข่าวสาร หรือ ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน และก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน หรือ ส่วนงาน
Competency Description	
ระดับ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)
1 0-2 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ➤ อธิบายรายละเอียดของงานที่ต้องการประสานได้อย่างชัดเจน ➤ ปฏิบัติตามหลักการ และขั้นตอนในการประสานงานตามลักษณะ หรือ ประเภทของงานได้
2 >2-5 ปี	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ เลือกใช้ช่องทางและวิธีการในการประสานงานได้อย่างเหมาะสม ➤ ติดตามงานเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ทันเวลา ➤ แก้ไขปัญหาเบื้องต้นที่เกิดจากการประสานงานได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
3 > 5-10 ปี/ หน.หน่วย	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ประสานงานเรื่องสำคัญ ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนงานได้ ➤ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประสานงานเพื่อปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ➤ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้การประสานงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
4 > 10 ปี / หน.งาน/ ชนก.พิเศษ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ แนะนำหรือให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อเลือกใช้แนวทาง หรือ วิธีการประสานงานที่เหมาะสม ➤ เสนอแนะแนวทางหรือวิธีการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการประสานงานของหน่วยงาน
5 ผอ./หน.ฝ่าย/ ชช./ชช.พิเศษ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ออกแบบระบบ หรือ ช่องทาง หรือ วิธีการในการประสานงานที่มีประสิทธิภาพได้ ➤ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือ วิธีการประสานงานให้กับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกได้ ➤ สร้าง และพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์เพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2.4 แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

2.4.1 ความหมายของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

R2R มาจากคำว่า Routine to Research กล่าวได้ว่า คณะบุคคลที่นำคำนี้มาเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักกัน ได้แก่ คณาจารย์และผู้บริหารแห่งคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล ภายใต้การนำของท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร และแกนนำอีก 4 ท่าน ได้แก่ ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช นายแพทย์สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ นายแพทย์ปรีดา มาลาสิทธิ์ และนายแพทย์สมเกียรติ วสุวิภูฏกุล อีกทั้งมีศาสตราจารย์ นายแพทย์ธาดา ยิบอินซอย เป็นผู้ร่วมสนับสนุนในการก่อตั้งหน่วยงาน R2R ขึ้นที่โรงพยาบาลศิริราช โดยมีเป้าหมายเพื่อนำงานวิจัยมาเป็นกลไกขับเคลื่อนและพัฒนางานประจำให้มีคุณภาพ ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีมาตรฐาน และให้ผู้ป่วยได้รับประโยชน์สูงสุดจากผลการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของ R2R จึงเปรียบเสมือนกับนวัตกรรมหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งในด้านการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นแนวทางโน้มนำให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรในองค์กรชวนชววย ศึกษาค้นคว้า นำหลักกระบวนการของการทำวิจัยมาใช้ในเรื่องของการศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานประจำวัน และพัฒนาต่อยอดให้งานประจำนั้น ๆ มีมาตรฐาน มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น การทำ R2R ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดิต ทดลอง แล้วทำการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย มาใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาต่อไป นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวไว้ว่า “หากมองอีกมุมหนึ่ง R2R ทำให้ความจำเจของงานประจำหายไป กลายเป็นความท้าทาย ความสนุกที่ได้คิดค้นวิธีการสร้างความรู้เล็ก ๆ แต่เป็นความรู้

ใหม่ ๆ ขึ้นมาทำประโยชน์ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตัวเองทำ หรือจะเรียกว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน (Human resource Development: HRD) ก็ได้ และที่สำคัญคือ งานวิจัยประเภทนี้ทำกันเป็นทีม สามารถใช้ทำให้เกิด Team learning เกิดความสามัคคีได้”

นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ได้ให้คำตอบไว้ว่า งานวิจัยแบบ R2R คือ การสร้างหัวข้อการวิจัยขึ้นจากงานประจำในหน้าที่ของเรา ดังนั้น จึงถือเป็นหัวข้องานวิจัยเพื่อพัฒนางาน และแตกต่างไปจากงานวิจัยแบบเดิม ๆ ซึ่งเป็นการวิจัยที่เคร่งครัด มีระเบียบวิธีวิจัย (Research methodology) ที่เต็มรูปแบบ สร้างความรู้แบบทั่วไป (generic knowledge) มีทฤษฎีและข้อมูลอ้างอิงมากมาย แต่งานวิจัย แบบ R2Rเป็นการสร้างความรู้เฉพาะเรื่อง (specific knowledge) จำกัดเฉพาะงานใดงานหนึ่ง เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อวางแผนการพัฒนางานในด้านนั้น ๆ เพื่อให้คนอื่นเชื่อถือและมั่นใจว่างานนั้น ๆ ควรจะต้องได้รับการพัฒนาไปตามทิศทางที่ผลการวิจัยชี้แนะ เช่น ในกรณีโรงพยาบาล ก็เพื่อพัฒนางาน เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดีขึ้น หรือถ้านำไปใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ก็หมายถึงการปรับปรุงงานเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพดีขึ้นนั่นเอง

ในหลาย ๆ องค์กร จะมีบุคลากรที่ค่อนข้างกลัวความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เปรียบไปก็เหมือนกรรมการห้ามมวย ที่เคยทำงานแค่ นับ 1..2..3..จนถึง 10 บนเวทีชกมวย แต่วันหนึ่ง สมมุติว่าได้รับการร้องขอให้นับถึง 20 กรรมการห้ามมวยก็อาจจะโวยวายว่า “ไม่ได้หรอก ห้ามมวย เขานับกันแค่ 10 ทำอย่างนี้มันผิดระเบียบ” หรือบางคนอาจบอกว่า “นับไม่เป็น ตั้งแต่ทำงานมาเคยนับได้แค่ 10 ถ้าให้นับถึง 20 ก็ถือว่าฉันต้องทำงานเพิ่มขึ้นนะนี่” แต่นายแพทย์วิจารณ์ พานิช กล่าวไว้ว่า R2R ไม่ใช่เรื่องยุ่งยาก หากแต่เป็นหลักการของการทำ work hard ให้กลายเป็น work smart นั่นคือเป็นการหาวิธีการพัฒนางาน ค้นคว้าเพื่อหาวิธีการที่จะทำให้การทำงานดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนั้น ให้ถือเสียว่า งานวิจัยที่ทำอยู่นั้น ล้วนมาจากงานประจำวันที่เราทำอยู่ ส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นมา คือการเก็บข้อมูลที่มีประโยชน์ แล้วนำมารายงานผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในเชิงนโยบาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของรูปแบบการให้บริการ อัตราค่าบริการที่เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ ได้รูปแบบกระบวนการทำงานที่รวดเร็วขึ้น ลดภาระการทำงานลง เหล่านี้ ล้วนเป็นผลดีในระยะยาวของการทำ R2R

R2R จึงจัดเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปในเชิงพลวัต (dynamic) เพราะขึ้นชื่อว่าการวิจัยแล้ว ผลการวิจัยที่ได้ ถ้ามีระบบการบริหารจัดการที่ดี จะสามารถนำผลนั้น ๆ ไปพัฒนาองค์กรได้เสมอ นอกจากนั้น ยังเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาในหมู่บุคลากร งานวิจัย คือ กลไกที่ทำให้องค์กร กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นายแพทย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล กล่าวว่า “หลักการของการทำวิจัย R2R คือ ตั้งคำถามจากปัญหาที่เกิดจากงานประจำ แล้วแก้ให้มันดีขึ้น แต่ถ้าเป็นปัญหาและปล่อยให้มันผ่านไปเฉย ๆ แก้เฉพาะหน้าไปวัน ๆ คนทำงานจะเหนื่อยและรู้สึกว่ามันหนัก ถ้าเราอยากทำงานให้มันดีขึ้น แก้งานประจำอย่างเดียว มันไม่มีประโยชน์ ต้องพัฒนาด้วย”

เสฐียรพงษ์ ศิวินา (2563) กล่าวว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือ ในการทำให้เกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางาน ทำให้คนที่ทำงานประจำมีโอกาสคิด ทดลอง และตั้งโจทย์ให้มีความชัดเจนขึ้น แล้วนำมาทดลองเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลหรือการใช้งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของคนทำงาน ผลิตผลงานเชิงวิจัยออกมาได้แล้วป้อนกลับไป หรือนำไปใช้พัฒนางานประจำให้ดีขึ้น (1) R2R นั้น

เป็นคำที่คิดกันขึ้นมาเองในประเทศไทย เพื่อที่จะไปหนุนให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในระดับที่ทำงานแบบงานประจำ (Routine) ได้เกิดความกล้า ได้มีโอกาสหรือได้รับการชื่นชม จากการที่สร้างความรู้ขึ้นมาพัฒนางานของตัวเอง หัวใจของ R2R คือ การพัฒนางานไปพร้อมกับการพัฒนาคน หลักการพิจารณาว่างานศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็น R2R หรือไม่ให้พิจารณาจาก 4 ส่วน ได้แก่ โจทย์วิจัยคำถามวิจัยของงาน R2R ต้องมาจางานประจำเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำ ผู้ทำวิจัยต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเองและเป็นผู้แสดงบทบาทหลักของการวิจัยผลลัพธ์ของการวิจัย ต้องวัดที่ผลที่เกิดต่อปัญหาที่ได้รับการแก้ไข และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาหรือทำวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยมาตรฐานโดยมีคำถามวิจัยจากงานประจำ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และนำความรู้ที่นำมาแก้ปัญหาหน้างานของตัวเอง ส่งผลให้ผู้วิจัยทำงานได้มีคุณภาพดีขึ้นและเกิดความสุขในการทำงาน R2R แท้จริงแล้วเป็น concept ที่ชาญฉลาดและแยบยลในการเลี่ยงคำว่าวิจัยโดยตรง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกหน่วยงานสามารถทำงานวิจัยได้ ดังนั้น R2R จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพงาน โดยผลงานการทำวิจัยก็ใช้ระเบียบวิธีตามมาตรฐานทั่วไปเช่นกัน ไม่ใช่งานวิจัยชั้นสองแต่อย่างใด

2.4.2 แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

1) เป็นงานวิจัย ที่มีหลักการทางวิชาการที่เป็นวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ใช้ในทางการแพทย์และพยาบาล โดยมีคุณภาพของงานวิจัยที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัย

2) เป็นการทำงานวิจัยโดยหยิบยกประเด็นปัญหาหรือคำถามวิจัยมาจางานประจำเพื่อนำไปแก้ปัญหางานประจำนั้น ๆ

3) เป็นการเปลี่ยนมุมมองของการทำงานที่เดิมเคยถูกมองว่าเป็นเรื่องยาก เป็นเรื่องของนักวิชาการ เท่านั้น มาเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานหรือคนหน้างานทุกคนก็ทำได้เป็นการเปิดช่องทางสว่างให้ผู้ที่ทำงานที่อาจจะมีความทุกข์กับงาน ได้มองเห็นหนทางการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยการแก้ปัญหาของตัวเองด้วยตัวเองก่อน แลกเช่นที่พระพุทธเจ้าได้ทรงสอนเราว่าทุกข์นั้นเกิดกับเรา เราต้องเป็นผู้ดับมันเองก่อน เช่นนั้นและเป็นการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ด้านความรู้ ความสามารถ ได้พันธมิตรที่สร้างผลประโยชน์ร่วมกัน และอาจเปลี่ยนเป็นกัลยาณมิตรที่ไม่หวังผลประโยชน์ต่อกัน ในที่สุด (ของปลายสายรุ้ง)

กระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

1) ต้องเริ่มต้นจากปัญหา / คำถามวิจัยที่ได้จากหน้างาน หรืองานประจำที่ตนเองทำและรับผิดชอบดำเนินการอยู่

2) ต้องเป็นการวิจัยจริง ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ

3) ต้องมีเป้าหมายชัดเจนว่าจะแก้ไขปัญหา/พัฒนา/ต่อยอด/ขยายผล งานที่ทำอยู่อย่างไร

4) ไม่ควรจะเน้นที่งบประมาณในการดำเนินการเป็นการเฉพาะมากนัก ควรใช้โอกาสและงบประมาณที่ใช้ทำงานประจำอยู่แล้ว

5) ต้องเริ่มต้นที่ใจอยากทำ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย ไม่ควรจะใช้วิธีการบังคับให้ทำ

6) ควรจะเห็นวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและทีมงานในกระบวนการทำ R2R

7) ต้องไม่รู้สึกว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น

8) ต้องพิจารณาที่ “งานประจำ” เป็นหลัก เพราะแต่ละคนที่ทำ R2R ทำงานต่างตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ หรือ ต่างบริบทกัน การจะนำแต่ตัวงานวิจัยมาพิจารณาจะทำได้ว่าอะไรเป็นวิจัยในงานประจำหรือเป็นวิจัยทั่ว ๆ ไป

9) การทำวิจัยในงานประจำจะเป็นการคิดแบบ initiation, creation หรือ innovation

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การทำวิจัยในงานประจำ (R2R: Routine to Research) หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ไขปัญหาและยกระดับการพัฒนางานที่รับผิดชอบดำเนินการอยู่ตามปกติ โดยจะมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนผู้ร่วมงาน อันจะส่งผลกระทบต่อในการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กรนั้น

2.4.3 สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

การเรียนรู้ ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาตนเอง กระบวนการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ด้วยเหตุผลในเรื่องการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่องค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีช่องทางของการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง กติกาของการเรียนรู้ที่สามารถสร้างขึ้นได้อย่างเป็นระบบและเป็นช่องทางให้บุคลากรทำงานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตาม ตามยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งที่จะเป็นสถาบันการศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการดำเนินงานทุกพันธกิจ เพื่อการสร้างความรู้ใหม่ และนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของคณะฯ ทำให้เกิดการวิจัยรูปแบบการบริการที่ทำเป็นงานประจำนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะศึกษาเพื่อนำข้อค้นพบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้สำหรับวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมถึงการตัดสินใจ ที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร การวิจัยถือเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2552) ในส่วนของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ตามประกาศคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีนั้น คณะฯ ให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยในงานประจำขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัย ดำเนินการให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ให้กับบุคลากรในคณะฯ ทั้งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ และสายสนับสนุนทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการของ R2R ในแต่ละปีนั้นยังไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจากข้อมูลในปีงบประมาณ 2553–2556 มีโครงการที่ขอทุน R2R จำนวน 98 โครงการ เฉลี่ย 24 โครงการต่อปี จากผลการประเมินเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำปี พ.ศ. 2559 ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีพบว่า ประกอบด้วยประเด็นปัญหาดังนี้ (1) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดแรงจูงใจในการเริ่มต้นการทำวิจัย R2R (2) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย และเขียนงานวิจัย (3) บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (4) ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เช่น พยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น

จากรายงานการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence-EdPEX) ประจำปี 2561 เมื่อ 6-8 สิงหาคม 2561 พบว่า สถาบันมีคะแนนในส่วนของการบริหารอยู่ในแถบคะแนนที่ 2 (151-200) ระดับพัฒนาการตามการจัดลำดับ MU's Dee อยู่ในระดับ 2A (176-200) ซึ่งครั้งนี้คณะกรรมการได้ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นโอกาสพัฒนาไว้ว่า (1) สถาบันควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว โดยมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางของกระบวนการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง (2) ไม่พบผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงไม่พบรายงานผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งแบ่งได้เป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร และสมรรถนะตามสายงาน

รวมไปถึงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประจำปีงบประมาณ 2561 และ 2562 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) คะแนนเต็ม 10 คะแนน ได้ค่าเฉลี่ย 8 คะแนน ซึ่งเมื่อได้วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ตามตัวชี้วัด พบว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้คะแนนจากการประเมินน้อยที่สุดจากการประเมินทั้ง 4 ตัวชี้วัด (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2561-2562) โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถือเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ ควรจะเป็นการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านปัญญา ความรู้ จิตใจ ร่างกาย และสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาศักยภาพธุรกิจและองค์กร ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหลากหลายมิติเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร โดยสมรรถนะในด้านดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ส่วนหนึ่งคือสามารถใช้งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถ ผลิตผลงานเชิงวิจัยออกมาได้ แล้วป้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดีขึ้นอย่างไรก็ตาม ในการเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการออกแบบการเรียนรู้ต้องผสมผสานกันไป โดยผ่านกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของตน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือที่สอดคล้องกับความต้องการบนเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองในระยะเวลาที่แตกต่างกันตามความจำเป็นของแต่ละคนเพื่อเอื้อให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะเต็มตามศักยภาพสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น โดยสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

การพัฒนาทักษะดังกล่าวข้างต้นนั้นจำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกหรือการปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง ซึ่งการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่หรือวัยทำงาน ควรจะเน้นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตนเองผ่านประสบการณ์ตรงเพื่อสร้างสำนึกใหม่ที่เปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง เข้าใจโลกและความสัมพันธ์ทางสังคม มีทักษะในการค้นคว้า การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสะท้อนคิด (Reflection) มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ แรกขวัญ สระวาสีและสงกรานต์ ภัณฑุมาสา (2562) ที่ศึกษาผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เฉลี่ยในการพัฒนางานประจำ

สู่งานวิจัยหลังได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย และยอมรับว่าพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ด้านภารกิจสนับสนุนและทำให้กิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ อีกการศึกษา ของนพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ (2559) ที่ได้พัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลังการอบรมกลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัยโดยสามารถ เสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงานกำหนดวัตถุประสงค์ ตั้งสมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยแบบ R2R ของหน่วยงานตนได้ตามเป้าหมาย ซึ่งปริญญ ชัยกองเกียรติ และมาลี คำคง (2560)

จากข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมานางาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การ สร้างงาน R2R ก็กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ยังถูกมองแยกออกจากกันเป็นช่องว่างระหว่าง ผู้สร้างและผู้ใช้ความรู้ ดังนั้น แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ จึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างนี้ ด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มระดับการใช้ประโยชน์จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาใน งานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงานหรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น จนสามารถ นำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะและเติมเต็ม ศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สอดคล้องและเป็นการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างการศึกษาและการปฏิบัติงาน อาชีพอย่างแท้จริง และจะเป็นตัวช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของคณะฯ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน รวมถึงช่วยในการวางแผนการพัฒนาในเพื่อเตรียมศักยภาพบุคลากรให้พร้อมกับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ตามสมรรถนะที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ และมีแผนการ เตรียมความพร้อมในการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธ กิจ (Mission) ค่านิยมองค์กร (Core Value) ยุทธศาสตร์ (Strategy) Competency ที่มหาวิทยาลัย กำหนด ดังนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านบริหาร: (Managerial Competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) สายสนับสนุนทั่วไป มีดังนี้ (1) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับและค่านิยมขององค์กร (2) ความละเอียดรอบคอบ (3) การ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (4) ทักษะการประสานงาน โดยสามารถนำงานวิจัย R2R ไปสู่การใช้ประโยชน์ ในทุกรูปแบบ อาจเริ่มจากนำผลงานไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ มีการขยายผลไปทั่ว ทั้งหน่วยงานหรือข้ามหน่วยงาน เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ สังคม อาจโดยผ่านเวทีวิชาการ การประชุม/อบรม/สัมมนา การเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น ยกกระดับความรู้ที่นั้นจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างได้

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching)

2.5.1 ความหมายของการสอนงาน (Coaching)

Mink, Owen and Mink (1993) ให้ความหมายว่า การสอนงานเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ชี้แนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้า หมายการทำงานในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่กระบวนการนี้เป็นการให้ซึ่งบุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมากระบวนการชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

วีณา ก๊วยสมบูรณ์ (2547) ให้ความหมายว่า การสอนงาน คือการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนา ซึ่งครอบคลุมถึงการชี้แนะทางกีฬา หรือการชี้แนะทางความคิด

สรุปได้ว่า การสอนงาน (Coaching) หมายถึง การชี้แนะลูกน้องของตนเอง การชี้แนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน ทั้งนี้จะเรียกผู้ชี้แนะว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็น Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง (Top Management level) เช่น ผู้อำนวยการระดับกลาง (Middle Management level) เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายและระดับต้น (Low Management level) เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกชี้แนะโดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีม หรือกลุ่มงานเดียวกัน เรียกว่า Coachee การชี้แนะจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่หัวหน้าใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ทั้งนี้การชี้แนะนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันการชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัว และมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้การชี้แนะยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นการสื่อสารระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง หรือเรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้งหรือชี้แจง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของลูกน้องให้เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลาและรับฟังสิ่งที่คาดหวังและต้องการของลูกน้องและเป็นช่องทางในการทำงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่หัวหน้างานและลูกน้องร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพราะหัวหน้างานถือได้ว่าเป็น Line Manager ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร จากการเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ อีกทั้งการชี้แนะเป็นการดำเนินการที่ใช้การมีปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่ผู้ทำหน้าที่ชี้แนะให้ความช่วยเหลือผู้รับการชี้แนะ สามารถจัดระบบความคิดทบทวนการทำงานของตนเองและหาแนวทางในการพัฒนางานและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมายคือการแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ การชี้แนะมีลักษณะ



134845485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใครจึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะ

การชี้แนะคล้ายกับการฝึกฝนนักกีฬา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้เด็กกีฬาสามารถเล่นกีฬาได้เต็มความสามารถ เดิมทีนั้นผู้ฝึกจะชี้แนวทางและชี้แนะวิธีการเล่นให้อย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันนอกจากการชี้แนะแล้วผู้ฝึกจะช่วยให้เด็กกีฬาวิเคราะห์ว่าตนเองจะเล่นได้ดีที่สุดในสภาวะแวดล้อมอย่างไรและถ้าจะเล่นให้ดีที่สุดอย่างนั้น ทุกครั้งจะมีอะไรเป็นอุปสรรคบ้างเพื่อหาทางขจัดให้หมดไป ในทำนองเดียวกันผู้บังคับบัญชาที่ชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยให้ผู้ถูกสอนสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ตระหนักว่าตนเองกำลังทำงานอะไรอยู่และมีวิธีทำอย่างไร เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเหล่านั้น ขณะเดียวกันผู้ชี้แนะจะให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็นซึ่งผู้สอนยังขาดอยู่ การชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สอนและความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของผู้ถูกสอนเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการชี้แนะด้วย เช่น ความชัดเจนในเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ถ้าการสอนมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น การพูดคุยสนทนาระหว่างการชี้แนะจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับกันอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน การชี้แนะที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.5.3 บทบาทหน้าที่ของผู้เป็น Coach

ผู้เป็น Coach ควรเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้และเป็นผู้ชวนขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแสวงหาประสบการณ์ใหม่จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคมต่าง ๆ เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาทำหน้าที่บทบาท นักฝึกอบรม นักพัฒนา/นักเปลี่ยนแปลงผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักแก้ไขปัญหา นักคาคณะเน นักคิด/นักประดิษฐ์และนักปฏิบัติบทบาท ดังกล่าวจะแสดงออกในบทบาทใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งบางครั้งอาจแสดงบทบาทเดียวหรือแสดงมากกว่าหนึ่งบทบาท เรียกว่า “บทบาทผสมผสาน (Mixed Roles)”

2.5.4 แนวทาง หลักปฏิบัติและวิธีการในการเป็น Coach

การชี้แนะจะเกิดขึ้นได้ ผู้ชี้แนะและผู้ถูกชี้แนะต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นเวลาใดที่แน่นอน เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อทุกเวลาความพร้อม ได้แก่

1) เรื่องเวลาควรกำหนดเวลาให้พอดีกับเนื้อหาที่ต้องการจะสอนและถ่ายทอดได้อย่างมีระบบ และมีเหตุผล

2) อารมณ์ควรมีสภาพจิตใจหรือสภาวะอารมณ์ปกติพร้อมที่จะถ่ายทอดข้อมูล

3) สุขภาพร่างกายเพราะการมีสภาพร่างกายที่พร้อมจะส่งผลต่อไปยังจิตใจ/ความคิด

4) ข้อมูลเกี่ยวกับ

4.1) เนื้อหา /ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ

4.2) ฝั่งโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร

4.3) คู่แข่งขันและกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

4.4) ข้อมูลเกี่ยวกับลูกน้องตนเอง

5) สถานที่ พิจารณาถึงจำนวนของผู้สอนและผู้รับการสอนและลักษณะอุปกรณ์ที่จะนำมา
สาธิต

6) อุปกรณ์เครื่องมือ ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของอุปกรณ์/เครื่องมือว่า
สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องเวลาที่ทำการสาธิต

7) เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของลูกน้องที่เป็นผู้ใหญ่ด้วยว่า เขาจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อไหร่ เช่น
เขาอยากเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาอยากเรียน หรือทำให้เขารู้ว่า ถูกคาดหวังอะไร หรือเมื่อได้เอาสิ่งที่ได้
เรียนรู้ไป ใช้ได้จริงและได้ผล

8) ความพร้อมของผู้ชี้แนะกับผู้ถูกชี้แนะย่อมมีส่วนผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้
การชี้แนะของหัวหน้าประสบผลสำเร็จ

2.5.5 ประโยชน์จากการชี้แนะ (Coaching)

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลโดยตรงต่อหัวหน้างาน ลูกน้องและองค์กร ดังนี้ ประโยชน์
ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อหัวหน้างาน

1) การชี้แนะจะช่วยแบ่งเบาภาระงาน เนื่องจากลูกน้องทำงานได้อย่างถูกต้อง ส่งมอบงาน
ตามเวลาที่กำหนด

2) มีเวลาเพียงพอที่จะคิดพิจารณา ปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนและวิธีการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นช่วยเหลือลูกน้องอย่างแท้จริง

3) มีโอกาสชี้แจงจุดเด่น หรือจุดที่ต้องการให้ลูกน้องปรับปรุงการทำงาน

4) สามารถแจ้งให้ลูกน้องรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัญหาการเปลี่ยนแปลงการ
เตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ขององค์กร

5) มีโอกาสรับรู้ความต้องการที่ลูกน้องคาดหวังและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานของ
ลูกน้อง

6) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

7) เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ผลักดันและสนับสนุนให้ลูกน้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
(Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

8) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อลูกน้อง

1) เข้าใจขอบเขต เป้าหมายของงานและความต้องการที่หัวหน้าคาดหวัง

2) ได้รับความรู้ถึงสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ปัญหาและอุปสรรคขององค์กร ภารกิจที่องค์กรจะทำ
ในปัจจุบันและต้องการที่จะทำต่อไปในอนาคต

3) ได้รับความรู้ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานและมีส่วนร่วมกับ
หัวหน้างานในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4) มีโอกาสรู้จักผู้แข่งขัน จุดอ่อนของตนเอง เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) รู้จักวางแผนลำดับความสำคัญ ก่อน-หลัง ของงาน รับรู้เทคนิควิธีการทำงานให้ประสบ
ความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่หัวหน้างานกำหนด

6) สร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ไม่รู้สึกทำงานเพียงผู้เดียว

7) เป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้ลูกน้องปรับปรุงตนเอง สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ



8) ส่งเสริมให้ลูกน้องมีคุณค่า (Value) ในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการสอนที่ถูกต้องตามความต้องการของลูกน้องช่วยตอบสนองให้ลูกน้องทำงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อองค์กร

1) องค์กรมีผลการปฏิบัติงาน (Organization Performance) ที่เป็นไปตามความคาดหวัง หรือ มากกว่าความคาดหวังที่ต้องการ

2) องค์กรมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์เนื่องจากการชี้แนะทำให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการทำงาน กลยุทธ์ขั้นตอน วิธีการทำงาน การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการชี้แนะมีความแตกต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือการชี้แนะนั้นผู้บังคับบัญชาจะชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และมีเป้าหมายระยะสั้นในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้นผู้ที่เป็น Mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee

2.6 ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา

ในการออกแบบวิจัยและพัฒนา ก็เช่นเดียวกับการออกแบบงานวิจัยทั่วไป คือต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยอย่างชัดเจน กำหนดตัวบ่งชี้ หรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ใช้ข้อมูลในการวิจัยหรือทดลอง กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ งานวิจัยและพัฒนาเป็นการทำวิจัยที่ต่อเนื่องเป็นวงรอบ จึงต้องมีการออกแบบแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2556 น. 43)

1. ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ในงานวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ตัวนวัตกรรมหรือปฏิบัติการ (Treatment) ที่นักวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ/ชุดสื่อ หรือรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษา ส่วนตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการใส่ปฏิบัติการ เช่น ความรู้ ความพอใจ เจตคติ ทักษะ หรือสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นต้น

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะต้องกำหนดประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายในการใช้ต้นแบบหรือนวัตกรรมให้ชัดเจน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือประกอบด้วยเครื่องมือวิจัย และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือวิจัยได้แก่ รูปแบบ วิธีการสอนหรือนวัตกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิจัยและพัฒนาจะมีคุณค่ามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของนักวิจัยในการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (ลงทุนไม่มาก สะดวกใช้ สะดวกปฏิบัติ ให้ประสิทธิผลตามที่คาดหวัง) ซึ่งการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ นักวิจัยจะต้องทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หรือกรณีตัวอย่างนวัตกรรมที่หลากหลาย ก่อนที่จะสังเคราะห์เป็นนวัตกรรมที่จะนำมาทดลอง ทั้งนี้ นักวิจัยควรจะสามารถชี้บ่ง หรือระบุลักษณะที่เห็นว่าเป็นจุดเด่น ความสร้างสรรค์ หรือความเหมาะสมของนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน อีกทั้งจะต้องเป็นนวัตกรรมที่มีความถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชา นักวิจัยจะต้องกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด พร้อมทั้งกำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างครบถ้วน กำหนดประเภทเครื่องมือหรือวิธีการวัด ช่วงเวลาในการวัด (เช่น วัดก่อน และเมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง) พร้อมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือ



134845485

และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละรายการ ต้องสรุปว่าตัวบ่งชี้ หรือประเด็นในการวัด ในครั้งนั้น ๆ ประกอบด้วยอะไรบ้าง แต่ละตัวบ่งชี้หรือแต่ละประเด็น จะใช้เครื่องมือหรือวิธีการใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะพัฒนาเครื่องมือแต่ละชนิดอย่างไร และจะจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อไรบ้าง

4. ในการเลือกใช้เครื่องมือวัด ซึ่งมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น การตัดสินใจว่าจะเลือกใช้เครื่องมือวัดชนิดใด จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติ หรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด และข้อจำกัดต่าง ๆ ถ้าเป็นตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ ก็ใช้แบบทดสอบ ถ้าเป็นพฤติกรรม ก็ใช้แบบประเมินพฤติกรรม ถ้าเป็นเจตคติ ก็ใช้แบบวัดเจตคติ เป็นต้น หรือในบางครั้ง

5. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม นักวิจัยจะต้องระลึกเสมอว่า จะต้องเน้นในเรื่องความรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันกับช่วงเวลาต่าง ๆ ในขณะดำเนินการทดลองนวัตกรรม และกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อกระบวนการพัฒนา

6. สถิติ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในงานวิจัยและพัฒนา สามารถเลือกใช้สถิติในลักษณะเดียวกับงานวิจัยทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งสถิติ เชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ซึ่งการเลือกใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสม จะเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัยได้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวางแผนและออกแบบวิจัยและพัฒนา คือ กรอบแนวทางการวิจัยหรือโครงการวิจัยที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

สรุปได้ว่า แนวทางการออกแบบวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ (Product) โดยทำการทดสอบในสภาพจริงและดำเนินการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้น เป้าหมายหลักหรือผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา คือ ผลิตภัณฑ์นั่นเอง

2.7 บริบททั่วไปเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2508 เป็นคณะแพทย์แห่งที่ 4 ของประเทศไทย มีศาสตราจารย์อารีย์วัลยะเสวี เป็นคณบดีท่านแรก มีจุดมุ่งหมายในการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัย โดยมีโรงพยาบาล ศูนย์การแพทย์ และศูนย์ความเป็นเลิศ ให้บริการด้านสุขภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย ลักษณะพิเศษของคณะฯ คือมีการผลิตบัณฑิตทั้งสาขาแพทยศาสตรพยาบาลศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในคณะเดียวกัน ทำให้สามารถบูรณาการการเรียนการสอน การบริการสุขภาพ การวิจัย ด้านการแพทย์ การพยาบาล และวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างวิชาชีพ

ในปี พ.ศ. 2510 คณะฯ ได้จัดตั้งภาควิชาอายุรศาสตร์ (ภาควิชาฯ) มีศาสตราจารย์นายแพทย์ รจิต บุรี เป็นหัวหน้าภาควิชาท่านแรก และได้เปิดรับแพทย์ประจำบ้านอายุรศาสตร์ทั่วไปรุ่นแรกตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2511 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รวม 50 ปี ภาควิชาฯ ได้มีการพัฒนาไปอย่างมาก ปัจจุบันภาควิชาฯ มีสาขาวิชาทั้งสิ้น 17 สาขาวิชา ด้านการศึกษา นอกจากจัดการเรียนการสอนทางอายุรศาสตร์ให้กับหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตแล้ว ภาควิชาฯ ยังรับผิดชอบการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านจำนวน 5 หลักสูตร แพทย์ประจำบ้านต่อยอดจำนวน 19 หลักสูตร และหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต หลักสูตรนานาชาติ 1 หลักสูตร (เปิดรับปีการศึกษา 2558) ด้านการบริการ มีหอผู้ป่วยในการกำกับดูแล จำนวน 9 หอผู้ป่วย จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2559 ให้บริการผู้ป่วยนอกจำนวน 328,468 ครั้ง มีจำนวนผู้ป่วยใน 10,589 ราย ด้านการวิจัย ภาควิชาฯ ได้ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพมาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยหลายเรื่องนำไปสู่การกำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศ

2.7.1 พันธกิจของสถาบัน

คณะฯ มีพันธกิจหลัก 3 ด้านได้แก่ การศึกษา การวิจัย และการบริการ ในด้านการบริการ แบ่งเป็น การบริการสุขภาพ และการบริการวิชาการ ดังนี้

1) ด้านการศึกษา : จัดการศึกษาด้านการแพทย์ พยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ

2) ด้านการวิจัย : ผลิตผลงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการนำไปประยุกต์ใช้

3) ด้านการบริการ :

3.1) ด้านการบริการสุขภาพ ให้การบริการรักษาพยาบาลและสร้างเสริมสุขภาพ ที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย

3.2) ด้านการบริการวิชาการ ให้ความรู้หรือคำปรึกษาทางวิชาการแก่แพทย์บุคลากรทางการแพทย์และประชาชน

พันธกิจ 1 : หลักสูตรที่สำคัญของสถาบันฝึกอบรม

ปัจจุบันในปีการศึกษา 2559 คณะฯ จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับหลังปริญญา รวม 121 หลักสูตรรับนักศึกษาใหม่ รวม 938 คน แบ่งเป็นระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร (489 คน) ระดับหลังปริญญา 117 หลักสูตร (449 คน) และผลิตบัณฑิตทั้งสิ้น 720 คน (สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2558) แบ่งเป็นบัณฑิตระดับปริญญาตรี 370 คน และระดับหลังปริญญา 350 คน

ความสำคัญต่อความสำเร็จของสถาบันฝึกอบรม คือ

1) หลักสูตรได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล

2) บัณฑิตมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

พันธกิจ 2 : งานวิจัยที่สำคัญของสถาบันฝึกอบรม คือ งานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งครอบคลุมการวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์พื้นฐาน การวิจัยทางคลินิก การวิจัยเพื่อนำผลงานไปใช้ (Implementation Research)

ความสำคัญต่อความสำเร็จของสถาบันฝึกอบรมคือ ผลงานได้รับการนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งประเมินได้จาก

1) ผลงานได้รับการอ้างอิงในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ

2) ผลงานได้ถูกนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาทั้งระดับประเทศ และนานาชาติ หรือถูกอ้างอิง

ในแนวทางเวชปฏิบัติหรือเพื่อกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของประเทศ

พันธกิจ 3 : บริการที่สำคัญของสถาบันฝึกอบรม คือ บริการสุขภาพ และบริการความรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพ



134845485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ความสำคัญต่อความสำเร็จของสถาบันฝึกอบรม คือ ให้การบริการรักษาพยาบาลและสร้างเสริมสุขภาพที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัยและให้ความรู้หรือคำปรึกษาทางวิชาการที่ถูกต้องและทันสมัยแก่แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะหลักของสถาบันฝึกอบรมและความสัมพันธ์กับการบรรลุผลของพันธกิจหลักทั้ง 3 ด้านคณะฯ มีการวิเคราะห์และทบทวนสมรรถนะหลักองค์กร ในช่วงของการทำแผนกลยุทธ์เป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา รายงานป้อนกลับจากคณะผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และคณะฯ ได้มีการทบทวนครั้งล่าสุดเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 โดยระบุสมรรถนะหลักองค์กร และความสัมพันธ์กับการบรรลุผลของพันธกิจหลักทั้ง 3 ด้านตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความเกี่ยวข้องของสมรรถนะหลักขององค์กรกับพันธกิจหลัก

สมรรถนะหลักขององค์กร	ความสัมพันธ์กับพันธกิจหลัก		
	การศึกษา	การวิจัย	การบริการ
การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ (Networking)	จัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักสูตรและได้บัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์	สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายงานวิจัยเพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	สร้างเครือข่ายการส่งต่อผู้ป่วยเพื่อให้คณะฯ สามารถให้บริการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ
การนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อการดูแลผู้ป่วยโรคซับซ้อน	สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	สนับสนุนให้เกิดผลงานวิจัยเชิงลึก	ให้การบริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคซับซ้อนที่โรงพยาบาลส่วนใหญ่ในประเทศไทยไม่สามารถให้การดูแลได้
การขึ้นาสังคมด้านสุขภาพ	ปรับตัววัตถุประสงค์ของการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อสุขภาวะของสังคม	การนำผลงานการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อขึ้นาระบบสาธารณสุขของประเทศ	- ให้การบริการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ - ให้ความรู้ทางการแพทย์ที่ทันสมัย
การสร้างนวัตกรรมด้านการบริหาร	- จัดการเรียนการสอนที่บูรณาการไปกับการบริการวิชาการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักสูตรและสนับสนุนการผลิตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง - สร้างรายได้เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน	มีรายได้สนับสนุนงานวิจัย	- ให้การบริการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ - หารายได้ให้กับคณะฯ

2.7.2 วิสัยทัศน์ ปรัชญา ค่านิยมของสถาบัน

คณะฯ ดำเนินงานตามพันธกิจ ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยมหิดล มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และปณิธานดังต่อไปนี้

- วิสัยทัศน์ : เป็นสถาบันการแพทย์ชั้นนำในระดับสากล
 พันธกิจ : การศึกษา การวิจัย การบริการ เพื่อสุขภาวะของสังคม
 ค่านิยม : มุ่งเรียนรู้ คู่คุณธรรม ใฝ่คุณภาพ ร่วมสานภารกิจ คิดนอกกรอบ รับผิดชอบต่อสังคม
 ปณิธาน : เป็นประตูป่องทางด้านสุขภาพของประเทศ
 ปรัชญา : ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ
 ภาควิชาฯ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในส่วนของภาควิชาฯเอง ให้สอดคล้องกับของคณะฯ

ดังนี้

- วิสัยทัศน์ : เป็นภาควิชาอายุรศาสตร์ชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย
 พันธกิจ : 1. จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตแพทย์และอายุรแพทย์ที่มีคุณภาพ
 2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และการนำไปประยุกต์ใช้
 3. ให้บริการทางการแพทย์และบริการวิชาการที่มีมาตรฐานระดับสากล

2.7.3 จำนวนและกลุ่มบุคลากร และข้อกำหนดด้านการศึกษาของแต่ละกลุ่ม

คณะฯ มีบุคลากรทั้งสิ้น 9,793 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2564) โดยจำแนกบุคลากรตามสายงานและประเภทการจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย กำหนดคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ สนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนทั่วไป กำหนดคุณวุฒิตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีไปจนถึงปริญญาเอก โดยมีประเภทการจ้างหลักในแต่ละตำแหน่งและสายงาน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) และลูกจ้าง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรทั้งคณะฯ เป็นจำนวนคน (ข้อมูลภาควิชาอายุรศาสตร์)

สายงาน	กลุ่มตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง	รวม
สายวิชาการ	ศาสตราจารย์	11 (4)	28 (8)	-	39 (12)
	รองศาสตราจารย์	27 (3)	89 (13)	-	116 (16)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 (5)	165 (27)	-	195 (32)
	อาจารย์	23 (2)	369 (47)	-	382 (49)
	นักวิจัย	5	4	-	9
สายสนับสนุน	วิชาการ	12 (1)	540 (19)	19	571 (20)
	วิชาชีพเฉพาะ	103 (4)	3,083 (49)	287 (66)	3,472 (119)
	สนับสนุนทั่วไป	45 (1)	3,746 (60)	1,207 (12)	1154 (73)
รวม		256 (22)	8,024 (225)	1,513 (79)	9,793 (321)

(ตัวเลขในวงเล็บเป็นจำนวนบุคลากรสังกัดภาควิชาอายุรศาสตร์)

(ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 มกราคม 2564)

2.7.4 ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร
 คณะฯ ได้สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มสายงาน และ
 ข้อกำหนดด้านคุณวุฒิการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2553 โดยว่าจ้างหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ
 ผลการสำรวจ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อกำหนดด้านคุณวุฒิการศึกษาและลำดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรจำแนก
 ตามกลุ่มสายงาน

กลุ่มสายงาน	ข้อกำหนดด้าน คุณวุฒิ การศึกษา	ลำดับ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
สายวิชาการ	ระดับปริญญา เอกหรือ เทียบเท่า	1	ด้านภาพลักษณ์
		2	ด้านนโยบาย
		3	ความมั่นคงในงาน
		4	โครงสร้างบังคับบัญชา
สายสนับสนุนกลุ่มวิชาชีพ เฉพาะ (สนับสนุนวิชาชีพ บริการผู้ป่วย)	ตั้งแต่ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป	1	ด้านภาพลักษณ์
		2	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
		3	ด้านความสำเร็จในงาน
		4	ด้านความเจริญเติบโตในตนเองและ อาชีพ
สายสนับสนุนวิชาการ (สนับสนุนวิชาการ/ การศึกษา/บริการ)	ปริญญาตรีและ ประกาศนียบัตร	1	ด้านภาพลักษณ์
		2	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
		3	ด้านความมั่นคงในงาน
		4	การสื่อสาร
สายสนับสนุนทั่วไป (กลุ่มงาน สนับสนุนวิชาการและบริการ /สนับสนุนการแพทย์/ สนับสนุนบริการวิชาชีพ/ สนับสนุนบริการ/สนับสนุน ทั่วไป)	ปริญญาตรีและ ประกาศนียบัตร	1	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
		2	ด้านภาพลักษณ์
		3	ด้านความสำเร็จในงาน
		4	ด้านความก้าวหน้า

2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)

2.8.1 การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning)

ในวงการศึกษารวมทั้งของไทยได้มีนักวิชาการทางการศึกษามีผู้ให้ความหมายและคำนิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสาน หรือ Blended Learning นั้น มีผู้ให้นิยามและการนำไปใช้ในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

ปรัชญนันท์ นิลสุข และปณิตา วรณพิรุณ (2556) กล่าวว่า จัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นการจัดการเรียนที่ผสมผสานระหว่างการเรียนแบบออนไลน์ กับการเรียนแบบปกติ ซึ่งเป็นเรื่องปกติ ถ้ามองว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานควรเป็นสิ่งที่ดำเนินการอยู่แล้ว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนแบบผสมผสาน คือ สัดส่วนระหว่างการเรียนแบบออนไลน์ กับการเรียนแบบปกติ ที่ขาดต่อความเข้าใจ คือ การสอนบนเว็บให้เป็นการสอนหลักหรือการสอนเสริมจากการเรียนปกติเป็นการสอนหลักแล้วนำการสอนออนไลน์เป็นการสอนเสริม หรือการเรียนออนไลน์เป็นการสอนหลักและการเรียนปกติ เป็นการสอนเสริม

รุจโรจน์ แก้วอุไร (2550) กล่าวว่า เบล็นเด็ดเลินนิ่ง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ผู้เรียนผู้สอนไม่เผชิญหน้ากัน หรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลาย กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเกิดขึ้นจากยุทธวิธี การเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ เป้าหมายอยู่ที่การให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นสำคัญ

วิกิพีเดีย (2007) ให้ความหมายของการเรียนแบบผสมผสานว่า เป็นการรวมการเรียนรู้หลายรูปแบบ การเรียนแบบผสมผสานจะสมบูรณ์ได้ด้วยการใช้การผสมผสานระหว่างทรัพยากรการเรียนรู้ที่เป็นสื่อเสมือนจริง และทรัพยากรทางกายภาพ เช่น การรวมเอาสื่อที่ต้องใช้เทคโนโลยีกับการเรียนในห้องเรียนเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

Allen and Seaman (2005) ให้คำจำกัดความของการเรียนแบบผสมผสานว่า คือ การเรียนที่ผสมการเรียนออนไลน์และการเรียนในชั้นเรียน โดยที่เนื้อหาส่วนใหญ่ส่งผ่านระบบออนไลน์ ใช้การอภิปรายออนไลน์และมีการพบปะกันในชั้นเรียนบ้าง และมีส่วนที่น่าสนใจว่าการอภิปรายออนไลน์ถือเป็นการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ เช่นกัน สำหรับการเรียนในรูปแบบอื่น ๆ อย่างเช่น การเรียนแบบปกติจะไม่มี การส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ การเรียนแบบใช้เว็บช่วยสอนจะมีการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ร้อยละ 1-29 และการเรียนออนไลน์มีการส่งผ่านเนื้อหาร้อยละ 80-100

Driscoll (2002) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ 4 แนวคิด ได้แก่

1) การรวมหรือการผสมเทคโนโลยีการเรียนการสอนของเว็บ (web-based technology) เช่น การเรียนเสมือนจริงแบบประสานเวลา (live virtual classroom) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-paced instruction) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative learning) วิดีโอสตรีมมิ่ง (streaming video)

2) การรวมวิธีการสอนที่หลากหลาย เข้าด้วยกัน (Combine various pedagogical Approaches) เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ การเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม หรือกลุ่มพุทธิปัญญา เป็นต้น เพื่อการสร้างผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด โดยการใช้หรือไม่ใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนก็ได้

3) การรวมเทคโนโลยีการเรียนการสอนทุกรูปแบบ (Combine any form of instructional technology with face-to-face instruction) เช่น วีดิทัศน์ ซีดีรอม การเรียนผ่านเว็บ หรือภาพยนตร์ โดยผสมผสานกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยอาจารย์ผู้สอน ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการยอมรับและแพร่หลายมากที่สุด

4) การรวมเทคโนโลยีการสอนกับการทำงานจริง (Combine instructional technology with actual job tasks) เพื่อสร้างความสอดคล้องกันระหว่างการเรียนรู้และสภาพการทำงานจริง Graham (2012) ให้ความหมายว่า เป็นระบบการเรียนการสอนที่ผสมผสานระหว่างการเรียนแบบเผชิญหน้ากับการสอนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี โดยคำนึงถึงผู้เรียน สภาพแวดล้อม เนื้อหา สถานการณ์ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสามารถจัดการเรียนการสอนทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยมีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาแบบออนไลน์และออฟไลน์มาเป็นส่วนประกอบ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด เกิดทักษะ และเกิดการเรียนรู้ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ประสงค์

2.8.2 รูปแบบของการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning)

การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ตามมโนทัศน์ (Concepts) ที่กำหนดนั้นจะเป็นลักษณะของการผสมผสานการเรียนรู้ใน 4 ลักษณะดังต่อไปนี้ (Oliver and Trigwell, 2005)

1) การผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนจากการเรียนผ่านเว็บ (Web-Based Instruction) ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2) การผสมผสานในรูปแบบหรือวิธีการที่เน้นเชิงวิชาการในการสร้างผลผลิตทางการเรียนรู้ให้สูงขึ้นโดยปราศจากเทคโนโลยีเพื่อการสอนอื่น ๆ เข้ามาช่วย

3) การผสมผสานรูปแบบวิธีการทางเทคโนโลยีทางการสอนผ่านหลักสูตรเฉพาะและ/หรือการฝึกอบรม

4) การผสมผสานเทคโนโลยีการสอนเข้ากับงานปกติ หรือการเรียนตามปกติที่กระทำอยู่ในขณะเดียวกันกับที่ Horn and Staker (2011) ได้จำแนกถึงคุณลักษณะในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานหรือ Bended Learning สำหรับผู้เรียนในระดับ K-12 ไว้ว่าการสอนรูปแบบดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

Model 1: Face to Face Driver เป็นรูปแบบการเรียนการสอนแบบปกติที่มีการเรียนแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในชั้นเรียนโดยการเรียนรู้แบบออนไลน์ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่กำหนดในหลักสูตรของการเรียนรู้แต่ละครั้ง

Model 2: Rotation เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบหมุนเวียนตามหลักสูตรเนื้อหาในตารางที่กำหนดของการสอนปกติในชั้นเรียนภายใต้สถานการณ์ที่มีความหลากหลายและเป็นไปตามอัตราการเรียนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

Model 3: Flex เป็นลักษณะการเรียนแบบผสมผสานที่มีความยืดหยุ่นในการปรับใช้ภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกันที่ครูสามารถจัดให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้หลายรูปแบบทั้งการเรียนแบบ tutoring หรือการเรียนแบบกลุ่มเล็กตามกลุ่มสนใจ เป็นต้น

Model 4: Online Lab เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่เน้นการเรียนในห้องเรียนออนไลน์ภายใต้สภาพการณ์ของการใช้ห้องปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศเต็มรูปแบบโดยครูและผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้คอยควบคุมให้ความช่วยเหลือทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

Model 5: Self Blended เป็นรูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานด้วยตัวของผู้เรียนเองตามประเด็นหรือหลักสูตรกำหนด ลักษณะดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลทางการเรียนระหว่างกันหรือระหว่างสถาบัน ลักษณะดังกล่าวนี้จะมีโปรแกรมควบคุมหลักอยู่ที่ห้องปฏิบัติการตาม Model 4 ที่จะคอยควบคุมและอำนวยความสะดวกในการเรียนในการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยตนเอง

Model 6: Online Driver เป็นลักษณะการเรียนแบบผสมผสานที่ได้รูปแบบโดยมีการเรียนแบบออนไลน์ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจากหลักสูตรที่กำหนด เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศจะมีบทบาทค่อนข้างสูงต่อกระบวนการขับเคลื่อนในรูปแบบดังกล่าว

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานข้างต้น เป็นการนำเอากระบวนการเรียนแบบผสมผสานมาใช้ในการเรียนการสอนนั้น ประเด็นสำคัญคงต้องคำนึงถึงความพร้อมและความเป็นไปได้หลายประการที่จะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับใช้การเรียนรู้ในลักษณะนี้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ บริบทและความพร้อมทุกด้านเพื่อเกิดผลและประสิทธิภาพสูงสุดของการประยุกต์ใช้

2.8.3 องค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสาน (5 Keys Ingredients)

ภายใต้สถานการณ์ของการเรียนแบบผสมผสานนั้น จะประกอบไปด้วยสิ่งบ่งชี้สำคัญ 5 ประการต่อไปนี้ที่บ่งบอกถึงสภาพการณ์ของการเรียนแบบ Blended Learning ได้แก่ (Carman, 2005)

1) เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจุบัน (Live Events) เป็นลักษณะของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “การเรียนแบบประสานเวลา (Synchronous)” จากเหตุการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนในช่วงเวลาเดียวกัน เช่น เหตุการณ์ในการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่เรียกว่า “ห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom)” เป็นต้น

2) การเรียนเนื้อหาแบบออนไลน์ (Online Content) เป็นลักษณะการเรียนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามสภาพความพร้อมหรืออัตราการเรียนรู้ของแต่ละคน (Self-paced Learning) รูปแบบการเรียนเช่นการเรียนแบบสื่อปฏิสัมพันธ์ (Interactive) การเรียนจากการสืบค้น (Internet-Based) หรือการฝึกอบรมจากสื่อ CD-ROM เป็นต้น

3) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Collaboration) เป็นสภาพการณ์ทางการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถสื่อสารข้อมูลร่วมกันกับผู้อื่นจากระบบสื่อออนไลน์ เช่น e-Mail, Chat, Blogs เป็นต้น

4) การวัดและประเมินผล (Assessment) การเรียนลักษณะดังกล่าวต้องมีการประเมินผลความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระยาระดับตั้งแต่การประเมินผลก่อนเรียน (Pre-assessment) การประเมินผลระหว่างเรียน (self-paced evaluation) และการประเมินผลหลังเรียน (Post assessment) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้นต่อไป

5) วัสดุประกอบการอ้างอิง (Reference Materials) การเรียนหรือการสร้างงานในการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นต้องมีการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์จากการศึกษาค้นคว้า และอ้างอิง

จากหลากหลายแหล่งข้อมูลเพื่อเพิ่มคุณภาพทางการเรียนให้สูงขึ้น ลักษณะดังกล่าวนี้อาจเป็นลักษณะของการสืบค้นข้อมูลในระบบ Search Engine จาก PDA, PDF Downloads เหล่านี้เป็นต้น

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสาน (5 Keys Ingredients) จะประกอบไปด้วยสิ่งบ่งชี้สำคัญ 5 ประการได้แก่ 1) เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจุบัน (Live Events) 2) การเรียนเนื้อหาแบบออนไลน์ (Online Content) 3) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Collaboration) 4) การวัดและประเมินผล (Assessment) และ 5) วัสดุประกอบการอ้างอิง (Reference Materials)

2.8.4 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของการเรียนแบบผสมผสาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 แนวคิดด้วยกัน ได้แก่

1) แนวคิดผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนบนเว็บกับการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม (to combine or mix modes of web-based technology) เช่น การเรียนในห้องเรียนเสมือนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน วิดีโอสตรีมมิ่ง เสียง และข้อความ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Singh ที่ให้นิยามของการเรียนแบบผสมผสานไว้ว่า เป็นเรียนโดยใช้การผสมผสานวิธีสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด

2) แนวคิดการผสมผสานวิธีสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน (to combine various pedagogical Approaches) เช่น แนวคิดสร้างสรรค์นิยม (constructivism) แนวคิดพฤติกรรมนิยม (behaviorism) และแนวคิดพุทธินิยม (cognitivism) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการเรียนที่ดีที่สุด ซึ่งอาจใช้หรือไม่ใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีการสอน (instructional technology) ก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bonk and Graham ที่กล่าวว่า การเรียนแบบผสมผสานเป็นการผสมผสานระบบการเรียน (learning systems) ที่หลากหลายเข้าด้วยกันเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่หลากหลายในการเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Carman ที่กล่าวว่า การเรียนแบบผสมผสานเป็นการผสมผสานทฤษฎีการเรียนรู้เข้าด้วยกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้

3) แนวคิดการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนทุกรูปแบบกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน (to combine any form of instructional technology with face-to-face instructor-led training) ซึ่งเป็นมุมมองที่มีผู้ยอมรับกันอย่างแพร่หลายมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Uwes ที่กล่าวว่า การเรียนแบบผสมผสานเป็นการบูรณาการการเรียนแบบเผชิญหน้า การเรียนด้วยตนเอง และการเรียนแบบร่วมมือแบบออนไลน์เข้าด้วยกัน

4) แนวคิดการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนกับการทำงานจริง (to mix or combine instructional technology with actual job tasks in order to create a harmonious effect of learning and working) ซึ่งสอดคล้องกับ Bersin ที่กล่าวว่า การเรียนแบบผสมผสานเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมในองค์กร เป็นการผสมผสานการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และสื่ออื่น ๆ ในการส่งผ่านความรู้ในการเรียนและการฝึกอบรม

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเรียนแบบผสมผสาน เป็นรูปแบบการเรียนที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ วิธีการสอน



134845485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ของผู้สอน รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สื่อการเรียนการสอน ช่องทางการสื่อสาร และรูปแบบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับเนื้อหาผู้เรียนกับบริบทในการเรียนรู้ที่ หลากหลาย และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดจากการเรียนการสอน

ความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล โดยจะเกิดขึ้นจากการได้รับการ ตอบสนองเมื่อความรู้สึกของความพึงพอใจเกิดขึ้น ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.9.1 ความหมายของความพึงพอใจ

กรรณิกา โสมชัย (2551) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าความรู้สึกรวมของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผล ที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

วิรุฬ พรรณเทวี (2552) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความรู้สึกภายในจิตใจมนุษย์ ที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจ มากและได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึง พอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามคาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่าจะมีมาก หรือน้อย

วชิร น้อยเวช (2552) ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือความรู้สึกความคิดเห็นของแต่ละ บุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบที่เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับขนาดนั้น และ สามารถตัดสินใจว่าสิ่งที่ตนได้รับนั้นตอบสนองต่อความต้องการของตนมากน้อยเพียงใด

วิมลรัตน์ ราศิริ (2552) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจเป็นความรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่ง หนึ่งสิ่งใด และตอบสนองให้เกิดความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ซึ่งอยู่กับแต่ละบุคคลว่า จะคาดหวังกับสิ่งนั้น ๆ ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมาก และได้รับตอบสนองด้วยดีจะมีความพึง พอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจ เมื่อไม่ได้รับ การตอบสนองตามที่คาดหวัง ไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย ดังนั้นในการศึกษา ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการ เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบของอเมริกา จึงสามารถบอกได้ว่าผู้เรียนมีความรู้สึกเช่น ไรกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงข้อดีหรือข้อเสียของแผนการจัดการเรียนรู้

วรูม (Vroom, 1964) ให้ความหมายของความพึงพอใจ ว่าผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมี ส่วนร่วมในสิ่งนั้น ๆ ทั้งทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทัศนคติด้าน ลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบ ในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจ อันดีต่อกันและเป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและเป็น ความรู้สึกภายในจิตใจมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 - thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

อย่างไรสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2.9.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

กรรณิกา โสมชัย (2551) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลทำงานทุกคน เพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เทคนิค และวิธีการด้วยอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้สิ่งจูงใจที่มีความเหมาะสมของความต้องการของแต่ละบุคคล และมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จิตราวดี จิราวัฒน์พร (2555) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น เกิดจากการให้ความสำคัญและมีบทบาทต่อการเรียนการสอน เพราะนอกจากทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนการสอนแล้ว ยังสร้างแรงจูงใจในเรื่องการเรียน และการทำงานทำให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ส่งผลต่อการเรียนและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการที่จะสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียน

Wolman (1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ ว่าหมายถึง ท่าทีทั่ว ๆ ไปที่เป็นผลมาจากท่าทีที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล
3. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

Shelly (1975 อ้างถึงใน ประกายดาว ดำรงพันธ์, 2536) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ ขณะที่ วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ ตรุษทิม (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มีกระตุ้น

สุเทพ พาณิชพันธ์ (2541) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ

2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย

3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล

4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

นบพร ตุ่มอ่อน (2549) กล่าวว่า ความตั้งใจเรียนของผู้เรียนจะลดลงเมื่อเวลานานขึ้น และจะมีมากขึ้นเมื่อเวลาใกล้จะจบบทเรียน ผู้สอนจึงต้องหาวิธีที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความตั้งใจสูงขึ้น เปลี่ยนแปลงวิธีการสอน แบ่งช่วงเวลาของบทเรียนออกเป็นตอน ๆ ซึ่งใช้เวลาไม่ยาวนานนัก พยายามให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม แบบให้แน่ใจว่าผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่ผู้สอนต้องการจะให้ทำ ผู้สอนอาจจะต้องให้เหตุผล แต่ละงาน แต่ละทักษะ หรือความรู้ ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน และเสริมแรงจากผลงานของผู้เรียน ชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขพร้อมทั้งเสริมกำลังใจแก่ผู้เรียน

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งที่เราจะเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ก็เมื่อได้สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ หรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

ความพึงพอใจ ต่างกันไป แต่สรุปได้รวมกันว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงการประเมินค่า ซึ่งจะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจนี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธกันที่ทัศนคติอย่างแยกกันไม่ออก สำหรับแนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคตินั้นค่อนข้างจะมีผู้ศึกษากันอย่างกว้างขวางในองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้ (จิราพร วีระหงส์, 2548)

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทำความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคล องค์ประกอบทางความรู้สึกนี้มี 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกทางบวก ได้แก่ ชอบพอใจ เห็นใจ และความรู้สึกทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่พอใจ เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) คือ การที่สมองของบุคคลรับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับเกิดความรู้ความคิดเกี่ยวกับวัตถุบุคคลหรือสภาพขึ้น องค์ประกอบทางความคิดเกี่ยวข้องกับการพิจารณาที่มาของทัศนคติออกมาว่าถูกหรือผิดดีหรือไม่ดี

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่มาของทัศนคติ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือ ความรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจก็จะเกิดความพอใจ ชอบใจ เกิดเป็นทัศนคติด้านบวก ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบที่แสดงให้เห็นถึงสภาพความ

ไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปได้ ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นเพียงปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของขบวนการประเมินโดยบ่งบอกถึงทิศทางของผลประเมินว่าจะเป็นไปได้ในลักษณะทิศทางบวก หรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกริยา คือ เฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

2.9.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of Needs)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of Needs) เป็นทฤษฎีด้านความต้องการที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางได้มีการสรุปไว้ว่า มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะ 5 ชั้น ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน ได้แก่

ชั้น 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ชั้น 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

ชั้น 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นดังกล่าวข้างต้นก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

ชั้น 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน อยากระเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

ชั้น 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ อยากรจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละขั้นที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการตามลำดับขั้น ที่แตกต่างกันออกไปและความต้องการในแต่ละขั้นจะมีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับนั้น ๆ

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of Needs) เป็นหลักในการศึกษาความพึงพอใจ โดยสรุปได้ว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ประกอบด้วย 5 ชั้น คือ ชั้น 1 ความต้องการทางร่างกาย ชั้น 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ชั้น 3 ความต้องการทางด้านสังคม ชั้น 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ และชั้น 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต



134845485

VRU -Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ทฤษฎีความพึงพอใจของ Michael Beer

Michael Beer (1965 อ้างถึงใน สมหมาย เปียณอม, 2551) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นทัศนคติของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

- 1) V มาจากคำว่า Valance หมายถึง ความพึงพอใจ
- 2) I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง สื่อ เครื่องมือ วิธีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ
- 3) E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงต้องกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความหวังหรือคาดหวังเอาไว้ บุคคลนั้นก็จะได้ความพึงพอใจ และในขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งอาจจะแสดงในรูปสมการได้ ดังนี้

แรงจูงใจ = ผลของความพึงพอใจ + ความพึงพอใจ

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต่อการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ต่อการประเมินผลงานขององค์กรที่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของตน หรือแรงจูงใจที่บุคคลจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรใดจะเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติองค์กร หรือการทำงานขององค์กรนั้นรวมกัน ความคาดหวังที่เขาคาดหวังไว้ ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อผลงานขององค์กร และได้รับการตอบสนองทั้งรูปธรรมและนามธรรมเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แรงจูงใจที่จะมีความรู้สึกพึงพอใจก็จะสูง แต่ในทางกลับกัน ถ้ามีทัศนคติในเชิงลบต่องาน และการตอบสนองไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แรงจูงใจที่จะมีความรู้สึกพอใจก็จะต่ำไปด้วย

2.9.4 การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจของแต่ละคนไม่สามารถวัดได้ด้วยตาเปล่า ดังนั้นจะต้องมีการวัดความพึงพอใจเพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีนักศึกษามากท่านได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจดังนี้

กรมวิชาการ (2545) กล่าวถึงขั้นตอนการวัดความพึงพอใจ ดังนี้

1. รวบรวมข้อความให้แสดงความคิดเห็น
2. กำหนดประเด็นและการสร้างคำถาม โดยการใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่มีความหมายกำกวม
3. ตรวจสอบข้อความในคำถามให้สอดคล้องกับแนวทางการตอบ เช่น เห็นด้วย/ ไม่เห็นด้วย หรือชอบ/ ไม่ชอบ
4. นำแบบที่สร้างไปทดลองขั้นต้นเพื่อดูความชัดเจนของข้อความ
5. กำหนดค่าของน้ำหนักคะแนนตัวเลือกในแต่ละข้อ เช่น 5-1 หรือ 4-0 เป็นต้น

กาญจนา อรุณสุขรุจี (2546) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ว่า การวัดความพึงพอใจจะมีขอบเขตที่จำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมชาติของการวัดโดยทั่ว ๆ ไป สามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ



134845485

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นการวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กิริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

सानิยา วิทยาพันธ์ (2555) กล่าวว่า วิธีที่สามารถวัดความพึงพอใจได้มีดังนี้

1. การใช้แบบทดสอบโดยผู้ออกแบบสอบถามจัดทำแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระซึ่งคำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพอใจโดยตรงซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดี จึงจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กิริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

วิมล ทองผิว (2556) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจอย่างกว้างขวาง ดังนี้

1. การวัดความพึงพอใจด้านความรู้สึก เป็นลักษณะทางความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลองค์ประกอบของความรู้สึกแบ่งออก 2 ลักษณะคือความรู้สึกทางบวก ได้แก่ ชอบ พอใจและความรู้สึกทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่พอใจ กลัว รังเกียจ

2. การวัดความพอใจด้านความคิด เป็นการที่สมองของบุคคลรับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ได้รับเกิดเป็นความรู้ ความคิด เกี่ยวข้องกับการพิจารณาที่มาของทัศนคติออกมาว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่

3. การวัดความพึงพอใจในด้านพฤติกรรมเป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือพร้อมที่จะตอบสนองที่มาจากทัศนคติ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจเป็นการค้นหาคำตอบจากทัศนคติและประเมินค่าความรู้สึก โดยผู้วัดอาจจะสร้างแบบสอบถาม หรือสังเกตเฝ้ามองพฤติกรรมและอาจใช้วิธีการสอบถามสัมภาษณ์ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความเหมาะสมของสถานการณ์ นั้น โดยในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดให้ ความพึงพอใจ หมายถึงความสนใจ ท่าที ความรู้สึกชอบหรือระดับความชอบต่อการเรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้แบบสาธิตร่วมกับกิจกรรมแบบเพื่อนช่วยเพื่อน กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ วิชานาฏศิลป์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ และด้านบทบาทที่ครูมีต่อการจัดการ ซึ่งวัดได้ด้วยแบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ



1348445485

VRU - IThesis 60B74650102 - thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.10.1 งานวิจัยในประเทศ

ปภาดา เสนาะพิน (2557) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาชีพสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (1) สังเคราะห์รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้าง สมรรถนะ ผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการ ฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (3) ศึกษา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมือ อาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน ที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมือ อาชีพสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบในการศึกษา ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร จัดกระทำข้อมูลโดยการ วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (2) การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมือ อาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้บริหาร มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง .80–1.00 และค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .965 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (3) สร้างรูปแบบการจัดการ ฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่ม ตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการจัดการ ฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง .85–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ การเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการทดลองการใช้รูปแบบการ จัดการฝึกอบรมโดยใช้แผนการทดลองแบบ One-Shot Case Study กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิก สมาคมผู้บริหารการศึกษาอำเภอบาง เลน จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบ ประเมินความรู้ความเข้าใจ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง.85–1.00 แบบสอบถามความพึง พอใจซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .85–1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .950 แบบสังเกต พฤติกรรมการมีส่วนร่วมซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .85–1.00 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไป ได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ความเหมาะสมและความเป็นไป ได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับ



134845485

VRU_1Thesis_60B74650102_thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .951 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมีอาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม (หลักสูตร ฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม) และการวัดและประเมินผล คุณภาพของรูปแบบการจัดการฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดีมาก (2) ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 85.00 มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก มีความพึงพอใจต่อการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก และผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 85.00 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับดีมาก (3) รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับดีมาก

ขวัญดาว แจ่มแจ้ง (2556) ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่างการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง (2) ศึกษาระดับสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นของอาจารย์ (3) พัฒนา กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ และ (4) ประเมินกลยุทธ์ วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนคือ (1) ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นของอาจารย์ โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ สมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารจัดการงานวิจัย จำนวน 5 คน วิเคราะห์เนื้อหา นำไปกำหนดองค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ ของสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็น แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 288 คน สกัดองค์ประกอบและตัวแปรด้วยวิธีแวนแมกซ์ (2) ศึกษาระดับสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์และวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะที่มีอยู่จริงกับที่คาดหวัง โดยการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ จำนวน 265 คน (3) พัฒนากลยุทธ์ โดยใช้ข้อมูลจากผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 และผลการประเมินคุณภาพการศึกษา รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมจากผู้บริหารจัดการงานวิจัย จำนวน 15 คน นำมาจัดทำร่างการวิเคราะห์ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างพิจารณาในการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของกลยุทธ์โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (4) ประเมินกลยุทธ์ที่ปรับปรุงแล้ว โดยประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยผู้บริหารงานวิจัยระดับคณะและสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ ตอนล่าง จำนวน 25 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นของอาจารย์มี 10 องค์ประกอบ 75 ตัวแปรสังเกตได้ (2) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะด้านการวิจัยที่เป็นจริงของอาจารย์ โดยภาพรวมพบว่าระดับสมรรถนะด้านการ วิจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง-มาก และพบว่าสมรรถนะด้านความสามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรได้ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านความสามารถเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมทั้ง ระดับชาติ และนานาชาติ ผลการวิเคราะห์ค่าช่องว่างของสมรรถนะด้าน

การวิจัยพบว่าสมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญ และนำไปทำกลยุทธ์ในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรได้ (2) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและรู้จุดประสงค์ของแหล่งทุน 3) สามารถเสนอผลงาน วิจัยในที่ประชุมทั้งระดับชาติ และนานาชาติ (3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มี 6 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) เพิ่มขีดสมรรถนะนักวิจัยทุกระดับ (2) ปรับรูปแบบการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายความร่วมมือในการ พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ระหว่างองค์กรภายในมหาวิทยาลัย และองค์กรภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย (4) พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย (5) ประสานความร่วมมือเครือข่ายสนับสนุนการวิจัยแบบพหุภาคีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (6) ส่งเสริมการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย (4) ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 6 กลยุทธ์ มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับ มาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

เพชรปภาณี อินทรพาณิชย์ (2560) ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 (2) ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริม (3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยหลักสูตรเสริม ดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร จำนวน 3 ห้องเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบทดสอบทักษะการคิดวิเคราะห์ และแบบสอบถามความพึงพอใจสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า (1) หลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ (1.1) หลักการ หลักสูตรเสริมสร้างขึ้นด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมและการออกแบบย้อนกลับ ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (1.2) จุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ 5 ประการคือ การสังเกตและการจำแนก การจัดกลุ่ม การวิเคราะห์เหตุผล การนำไปใช้ และการทำนาย (1.3) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังมี 14 ประการ (1.4) โครงสร้างเนื้อหา มี 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ เปิดประตูสู่อาเซียน เพียรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมพริ้วคุณธรรมจริยธรรม น้อมนำใส่ใจชีวี มีวิถีอยู่อย่างสันติ จำนวน 28 ชั่วโมง (1.5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์แก่ผู้เรียน (1.6) สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้เป็นสื่อประเภทวัสดุ เอกสารเครื่องมือและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และ (1.7) การวัดและประเมินผล มีการวัดก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ผลการตรวจสอบร่างหลักสูตรเสริมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมพบว่า (2.1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยหลักสูตรเสริมมีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2.2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยหลักสูตรเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปริญญ ชัยกองเกียรติ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง งานวิจัยจากงานประจำ : การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการของงานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: R2R) และส่งเสริมการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ จากเดิมที่การทำ R2R เพียงเพื่อต้องการแก้ปัญหา หน่วยงาน จนถึงปัจจุบันที่สามารถก้าวไปสู่การใช้ประโยชน์ที่กว้างขวางขึ้น ทั้งในระดับประเทศ และต่างประเทศ ภายใต้กรอบทิศทางแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จากโมเดล Thailand 4.0 มาถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ตามนโยบายการปฏิรูปประเทศไทยของรัฐบาล ซึ่งต่างมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย สู่อุโมงค์ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐ รวมถึงสถานการณ์สุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในปัจจุบัน นำไปสู่ข้อเสนอการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งต้องการระบบสนับสนุนต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบวิจัยที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของประเทศ ผลที่คาดหวัง คือ การมีฐานข้อมูลงานวิจัยที่ถูกต้องเหมาะสมในเขตสุขภาพ และสามารถเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งประเทศในภาคหน้าได้ ในช่วง 10 ปี (2550–2559) ที่ผ่านมามีงาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การสร้างงาน R2R กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ ยังถูกมองแยกออกจากกันเป็นช่องว่างระหว่างผู้สร้าง และผู้ใช้ความรู้ แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ จึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างนี้ ด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มระดับของการใช้ประโยชน์ จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงาน หรือเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เงินนโยบาย ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะ และเติมเต็มศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

รมภา กุณพันธนาภา (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเน้นสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันที่เน้นการคิดไตร่ตรองสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น พบว่า สภาพปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก และครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นตรงกันว่า ควรมีการพัฒนาหลักสูตรเน้นสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ตามแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่เน้นการคิดไตร่ตรอง (2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรพบว่า หลักสูตรเน้นสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันที่เน้นการคิดไตร่ตรองสำหรับครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการจุดมุ่งหมาย สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร สารการเรียนรู้ แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวการใช้สื่อการเรียนการสอน และแนวการวัดและประเมินผล เนื้อหาโครงสร้างหลักสูตรประกอบไปด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1 สามัญทัศน์การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หน่วยที่ 2 สามัญทัศน์การประเมินหลักสูตร หน่วยที่ 3 การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หน่วยที่ 4 การประเมินการใช้หลักสูตรท้องถิ่น และหน่วยที่ 5 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 เชนิฐสถานการณ์ ผสานข้อมูล ชั้นที่ 2 ระดมความคิดพิชิตสถานการณ์ ชั้นที่ 3 ร่วมค้นหาข้อสรุปสู่การปฏิบัติ ชั้นที่ 4



134845485

VRU-1Thesis 60B74650102-thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

เสนอผลงาน/ไตร่ตรองการเรียนรู้สู่ความรู้ใหม่ ชั้นที่ 5 สะท้อนผลการเรียนรู้สู่ทางเลือกใหม่ การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและการศึกษานำร่อง พบว่า หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้จริง (3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตร และความสามารถในการประเมินการใช้หลักสูตรและการน าผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรมีผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.09 คิดเป็นร้อยละ 84.984 ผลการประเมินหลักสูตรพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

ชาลินี เกษรพิกุล (2555) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ รวมทั้งติดตามผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนที่สอนโดยครูที่เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร ประกอบด้วยครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาจำนวน 8 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 320 คน เลือกมาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ และการวัดผลประเมินผลหลักสูตรดังกล่าวผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นเอง และทดสอบ คุณภาพของหลักสูตร โดยการทดลองใช้กับครู 3 คน 6 คน และ 12 คน ผลปรากฏว่า หลักสูตรฝึกอบรม มีประสิทธิภาพ 81.12 / 81.25 เมื่อนำหลักสูตรมาใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน พบว่าหลัง การฝึกอบรมมีคะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการคิดวิเคราะห์ในวิชาภาษาไทย จำนวน 30 ข้อและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.60 - 1.0 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.78 โดยใช้สูตร KR. 20 ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน และจากการติดตามผลกับนักเรียนที่ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างนำหลักสูตรไปใช้สอน พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น หลังจากได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์

ทัศนีย์ ทิพย์คงคา (2558) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อบูรณาการจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อบูรณาการจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 5 คน ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนทิพพากรวิทยากร จำนวน 30 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบ สัมภาษณ์แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ แบบตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบ



134845485

VRU -Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบประเมินความสามารถในการบูรณาการจริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอน และแบบประเมินความเหมาะสมในการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อบูรณาการจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) วิธีดำเนินการฝึกอบรม และ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลการฝึกอบรม 2. ผลการตรวจสอบโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อบูรณาการจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ 3. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อบูรณาการจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 3.1 ด้านความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย ของคะแนนทดสอบความรู้ หลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ คะแนนร้อยละ 80 3.2 ด้านความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนความสามารถผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 80 ทุกหัวข้อ โดยมีความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสามารถวัดประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ ความสามารถจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ และความสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามลำดับ 3.3 ด้านความเหมาะสมของการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตร ฝึกอบรมครูเพื่อบูรณาการจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความเหมาะสมในระดับมาก

เฉลิม จักรชุม (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครู ทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม 4) เพื่อศึกษาพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้ารับการอบรม 5) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตร 6) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้แบบทดสอบวัดสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านความรู้ 8 องค์ประกอบ ด้านทักษะ 7 องค์ประกอบและด้าน



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

คุณลักษณะ 3 องค์ประกอบ 2. หลักสูตรและคู่มือประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด 3. ประสิทธิภาพของหลักสูตร เท่ากับ 87.14/89.72 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 4. ผู้เข้ารับการอบรมมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.8673 5. ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการ จัดการเรียนรู้ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 6. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมาก

อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพ ของหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนวิชาดนตรีศึกษา เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 139 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนวิชาดนตรีศึกษา 2) ร่างหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) แบบประเมินความ เหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อส่งเสริม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา การฝึกอบรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (สาระดนตรี) หน่วยที่ 2 การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ทางด้านดนตรี และหน่วยที่ 3 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน 2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพ ของหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21 จากการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญกลุ่ม พบว่า หลักสูตร ฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น เป็นหลักสูตร ฝึกอบรมที่ดี มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม ตัวอย่าง และเหมาะสมกับยุคสมัย ในปัจจุบัน สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาได้จริง ส่วนผลการประเมิน ความเหมาะสม และความ สอดคล้องเชิงเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

จรรยาศักดิ์ เบญจมาตย์ (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์นิเทศก์ การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทาลัย ราชภัฏ โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการนิเทศการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ นิเทศก์ 140 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายแบบกำหนดสัดส่วนและผู้เชี่ยวชาญทางพลศึกษา 6 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง 2) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์นิเทศก์การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยอิงผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และ ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (คนละกลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญในการสร้าง หลักสูตร) และนำเครื่องมือประเมินผลในหลักสูตรไปทดลองใช้กับอาจารย์นิเทศก์สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 3) ทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตร

ฝึกรอบมอาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุสาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มทดลองนำร่องและกลุ่มทดลองจริง กลุ่มละ 20 คน รวมทั้งหมด 40 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุสาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมี 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ทางพลศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่และจรรยาบรรณของอาจารย์นิเทศก์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทางพลศึกษา และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2. ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกรอบมอาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุสาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวม พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ($M = 3.84, SD = 0.36$) และเมื่อพิจารณาในรายหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ทุกหน่วยผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ($3.80 \leq M \leq 4.00, 0.00 \leq SD \leq 0.45$) 3. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกรอบมอาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ สาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่าประสิทธิภาพเชิงกระบวนการและประสิทธิภาพเชิง ผลลัพธ์ (E1/E2) โดยเฉลี่ยเท่ากับ 83.07/80.37 ซึ่งกลุ่มที่ 1 กลุ่มทดลองนำร่องมีค่าเท่ากับ 82.64/80.13 และกลุ่มที่ 2 กลุ่มทดลองจริง มีค่าเท่ากับ 83.51/80.62 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ พบว่าหลังการฝึกรอบม กลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้เพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเจตคติและทักษะสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิไลวรรณ สิทธิ (2560) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกรอบมแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะ 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกรอบม และ 4) ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกรอบม กลุ่มตัวอย่างในการทดลองครั้งนี้คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 40 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้ 2) แบบประเมินทักษะการปฏิบัติ 3) แบบวัดเจตคติ และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจ ดำเนินการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะที่พัฒนาขึ้น ด้านความรู้ จำนวน 5 สมรรถนะ 16 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านทักษะ การปฏิบัติ จำนวน 4 สมรรถนะ 9 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะด้านเจตคติ จำนวน 1 สมรรถนะ 3 ตัวบ่งชี้ 2. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด 3. องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกรอบมมี 9 ประการ คือ ความเป็นมาและความสำคัญ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ สมรรถนะสำคัญ โครงสร้าง แนวทางการฝึกรอบม สื่อและอุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล 4. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกรอบม พบว่าสมรรถนะด้านความรู้ของครูหลังการฝึกรอบม สูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติของครูหลังการฝึกรอบมอยู่ในระดับดีมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะด้านเจตคติของครูหลังการฝึกรอบม สูงกว่าก่อน การอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจของครูต่อการใช้

หลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประวีณา คาไซ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา ศึกษาความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษาทั้งที่กรุงเทพมหานคร และศูนย์การศึกษาเมืองพัทยา รวมจำนวน 70 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา มีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านหลักสูตร การฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการสนับสนุนเพื่อการ จัดฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับต้องการมาก สำหรับด้านการศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจารย์วิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา มีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านค่าตอบแทน มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสฐียรพงษ์ ศิวินา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ในบุคลากรเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 120 คน และระยะที่ 2 การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ โดยการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (one group pre-test posttest design) ตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกและคัดออก จำนวน 100 คน ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2560–กันยายน 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้และแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ paired t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

ตัวอย่างมีสภาพปัญหาและความต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัญหาและความต้องการทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบการเรียนรู้ประกอบด้วย การสำรวจ และวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล การสรุปผลถอดบทเรียน และประชาสัมพันธ์ผลการศึกษา เมื่อนำรูปแบบการเรียนรู้ฯ ไปใช้ พบว่า หลังการพัฒนาตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนการพัฒนา 5.39 คะแนน (95%CI; 4.863, 5.916) รูปแบบการเรียนรู้จากการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และ ทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการเรียนรู้นี้ ไปใช้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสำหรับบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพต่อไป

นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการ วิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกอย่างเจาะจง กลุ่มที่ 1 คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 38 คน กลุ่มที่ 2 คือ นายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 3 คน เครื่องมือในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบตรวจสอบรายการและ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุมากที่สุด 55 ปีอายุน้อยที่สุด 22 ปี ปฏิบัติงานใน หน่วยงานสาธารณสุขมากกว่า 10 ปีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่มีประสบการณ์การทำวิจัย และปัจจุบันไม่ได้ทำวิจัย ก่อนอบรมกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้ต่ำที่สุดเท่ากับ 3 คะแนน สูงที่สุด 11 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ย 6.97 คะแนนและหลังอบรมกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้ต่ำที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน สูงที่สุดเท่ากับ 15 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 8.23 ด้านทักษะเกี่ยวกับการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เคยอ่านบทความภาษาไทย เคยนำข้อมูลจากการให้บริการมาวิเคราะห์ แต่ไม่เคยเข้ารับการอบรมด้านการวิจัย ไม่เคยอ่านบทความภาษาอังกฤษ ไม่เคยเขียนบทความส่งเผยแพร่ ไม่เคยใช้ โปรแกรม SPSS ไม่เคยเข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงานทั้งระดับจังหวัดและระดับประเทศและทั้งหมด ไม่เคยเข้าร่วมประชุม นานเสนอผลงานต่างประเทศ หลังการอบรมกลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย โดยสามารถเสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงานกำหนดวัตถุประสงค์ สมมติฐานการ วิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยแบบ R2R ของหน่วยงานตนได้ตามเป้าหมาย

ปริญญช ชัยกองเกียรติ และมาลี คำคง (2560) ทำการศึกษาพัฒนาการของงานวิจัยจากงาน ประจำ(Routine to Research: R2R) และส่งเสริมการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ จากเดิมที่การทำ R2R เพียงเพื่อต้องการแก้ปัญหาหน้างาน จนถึงปัจจุบันที่สามารถก้าวไปสู่การใช้ประโยชน์ ที่กว้างขวางขึ้น ทั้งในระดับประเทศ และต่างประเทศ ภายใต้กรอบทิศทางแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จาก โมเดล Thailand 4.0 มาถึงแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ตามนโยบายการปฏิรูปประเทศไทย ของรัฐบาล ซึ่งต่าง มีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย สู่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการสร้าง



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 - thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐ รวมถึงสถานการณ์สุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในปัจจุบัน นำไปสู่ข้อเสนอการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งต้องการระบบสนับสนุนต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบวิจัยที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของประเทศ ผลที่คาดหวัง คือ การมีฐานข้อมูลงานวิจัยที่ถูกต้องเหมาะสมในเขตสุขภาพ และสามารถเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งประเทศในภายภาคหน้าได้ ในช่วง 10 ปี (2550-2559) ที่ผ่านมาพบว่า งาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การสร้างงาน R2R ก็กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ ยังถูกมองแยกออกจากกัน เป็นช่องว่างระหว่างผู้สร้าง และผู้ใช้ความรู้ แนวคิดการพัฒนา งานวิจัยจากงานประจำจึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างนี้ ด้วยการส่งเสริมให้ เพิ่มระดับของการใช้ประโยชน์ จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้มี การขยายผลข้ามหน่วยงาน หรือเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความ ลุ่มลึกขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวง กว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะ และเติมเต็ม ศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

แรกขวัญ สระวาสี และสงกรานต์ ภัณฑุมาสา (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริม สุขภาพ โดยการทำงานภารกิจด้านการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ยังคง พบปัญหาในการดำเนินงาน ได้แก่ การไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ การไม่ประหยัดต้นทุนและระยะเวลา สาเหตุของปัญหาเกิดจากการขาดความรู้และสมรรถนะของ บุคลากรที่จะดำเนินการ การแก้ไขปัญหของทำงานให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ แนวคิดของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ถูกเป็น เครื่องมือที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อพัฒนา ทำการทดลองและทดสอบ ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงาน ส่งเสริมสุขภาพ การศึกษานี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบไปด้วย 1) ชั้นวางแผน 2) ชั้นปฏิบัติการ 3) ชั้นการสังเกต และ 4) ชั้นสะท้อนการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้าร่วม ประชุมปฏิบัติการศึกษาการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษา คือ กระบวนการจัดการความรู้ผ่านการ ปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แบบประเมินผลด้วยตนเอง การทบทวน หลังการปฏิบัติงาน และแบบบันทึกข้อมูลต่าง ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติการวิเคราะห์ pair t-test ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เฉลี่ยในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้นหลัง ได้รับการประชุมปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เกิดทักษะในการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ด้านทัศนคติ มีทัศนคติที่ดีในการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยซึ่งมีการขยายผลไปจัดทำกรวิจัยจากงานประจำในเรื่องอื่น และการมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในการดำเนินงานด้านภารกิจการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพโดยการลด ขึ้นตอน ลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาตลอดจนผู้รับบริการมีความพึงพอใจ การศึกษาได้ถูกยอมรับว่า

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนและ ทำให้กิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรของหน่วยงานควรจะให้ความสำคัญและการประยุกต์ใช้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน ข้อเสนอแนะของการศึกษาในครั้งนี้ด้านวิชาการ บุคลากรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ควรมีการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลขณะปฏิบัติงานประจำ ทั้งข้อมูลของการให้บริการและปัญหาตาม สถานการณ์ และนำการจัดเก็บข้อมูลสำหรับใช้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง และพัฒนางานประจำจนเกิดการสังสรรค์ความเชี่ยวชาญในงาน เกิดการสร้างกระบวนการใหม่ที่มีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำของกรมอนามัย

2.9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โดโบรโวลนี (Dobrovolny, 2006) ทำการวิจัยเรื่อง How Adults Learn from Self-Paced, Technology Corporate Training : New Focus for Learners, New Focus for Designers มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้ใหญ่ที่ทำงานภาคธุรกิจผ่านการฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยี ประชากรเป็นผู้ใหญ่ที่ทำงานในภาคธุรกิจที่มีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมแบบออนไลน์และสอนทางไกล และเลือกวิชาที่จะฝึกอบรมด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่าง 7 คน คัดเลือกด้วยวิธี primary selection เป็นพนักงานภาคธุรกิจ ที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อเทคโนโลยีเป็นหลัก ซึ่งจัดให้โดยบริษัทที่สังกัด เพื่อนำความรู้จากวิชาที่เรียนไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้เลือกวิชาที่จะเรียนด้วยตนเอง และเลือกวิชานั้น ๆ เพราะมีความสัมพันธ์กับหน้าที่การงานในความรับผิดชอบ เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ (1) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ค้นหาความหมายของปรากฏการณ์ และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นคล้ายคลึง (2) บทสนทนาระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งนี้ซึ่งบันทึกลงบนเทปเสียง (3) สมุดบันทึกส่วนตัว (งานวิจัยนี้เรียนว่า journal) ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้เขียนบรรยายประสบการณ์การเรียนรู้ (4) โปสต์อิท โน้ต ไดอะแกรม (Post-It note diagram) เพื่อแสดงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Cecilia (2005) ได้ทำการประเมินความต้องการการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้กับบริษัทที่จะช่วยให้มีความสำคัญ และทิศทางการลงทุนให้พนักงานในแผนพัฒนาอาชีพ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือการสำรวจพนักงานของ บริษัท Bachibanga ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการให้คำแนะนำในการปรับปรุง ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสำรวจออนไลน์การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการประเมินความต้องการระบบที่แตกต่าง แก้ปัญหาความต้องการการฝึกอบรมจากความต้องการขององค์กรอื่น ๆ ภายในบริษัท Bachibanga

Sega (2006) ในสภาพภูมิอากาศทางธุรกิจในปัจจุบันที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมมีความสำคัญมากกว่าเดิม ที่ได้กลายเป็นที่ระมัดระวังเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมดอลลาร์มีการใช้จ่าย การฝึกอบรมคือการลงทุนโดยตรงในบริษัท และองค์กร การประเมินระดับความสามารถของผู้คนภายในองค์กรในการพัฒนาและดำเนินการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จจะช่วยให้องค์กรทำงานที่ระดับที่เหมาะสม ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่จะตระหนักถึงการฝึกอบรมและการประเมินระดับความสามารถของพวกเขาเพราะการตัดสินใจที่จะทำภายในองค์กรที่ทำผ่านความร่วมมือโดยคน โครงการนี้มุ่งเน้นไปที่ผลการศึกษาระยะภาคสนามดำเนินการที่จะดูที่วิธีการที่ใช้



134845485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ในการฝึกอบรมบุคลากรที่สนามบินในภูมิภาคอยู่ที่ออกจากสถานีเพราะอยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกในการสนามบินที่สำคัญ และขาดการฝึกอบรมการป้อนข้อมูลโดยตรงจากการฝึกอบรมบุคลากรสายการบินส่วนใหญ่การฝึกอบรมออกจากสถานีที่ดำเนินการสู่ตามความจำเป็นพื้นฐานโดยหนึ่งในผู้จัดการของแต่ละบุคคลวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคั้งนี้จะแนะนำ การฝึกอบรมผู้จัดการออกจากสถานีวิธีการที่จะช่วยให้พวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพใช้วิธีการระบบการฝึกอบรมและพัฒนาองค์กรจะสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของเทคนิคการฝึกอบรมและกลายเป็นความเชี่ยวชาญในการดำเนินการประเมินความต้องการในอนาคตโดยใช้รูปแบบและวิธีการ ADDIE ISD กำหนดแผนเพื่ออำนวยความสะดวกวิธีการระบบการฝึกอบรมและการประเมินผลการศึกษาที่จะช่วยให้การสนับสนุนที่ดีขึ้น ความต้องการการฝึกอบรมและการออกแบบในอนาคตสำหรับองค์กร

Okoye and Ezejiofor (2013 P. 2550) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อผลผลิตขององค์กร (พีวีซี) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรใด ๆ ตั้งแต่องค์กรธุรกิจขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นที่ทราบกันดีว่าไม่มีธุรกิจใดสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากมนุษย์ที่มีชีวิตและเป็นหนึ่งในหน้าที่หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การมีส่วนร่วมของผู้คนในการทำงานเพื่อให้บรรลุยอดขายและผลกำไร ผลการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยอีกประการหนึ่ง คือ วิธีการฝึกอบรมและการพัฒนามีปัญหาเนื่องจากบริษัทขาดเงินทุน ผู้วิจัยจึงแนะนำให้องค์กรควรปลูกฝังนิสัยในการเข้าร่วมการสัมมนาและการประชุมในช่วงเวลาหนึ่งบริษัทควรพิจารณาความพยายามของนายจ้าง ในการค้นหาว่าพวกเขาจะสนับสนุนอย่างไร เพื่อความสำเร็จสู่เป้าหมายขององค์กร และวุฒิการศึกษาจะต้องเป็นสิ่งที่จะต้องสำหรับการสรรหา การคัดเลือก และการจัดตำแหน่งของคนงาน

จากการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาการพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) การฝึกอบรม การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยสามารถนำผลที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ เนื่องจากในปัจจุบัน R2R เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะ และเติมเต็มศักยภาพบุคลากรในองค์กรภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ผู้ศึกษาจึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เพิ่มระดับของการใช้ประโยชน์ จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย งานวิจัยในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกพัฒนาสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากหากได้ทำการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจึงมีความจำเป็นในการส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสมรรถนะดังกล่าว โดยทำการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งอาศัยรูปแบบการฝึกอบรมการจัดกระบวนการสอนในรูปแบบ Blended Learning เข้ามาประยุกต์ใช้ และทำการประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว



134845485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการ รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลโดยมีรูปแบบผสมผสาน (Mixed-Method) ได้แก่ เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบเพื่อมุ่งพัฒนารูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 1,153 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 297 คน มาจากการคำนวณหา

ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 PP. 727–728) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. อายุการทำงาน 2. หน่วยงานที่สังกัด 3. หน่วยงานใดที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากร 4. วิธีการพัฒนาบุคลากร และ 5. วิธีการใดที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดค่า 5 ระดับ หรือ Likert Scale (Likert, 1932 P. 55) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	5	ระดับมากที่สุด
คะแนน	4	ระดับมาก
คะแนน	3	ระดับปานกลาง
คะแนน	2	ระดับน้อย
คะแนน	1	ระดับน้อยที่สุด

โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์

2) สร้างแบบสอบถามปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้ค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 1	คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด
คะแนน 2	คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
คะแนน 3	คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
คะแนน 4	คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการมาก
คะแนน 5	คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด

3) นำแบบสอบถามปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่อเชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณา

ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในเรื่องเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้มีความรัดกุมเข้าใจง่าย ปรับจำนวนข้อของแบบสอบถามให้เหมาะสม

4) นำแบบสอบถามปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่สร้างขึ้น ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิในข้อที่ 3 มาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้อง/ตรงกับจุดประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง/ตรงกับจุดประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง/ไม่ตรงกับจุดประสงค์

ผู้ศึกษาคัดเลือกข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง แล้วนำข้อคำถามในแบบสอบที่ผ่านการคัดเลือกมาปรับให้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยมีค่าระหว่าง 0.80-1.00

5) นำแบบสอบถามปัญหาและความต้องการสภาพความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1970 อ้างถึงใน สมนึก ภัททิยธนี, 2551 น. 138) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามส่วนปัญหาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเท่ากับ 0.907 และแบบสอบถามส่วนสภาพความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เท่ากับ 0.960

6) จัดพิมพ์แบบสอบถามปัญหาและความต้องการสภาพความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญไปเก็บข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 297 คน

4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1

นำข้อมูลจากการเก็บข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ข้อมูลปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการนำเสนอข้อมูลที่ประเมินผลการศึกษาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในข้อมูลส่วนบุคคลนำมาแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการศึกษาทางสถิติ และ

ดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

5.1 ร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ค่าเฉลี่ย (M) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

5.3 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 ระยะเวลาที่ 2 พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สำหรับการตรวจสอบเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ได้แก่

1.1.1 นักวิชาการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาป.เอก ด้านหลักสูตรและการสอน 2 ท่าน

1.1.2 นักวิชาการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ป.เอก ด้านการวัดผลและประเมินผล

จำนวน 1 ท่าน

1.1.3 เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) จำนวน 1 ท่าน

1.1.4 หัวหน้าสาขาวิชาเภสัชวิทยา จำนวน 1 ท่าน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน สำหรับการทำสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ได้แก่

1.2.1 หัวหน้าภาควิชาอายุรศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน

1.2.2 หัวหน้าภาควิชากุมารเวชศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน

1.2.3 รองคณบดีฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน

1.2.4 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน

1.2.5 เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) จำนวน 2 ท่าน

1.2.6 อาจารย์ ดร.วรดาภา พันธุ์เพ็ง ผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดทำหลักสูตร

1.2.7 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี ผู้เชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรศาสตร์การสอน

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ รูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมรรถนะ โดยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 การทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรมทบทวนปัญหาที่ได้กำหนดไว้ ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นว่า มีปัญหาอะไรบ้างและเกี่ยวข้องกับบุคลากร ในตำแหน่งงานใด ระดับใดบ้าง มีจำนวนเท่าใดเหมาะสมสำหรับการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก หรือมีจำนวนมากเพียงพอที่จะจัดการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

2.2 ศึกษาจากข้อมูลสภาพความต้องการจากการสำรวจความต้องการ สัมภาษณ์ และศึกษารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมจากเอกสารรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป

2.3 ระบุภารกิจหรือสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาส่วนของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับใช้วิธีการ เทคนิคหรือระเบียบต่าง ๆ ดังนั้น การปฏิบัติตามภารกิจนั้นจึงต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถด้วย โดยการปฏิบัติงานตามภารกิจนั้น จะประกอบไปด้วย รายละเอียดในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่หนึ่งอย่างขึ้นไป

2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมกำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้นจะต้องเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะใดและระดับใด จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมได้

2.5 การกำหนดหัวข้อวิชาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของเทคนิควิธีการฝึกอบรมหรือลักษณะของการอบรมของวิทยากรเช่น หัวข้อวิชาที่เป็น การบรรยายอยู่ในห้องประชุม อาจรวมเรียกว่าเป็นหมวดทฤษฎี หรือภาคทฤษฎี

2.6 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ทำการจัดในหลักสูตรการฝึกอบรม

2.7 การกำหนดแนวการอบรมประกอบด้วย การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตรและการเรียงลำดับหัวข้อวิชา

2.8 จัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมรรถนะ

2.9 เสนอหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมรรถนะต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน (ตามข้อที่ 1.1) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบประเมินคุณภาพของหลักสูตร

2.10 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลตามสมรรถนะ

2.11 ทำการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน (ตามข้อที่ 1.2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้กำหนดระดับคุณภาพ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับคุณภาพมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับคุณภาพมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับคุณภาพปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับคุณภาพน้อย |

1 หมายถึง ระดับคุณภาพน้อยที่สุด

2.12 นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา
งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพ แล้วมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อ
เปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำ
สำนักงานวิจัย (R2R) ที่นำไปใช้ได้ต้องมีค่าเฉลี่ยในระดับมากหรือค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

2.13 แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำเป็นฉบับที่สมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น และทำ
การบันทึกข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือ
ประเมินที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาขึ้น

4. วิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2

4.1 นำข้อมูลจากการเก็บข้อมูลที่ได้จากการการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบรูปแบบ
หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R)
มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือประเมิน
ที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาขึ้นมาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของ
แบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการศึกษาทางสถิติ และ
ดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้
สถิติดังนี้

5.1 การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยทำการรวบรวมข้อมูล
ที่ได้จากการสนทนากลุ่มไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหา

5.2 ค่าเฉลี่ย (M) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม
เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R)

5.3 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม
ของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย
(R2R)

3.3 ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1. กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) จำนวน 13 คน โดยมีเงื่อนไขในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดลและมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมตลอดการฝึกอบรม

2. มีอายุการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1.1 ศึกษาวิธีการและหลักเกณฑ์ในการออกแบบแบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1.2 วิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1.3 นำแบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบประเมินแบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการวัด

และนำคะแนนผลการพิจารณาไปหาค่าความเที่ยงตรง โดยหาค่า IOC ตามสูตรต่อไป ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 นำมาจัดฉบับเป็นแบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบทดสอบแต่ละข้อมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item - Objective Congruence) ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า แบบทดสอบนั้นมีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้กับแบบทดสอบ

จากการคำนวณ พบว่า แบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 ข้อ

แบบทดสอบมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ผู้ศึกษาจึงคัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00

2.1.4 จัดพิมพ์แบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.2 แบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย

2.2.1 ศึกษาวิธีการและหลักเกณฑ์ในการออกแบบแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย

2.2.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการประเมินการเขียนโครงการวิจัย

2.2.3 สร้างแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย ซึ่งเป็นการให้ผู้อบรมเขียนโครงการวิจัยจากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัดแบบรูปิก (ตามภาคผนวกส่วนรูปแบบของหลักสูตร) ประกอบด้วย

1. คุณภาพของเนื้อหา (40 คะแนน) ได้แก่

1.1 ชื่อเรื่องภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

1.2 บทคัดย่อ

1.3 ที่มาความสำคัญ และปัญหาการวิจัย

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.5 หลักการหรือแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สนับสนุน

1.6 ระเบียบวิธีการวิจัยและแผนการวิจัย

1.7 ผลการวิจัย

1.8 การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

1.9 การอ้างอิง และบรรณานุกรม

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (30 คะแนน)

2.1 ความใหม่ของผลงานวิจัย

2.2 ความทันสมัยและความน่าสนใจ

2.3 การนำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาต่อยอดในงานวิจัยอื่นๆ

3. ประโยชน์ของงานวิจัย (30 คะแนน)

3.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

3.2 ประโยชน์ในการปฏิบัติ

2.2.4 นำแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข พิจารณาความสอดคล้องของแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย และให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัยสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการวัด



134845485

VRU-IThesis 60B74650102-thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัยไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการวัด

และนำคะแนนผลการพิจารณาไปหาค่าความเที่ยงตรง โดยหาค่า IOC ตามสูตรต่อไป ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 นำมาจัดฉบับเป็นแบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย โดยมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00

2.2.5 จัดพิมพ์แบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

2.3.1 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้าง ความพึงพอใจ รวมถึงแนวทางในการกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.3.2 กำหนดรายละเอียดของแบบวัดความพึงพอใจ โดยให้มีรายละเอียดครอบคลุมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ประกอบด้วย รูปแบบการฝึกอบรม เนื้อหา การวัดและประเมินผล ผู้ให้การอบรม และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.3.3 สร้างข้อคำถามให้ตรงกับคุณลักษณะนิยามที่กำหนด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ กำหนดระดับคะแนนของการวัดความพึงพอใจตามวิธีของลิเคิร์ทโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 น. 72-73)

ระดับความพึงพอใจ	5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ระดับความพึงพอใจ	4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ระดับความพึงพอใจ	3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ระดับความพึงพอใจ	2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ระดับความพึงพอใจ	1	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

2.3.4 นำแบบวัดความพึงพอใจที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องเหมาะสมกับคุณลักษณะของความพึงพอใจที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องเหมาะสมกับคุณลักษณะของความพึงพอใจที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องเหมาะสมกับคุณลักษณะของความพึงพอใจที่ต้องการวัด

นำคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยหาค่า IOC โดยมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00

2.3.5 ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5-1.00 เพื่อจัดทำเป็นแบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้

ต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) สำหรับใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2.3.6 นำแบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Coefficient Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.940

2.3.7 จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเป็นรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ โดยองค์ความรู้ของเนื้อหาในการฝึกอบรมและกระบวนการในการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป โดยเน้นที่ ความรู้และการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ ได้แก่ 1) อบรมเนื้อหา 6 วัน ทำการประเมินความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ 2) หลังจาอบรมเนื้อหาผู้วิจัยจัดระบบพี่เลี้ยงให้กับผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อเป็นพี่เลี้ยงในการเขียนโครงการวิจัย

3.2 เริ่มดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้จะต้องใส่ใจในรายละเอียดของการจัดฝึกอบรมทุกขั้นตอนและต้องมีการวางแผนงานที่ดีเพื่อให้การจัดอบรมที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น มีการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประเมินการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯโดยใช้รูปแบบการอบรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้

3.3 ภายหลังจากอบรมเนื้อหา 6 วัน ผู้ศึกษาจะทำการประเมินความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

3.4 ภายหลังจากการอบรมเรียบร้อยแล้วมีการวัดผลจากการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาเป็นแนวทางในการกระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผ่านรูปแบบการสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) สัปดาห์ละ 1

ครั้ง จำนวน 4 ครั้ง เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำการประเมินความสำเร็จของงานที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ฝึกอบรม สามารถนำเสนอโครงการวิจัย R2R คนละ 1 โครงการ

3.5 ประเมินผลหลังการอบรมโดยใช้แบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

3.6 วัดความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R โดยใช้สถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ย

4.2 การวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยนำค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการศึกษาทางสถิติ และดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

5.1 การหาร้อยละความก้าวหน้าก่อน-หลังการอบรม

5.2 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยก่อน-หลังอบรม โดยใช้สถิติที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบคะแนนสอบ โดยใช้สูตร t-test (Dependent Samples)

5.3 ค่าเฉลี่ย (M) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

5.4 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

GRAD VRU

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลสามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1 ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.2 ผลการประเมินความสอดคล้องรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.3 ผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความเหมาะสมรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป

3.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

3.2 การประเมินการประเมินการเขียนโครงการวิจัยหลังการอบรมโดยใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสื่องานวิจัยฯ รายหน่วย

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

4.1 ระยะที่ 1 ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสื่องานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วางแผนในการวิจัยไว้ 3 ระยะ ทั้งนี้ในระยะที่ 1 จะเป็นการตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 297 คน

4.1.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด สามารถนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	45	15.15
6-10 ปี	101	34.01
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	151	50.84
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.84 รองลงมาได้แก่ อายุ 6-10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.01 และ อายุ 1-5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่ท่านสังกัด

หน่วยงานที่ท่านสังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ภาควิชากุมารเวชศาสตร์	35	11.78
ภาควิชาจักษุวิทยา	8	2.69
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์	7	2.36
ภาควิชาพยาธิวิทยา	40	13.47
ภาควิชาระบาดวิทยา	9	3.03
ภาควิหารังสีวิทยา	43	14.48
ภาควิชาวิทยาศาสตร์สื่อความหมาย	10	3.37
ภาควิชาวิสัญญีวิทยา	11	3.70
ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว	15	5.05
ภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	5	1.68
ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน	7	2.36
ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู	10	3.37
ภาควิชาศัลยศาสตร์	26	8.75
ภาควิชาสูติศาสตร์ – นรีเวชวิทยา	16	5.39
ภาควิชาโสต ศอ นาสิกวิทยา	6	2.02
ภาควิชาออร์โธปิดิกส์	8	2.69
ภาควิชาอายุรศาสตร์	41	13.80
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่สังกัด 5 ภาควิชาลำดับแรกได้แก่ ภาควิหารังสีวิทยา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.48 รองลงมาได้แก่ ภาควิชาอายุรศาสตร์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ภาควิชาพยาธิวิทยา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.78 ภาควิชาศัลยศาสตร์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75

GRAD VRU



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / revv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานใดที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานใดที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ภาควิชาฯ	270	90.91
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลคณะฯ	27	9.09
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานใดที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรได้แก่ ภาควิชาฯ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91 และฝ่ายทรัพยากรบุคคลคณะฯ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
การประชุมนิเทศ	165	55.56
การสัมมนา/อบรม/ประชุม	282	94.95
การฝึกปฏิบัติงาน	143	48.15
การศึกษาต่อ	57	19.19
การศึกษาดูงาน	165	55.56
การประชุมชี้แจง	100	33.67
การสอนงาน	79	26.60
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	175	58.92

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับมากที่สุด ได้แก่ การสัมมนา/อบรม/ประชุม จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 94.95 รองลงมาได้แก่ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.92 การประชุมนิเทศและการศึกษาดูงาน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 เท่ากัน การฝึกปฏิบัติงาน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 การประชุมชี้แจง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67 การสอนงาน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และการศึกษาต่อ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกวิธีการใดที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

วิธีการใดที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด	จำนวน	ร้อยละ
การประชุมนิเทศ	15	5.05
การสัมมนา/อบรม/ประชุม	240	80.81
การฝึกปฏิบัติงาน	79	26.60
การศึกษาต่อ	39	13.13
การศึกษาดูงาน	57	19.19
การประชุมชี้แจง	79	26.60
การสอนงาน	120	40.40
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	143	48.15

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ได้แก่ การสัมมนา/อบรม/ประชุม จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 80.81 รองลงมา ได้แก่ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 การสอนงาน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 การฝึกปฏิบัติงาน และการประชุมชี้แจง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 เท่ากัน การศึกษาดูงาน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.19 การศึกษาต่อจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 และการประชุมนิเทศ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05 ตามลำดับ

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ในส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ระดับปัญหาและระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านรูปแบบการฝึกอบรม

ระดับปัญหาและระดับความต้องการในการ ฝึกอบรม	ระดับปัญหา		ระดับความต้องการ	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. ท่านได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติ ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.45 (ปานกลาง)	0.53	3.99 (มาก)	0.63
2. ได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติใน รูปแบบ Online	3.33 (ปานกลาง)	0.62	3.87 (มาก)	0.65
3. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	3.47 (ปานกลาง)	0.68	3.78 (มาก)	0.77
4. การสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการ ทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.55 (มาก)	0.66	3.81 (มาก)	0.75
5. การให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	3.21 (ปานกลาง)	0.68	3.78 (มาก)	0.72
6. ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน และแนะนำการ ทำงาน	3.65 (มาก)	0.45	3.98 (มาก)	0.66
7. การพัฒนาความรู้ในตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เชี่ยวชาญ	3.71 (มาก)	0.56	3.89 (มาก)	0.63
8. สามารถวางแผนการพัฒนาตนเองด้านทักษะ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ	3.42 (ปานกลาง)	0.64	3.43 (มาก)	0.66
9. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานประจำ ได้อย่างเป็นระบบ	3.41 (ปานกลาง)	0.54	3.56 (มาก)	0.56
10. การพัฒนางานวิจัยอย่างเป็นระบบตาม ทิศทางที่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง ได้รับมาตรฐานและ ได้รับการยอมรับ	3.55 (มาก)	0.63	3.75 (มาก)	0.64
11. ผลงานวิจัยได้รับการตรวจสอบจาก ผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปเป็นต้นแบบที่ดีของ งานวิจัยได้	3.78 (มาก)	0.77	3.98 (มาก)	0.66
12. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เพื่อนำไปสู่การนำไปประยุกต์ใช้	3.66 (มาก)	0.61	3.74 (มาก)	0.62



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ระดับปัญหาและระดับความต้องการในการ ฝึกอบรม ด้านรูปแบบการฝึกอบรม	ระดับปัญหา		ระดับความต้องการ	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
13. มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสมัยใหม่	3.74 (มาก)	0.65	3.92 (มาก)	0.66
14. ความสามารถนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ทำเพื่อนำไปสู่การนำไปประยุกต์ใช้	3.81 (มาก)	0.66	3.94 (มาก)	0.64
15. การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสมัยใหม่	3.78 (มาก)	0.62	3.87 (มาก)	0.68
16. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ ปฏิบัติและเหมาะสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0	3.91 (มาก)	0.68	4.01 (มาก)	0.71
17. แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R	4.01 (มาก)	0.78	4.06 (มาก)	0.66
18. วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0	4.05 (มาก)	0.63	4.08 (มาก)	0.62
19. กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้นของการทำงาน วิจัย	3.86 (มาก)	0.68	3.91 (มาก)	0.72
20. องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของ โครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร	3.92 (มาก)	0.65	4.01 (มาก)	0.62
21. มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน	3.44 (ปานกลาง)	0.64	3.72 (มาก)	0.62
22. การนำเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการวิจัย	3.82 (มาก)	0.63	3.95 (มาก)	0.65
23. ความสามารถในการประสานงานกับผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง	3.44 (ปานกลาง)	0.65	3.65 (มาก)	0.67
24. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.78 (มาก)	0.67	3.84 (มาก)	0.63



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ระดับปัญหาและระดับความต้องการในการฝึกอบรม ด้านรูปแบบการฝึกอบรม	ระดับปัญหา		ระดับความต้องการ	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
25. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ	3.38 (ปานกลาง)	0.62	3.42 (ปานกลาง)	0.64
26. ความสามารถในแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.42 (ปานกลาง)	0.74	3.52 (มาก)	0.66
27. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ	3.55 (มาก)	0.63	3.74 (มาก)	0.72
28. การพัฒนาความรู้ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	3.32 (ปานกลาง)	0.58	3.52 (มาก)	0.63
29. สามารถนำผลงานไปต่อยอดเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.75 (มาก)	0.55	3.89 (มาก)	0.54
ภาพรวม	3.63 (มาก)	0.64	3.81 (มาก)	0.66

จากตารางที่ 11 ระดับปัญหาและระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า

1) ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ($M = 4.05$, $SD = 0.63$) 2) แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R ($M = 4.01$, $SD = 0.78$) และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 ($M = 3.91$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

2) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ($M = 4.08$, $SD = 0.62$) แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R ($M = 4.06$, $SD = 0.66$) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 ($M = 4.01$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ

4.2 ระยะเวลาที่ 2 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2.1 ผลการพัฒนาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
เพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2.1.1 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
เพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหิดล

จากข้อมูลจากแบบสอบถามข้างต้นจะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรและวิธีการ
ที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การสัมมนา/อบรม/ประชุม การมอบหมาย
งานให้ปฏิบัติ การสอนงาน ดังนั้น รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลจะใช้กิจกรรมการสัมมนา/อบรม/ประชุม การสอนงาน และการมอบหมายงานให้
ปฏิบัติเพื่อเสริมสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป ดังนั้นกระบวนการในการ
ฝึกอบรม มีเนื้อหา 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้ความรู้
เป็นระยะเวลา 6 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรออนไลน์
ด้วยโปรแกรม Webex ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 6 วัน ในเวลา 17.00 – 20.00 น. และหากผู้เข้าร่วม
โครงการวิจัยไม่สะดวกสามารถศึกษาย้อนหลังได้ กำหนดการฝึกอบรม หลักสูตร “เสริมสร้าง
สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
สนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วันที่	หน่วยฝึกอบรม	ระยะเวลา
1	1. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ /ระเบียบ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)	3 ชั่วโมง
2	2. ภาระงานประจำตำแหน่งงาน	3 ชั่วโมง
3	3. การจัดทำระบบสารบรรณออนไลน์	3 ชั่วโมง
4	4. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ในประเด็น 1) งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 และ 2) แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)	3 ชั่วโมง
5	5. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ในประเด็น 1) วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 และ 2) กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น	3 ชั่วโมง
6	6. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ในประเด็น องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อ องค์การ	3 ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 ภายหลังจากการอบรมเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจะใช้ระบบสอนงาน โดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาเป็นแนวทางในการกระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผ่านรูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานที่ปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 4 สัปดาห์ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำการประเมินความสำเร็จของงานที่ได้รับ การพัฒนาโดยผู้ฝึกอบรมสามารถนำเสนอโครงการวิจัย R2R คนละ 1 โครงการ อีกทั้งการทำ Work shop เพื่อให้สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีวิธีการ ดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย R2R ต้องแสดงถึงสมรรถนะ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หรือการแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ มีความรู้และความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) R2R มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ข้อได้แก่

(1) โจทย์วิจัย R2R: ต้องมาจากปัญหาหน้างาน มาจากงานประจำที่ทำกัน อยู่และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น

(2) ผู้วิจัย: ต้องเป็นพนักงานประจำนั่นเอง และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัยด้วย

(3) ผลลัพธ์ของงานวิจัย: สามารถพัฒนาเค้าโครงงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหา ภาระงานที่ทำอยู่ได้

2. ผู้วิจัยตรวจสอบโครงการวิจัย R2R เป็น 3 ระยะ ได้แก่

(1) ระยะที่ 1 การนำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของโครงการวิจัย R2R

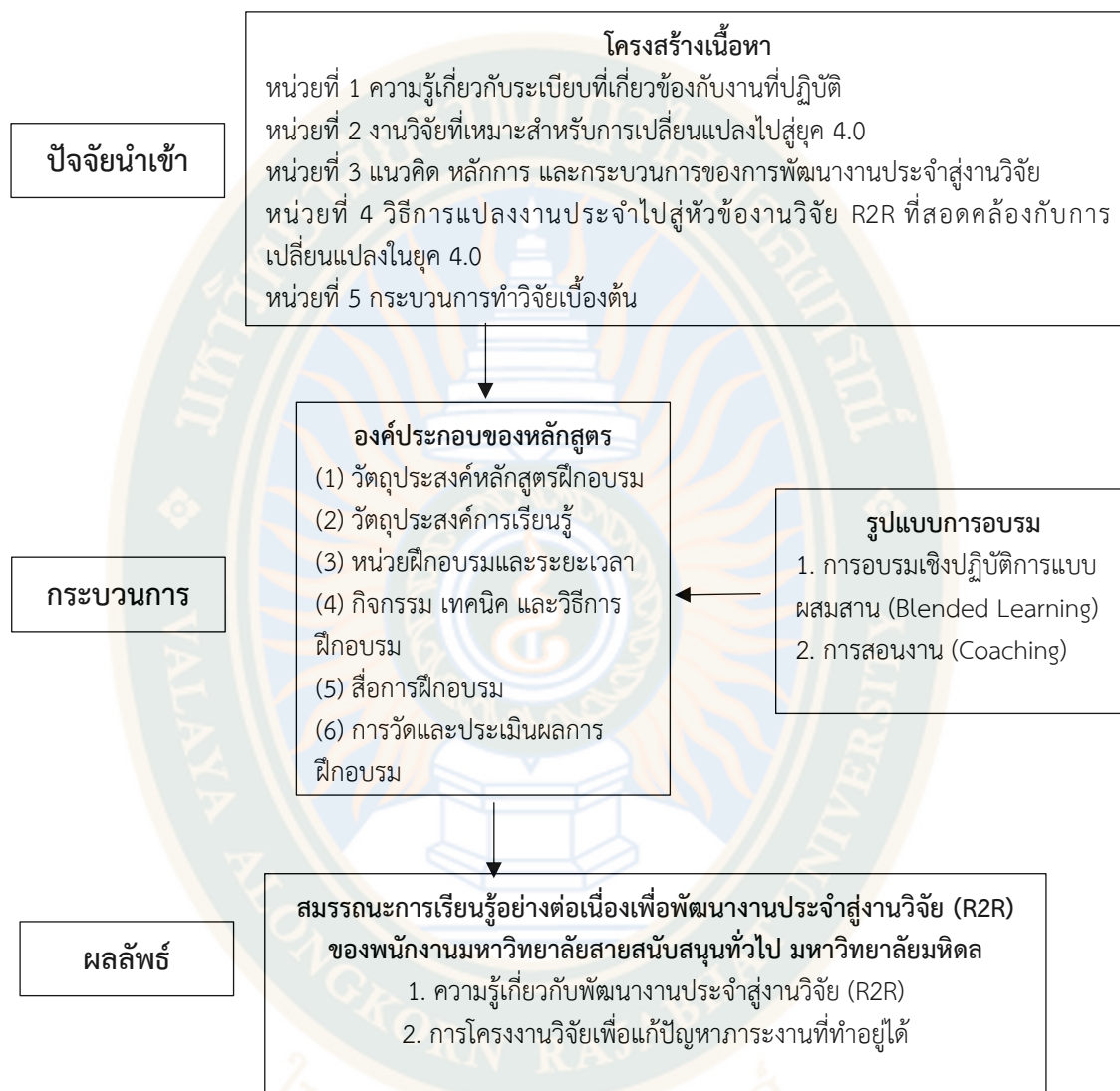
(2) ระยะที่ 2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย R2R และวิธีการดำเนินการวิจัย

(3) ระยะที่ 3 เค้าโครงการวิจัย R2R ที่แก้ปัญหาภาระงานที่ทำอยู่ได้

GRAD VRU



1348445485



ภาพที่ 4 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2.1.2 จุดหมายหลักสูตร

- ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล มีความรู้ และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- ส่งเสริมความรู้ และทักษะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ในการเขียนโครงการวิจัยที่มีคุณภาพสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ในกระบวนการทำงานในทุกระดับ

3. ส่งเสริมการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างการศึกษาและการปฏิบัติงานอาชีพอย่างแท้จริง และจะเป็นตัวช่วยให้การพัฒนาบุคลากรของคณะฯ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน รวมถึงช่วยในการวางแผนการพัฒนาในเพื่อเตรียมศักยภาพบุคลากรให้พร้อมกับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

4. ส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การตีพิมพ์บทความในวารสารทางวิชาการ ตลอดจนการแจ้งจัดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย

4.2.1.3 จุดมุ่งหมายการเรียนรู้

หลังจากที่ผู้เข้าฝึกอบรมจบหลักสูตรนี้แล้ว จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

2. มีความรู้ความสามารถในความรู้ และทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

3. มีความรู้เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การตีพิมพ์บทความในวารสารทางวิชาการ ตลอดจนการแจ้งจัดเป็นทรัพย์สินทางปัญญา

4.2.1.4 โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมนี้ แบ่งเนื้อหาได้ 6 หน่วยฝึกอบรม ดังนี้

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง) เนื้อหาประกอบด้วย

1. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
2. การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

3. การกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

4. การเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

5. เรื่องที่พนักงานมหาวิทยาลัยควรทราบ

6. ภาระงานในหน้าที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยที่ 2 งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 เนื้อหาประกอบด้วย

1. การจัดทำระบบสารบรรณออนไลน์

2. วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0

3. การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0

4. ลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

หน่วยที่ 3 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) เนื้อหาประกอบด้วย

1. ความเป็นมาของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

2. หลักการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 :thesis / revv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

3. องค์ประกอบของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

4. กระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

หน่วยที่ 4 วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 เนื้อหาประกอบด้วย

1. ความหมายการวิจัย
2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. ประโยชน์ของการวิจัย
4. ลักษณะของงานวิจัยที่ดี
5. จรรยาบรรณของนักวิจัย
6. ประเภทของการวิจัย
7. การออกแบบงานวิจัย R2R

หน่วยที่ 5 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น เนื้อหาประกอบด้วย

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การกำหนดข้อมูล และแหล่งข้อมูล
4. การกำหนดเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

หน่วยที่ 6 องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การเนื้อหาประกอบด้วย

1. องค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R
2. หลักการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ
3. วิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

4.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป

GRAD VRU



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ตารางที่ 12 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล”

ข้อ	รายการประเมิน	n = 8		ระดับความเหมาะสม
		M	SD	
1	หลักสูตรครอบคลุมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การของการฝึกอบรม	4.20	0.45	มาก
2	เนื้อหาหลักสูตรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	4.40	0.55	มากที่สุด
3	รูปแบบหลักสูตรมีความเหมาะสมและเสริมสร้างสมรรถนะ	4.00	0.00	มาก
4	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
5	รูปแบบหลักสูตรมีความน่าสนใจ	4.40	0.55	มากที่สุด
6	ผู้อบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
7	รูปแบบการสอนงาน (Coaching) มีความเหมาะสม	4.40	0.55	มากที่สุด
8	วิธีวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับขั้นตอนการสอนงาน (Coaching)	4.40	0.55	มากที่สุด
9	การมอบหมายงานการเขียนเค้าโครงการงานวิจัย R2R มีความเหมาะสม	4.40	0.55	มากที่สุด
10	เครื่องมือแต่ละชนิดมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
11	การเขียนเค้าโครงการวิจัย R2R สามารถแก้ปัญหาภาระงานที่ทำอยู่ได้	4.40	0.55	มากที่สุด
12	กิจกรรมการทำ Work shop สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.55	มากที่สุด
13	ระบบพี่เลี้ยงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	4.00	0.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.38	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.38, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังต่อไปนี้ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ($M = 4.60, SD = 0.55$) ผู้อบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ($M = 4.60, SD = 0.55$)

เครื่องมือแต่ละชนิดมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลชัดเจน ($M = 4.60, SD = 0.55$) และกิจกรรมการทำ Work shop สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.60, SD = 0.55$) ตามลำดับ

ภายหลังจากการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีการนำเสนอให้ผู้วิจัยทำการแก้ไขหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ในขั้นนำของกระบวนการจัดกิจกรรมให้มีการเพิ่มในส่วนของการแนะนำเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยก่อนเข้าสู่ขั้นอบรม

2. เพิ่มกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมร่วมทำการตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาที่เข้ารับการอบรม และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมทำการซักถามกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับประเด็นในการอบรม

3. จัดบรรยากาศการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับพัฒนาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยความเข้าใจและการใช้ กระบวนการกลุ่มอย่างมีความหมาย สนับสนุนให้มีการศึกษา ติดตาม ให้คำแนะนำ และสะท้อนผลการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ต่อเนื่องเพื่อบรรลุผลภายหลังกิจกรรมการให้ความรู้และประสบการณ์ระยะแรก

4. ย้ายแบบประเมินอยู่ที่หน่วยงานการอบรมแต่ละหน่วย

5. ในส่วนของแบบประเมินผลงานโครงการวิจัย R2R ของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมรรถนะ พิจารณาความสอดคล้องโครงการวิจัย R2R ให้พิจารณาน้ำหนักคะแนนแล้วเขียนลงในช่องประเมินตามน้ำหนักคะแนน โดยมีเกณฑ์วัดที่เป็นมาตรฐาน

4.3 ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป

4.3.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม

GRAD VRU

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม

คะแนนเต็ม คนที่	คะแนนก่อนเรียน 30 คะแนน	คะแนนหลังเรียน 30 คะแนน	คะแนนความ แตกต่าง	ร้อยละ ความก้าวหน้า
คนที่ 1	11	25	14	46.67
คนที่ 2	12	28	16	53.33
คนที่ 3	9	24	15	50.00
คนที่ 4	18	26	8	26.67
คนที่ 5	17	27	10	33.33
คนที่ 6	15	25	10	33.33
คนที่ 7	16	24	8	26.67
คนที่ 8	21	28	7	23.33
คนที่ 9	8	23	15	50.00
คนที่ 10	10	22	12	40.00
คนที่ 11	19	27	8	26.67
คนที่ 12	12	24	12	40.00
คนที่ 13	14	24	10	33.33

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม พบว่า หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยก่อนอบรมเท่ากับ 11.15 หรือมีความก้าวหน้าร้อยละ 37.18

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม

คะแนน	M	N	Std. Deviation	t	P-Value
ก่อนอบรม	14.00	13	4.06	-13.065	0.000**
หลังอบรม	25.15	13	1.91		

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม พบว่า

หลังอบรมผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.2 การประเมินการเขียนโครงการวิจัยหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ รายหน่วย

ตารางที่ 15 ผลการประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R ภายหลังจากอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ

เลขที่	คุณภาพของเนื้อหา (40 คะแนน)	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (30 คะแนน)	ประโยชน์ของงานวิจัย (30 คะแนน)	รวม (100 คะแนน)	สรุปผลการประเมิน	
					ผ่าน	ไม่ผ่าน
1	36	25	24	85	/	
2	34	24	25	83	/	
3	32	23	25	80	/	
4	33	24	24	81	/	
5	32	23	25	80	/	
6	34	24	25	83	/	
7	36	24	25	85	/	
8	34	25	24	83	/	
9	31	24	23	78		/
10	32	21	24	77		/
11	33	24	23	80	/	
12	35	24	25	84	/	
13	36	24	23	83	/	

จากตารางที่ 15 ผลการประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R ภายหลังจากอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 81.69 โดยมีผู้อบรมที่ผ่านการประเมิน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62

4.3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 16 การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ						M	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การจัดกิจกรรมในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อท่าน	3 (37.5)	5 (62.5)	5 (62.5)	-	-	3.85	0.65	มาก	
2. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	2 (25.0)	4 (50.0)	5 (62.5)	2 (25.0)	-	3.54	0.84	มาก	
3. ได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ได้	5 (62.5)	2 (25.0)	6 (75.0)	-	-	3.92	0.66	มาก	
4. รูปแบบ/หัวข้อ ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4 (50.0)	3 (37.5)	6 (75.0)	-	-	3.85	0.67	มาก	
5. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	3 (37.5)	4 (50.0)	6 (75.0)	-	-	3.77	0.68	มาก	
6. การประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม	3 (37.5)	6 (75.0)	3 (37.5)	1 (12.5)	-	3.85	0.72	มาก	
7. สถานที่/ระบบออนไลน์ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	3 (37.5)	5 (62.5)	5 (62.5)	-	-	3.85	0.74	มาก	
8. วิทยากรสามารถให้ข้อมูลหรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	6 (75.0)	2 (25.0)	5 (62.5)	-	-	4.08	0.68	มาก	
9. วิทยากรมีความสุภาพ เป็นมิตร และเป็นกันเอง	4 (50.0)	3 (37.5)	6 (75.0)	-	-	3.85	0.64	มาก	
รวม/เฉลี่ย	33 (29.23)	34 (28.46)	47 (40.00)	3 (2.31)	-	3.84	0.70	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.84, SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ วิทยากรสามารถให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี ($M = 4.08, SD = 0.68$)

รองลงมาได้แก่ ได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ได้ ($M = 3.92, SD = 0.66$) การจัดกิจกรรมในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อท่าน ($M = 3.85, SD = 0.65$) รูปแบบ/หัวข้อ ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ($M = 3.85, SD = 0.67$) การประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม ($M = 3.85, SD = 0.72$) สถานที่/ระบบออนไลน์ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม วิทยากรมีความสุภาพ เป็นมิตร และเป็นกันเอง ($M = 3.85, SD = 0.64$) ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ($M = 3.77, SD = 0.68$) และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ($M = 3.54, SD = 0.84$) ตามลำดับ



GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1) ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหา จะพบว่าประสบปัญหาเกี่ยวกับ วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้นของการทำงานวิจัย และองค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร

2) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 ได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปเป็นต้นแบบที่ดีของงานวิจัยได้ และระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน และแนะนำการทำงาน



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1 ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล จะใช้กิจกรรมการสัมมนา/อบรม/ประชุม การสอนงาน และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อเสริมสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป ดังนั้นกระบวนการในการฝึกอบรม มีเนื้อหา 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้ความรู้เป็นระยะเวลา 6 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรออนไลน์ด้วยโปรแกรม Webex ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 6 ครั้ง (ที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบฝึกอบรม เนื่องจากสถานการณ์โควิด) โดยจะออนไลน์ต่อเนื่องกันเป็นเวลา 6 วัน วันละ 3 ชั่วโมง ในเวลา 17.00 – 20.00 น. และหากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่สะดวกสามารถศึกษาย้อนหลังได้ กำหนดการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล”

ส่วนที่ 2 ภายหลังจากการอบรมเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจะใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาเป็นแนวทางในการกระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผ่านรูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานที่ปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 4 สัปดาห์ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำการประเมินความสำเร็จของงานที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ฝึกอบรมสามารถนำเสนอโครงการวิจัย R2R คนละ 1 โครงการ อีกทั้งการทำ Work shop เพื่อให้สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย R2R ต้องแสดงถึงสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หรือการแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ส่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) R2R มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ข้อ ได้แก่ (1) โจทย์วิจัย R2R: ต้องมาจากปัญหาหน้างาน มาจากงานประจำที่ทำกันอยู่และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น (2) ผู้วิจัย: ต้องเป็นพนักงานประจำนั่นเอง และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัยด้วย (3) ผลลัพธ์ของงานวิจัย: สามารถพัฒนาเค้าโครงการงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาภาระงานที่ทำอยู่ได้

2. ผู้วิจัยตรวจสอบโครงการวิจัย R2R เป็น 3 ระยะ ได้แก่ (1) ระยะที่ 1 การนำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของโครงการวิจัย R2R (2) ระยะที่ 2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย R2R และวิธีการดำเนินการวิจัย (3) ระยะที่ 3 เค้าโครงการวิจัย R2R ที่แก้ปัญหาภาระงานที่ทำอยู่ได้

หลักสูตรฝึกอบรมนี้ แบ่งเนื้อหาได้ 6 หน่วยฝึกอบรม ได้แก่ (1) หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ /ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้อง) (2) หน่วยที่ 2 งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 (3) หน่วยที่ 3 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) (4) หน่วยที่ 4 วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 (5) หน่วยที่ 5 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น (6) หน่วยที่ 6 องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล”

ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังต่อไปนี้ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ผู้อบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม การฝึกอบรม เครื่องมือแต่ละชนิดมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลชัดเจน และกิจกรรมการทำ Work shop สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป

3.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม หลังเรียนอบรมสูงกว่าก่อนอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยก่อนอบรมเท่ากับ 14 คะแนน โดยคะแนนหลังอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.15 และค่าเฉลี่ยของร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 37.18

3.2 การประเมินการประเมินการเขียนโครงการวิจัยหลังการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ รายหน่วย

การประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R ภายหลังจากอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 81.69 โดยมีผู้อบรมที่ผ่านการประเมิน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม พบว่า หลังอบรมผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการประเมินความพึงพอใจ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ วิทยากรสามารถให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี

รองลงมาได้แก่ ได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ได้ การจัดกิจกรรมในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อท่าน รูปแบบ/หัวข้อ ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม การประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรม สถานที่/ระบบออนไลน์ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม วิทยากรมีความสุภาพ เป็นมิตร และเป็นกันเอง ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อพิจารณารายชื่อและเรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหา จะพบว่าประสบปัญหาเกี่ยวกับ วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้อ งานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้อง กับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้นของการ ทำงานวิจัย และองค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะ ต่อองค์การ สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 ได้รับโอกาสให้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติตาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปเป็นต้นแบบที่ ดีของงานวิจัยได้ และระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน และแนะนำการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ขวัญดาว แจ่มแจ้ง (2556) ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของ อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ที่พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการ วิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย การส่งเสริม ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย (พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย ประสานความ ร่วมมือเครือข่ายสนับสนุนการวิจัยแบบพหุภาคีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการเผยแพร่และ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ชัยกองเกียรติ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง งานวิจัยจากงานประจำ: การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์ ที่พบว่า งาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์

การสร้างงาน R2R ก็กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ยังถูกมองแยกออกจากกันเป็น ช่องว่างระหว่างผู้สร้าง และผู้ใช้ความรู้ แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ จึงเกิดขึ้นเพื่อลด ช่องว่างนี้ ด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มระดับของการใช้ประโยชน์ จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา

หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงาน หรือเผยแพร่ตีพิมพ์ ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เชิงนโยบาย ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็น กลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะ และเติมเต็มศักยภาพบุคลากร สาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสฐียรพงษ์ ศิวินา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า ตัวอย่างมีสภาพปัญหา และความต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง สภาพปัญหาและความต้องการทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดย รวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับ Cecilia (2005) ได้ทำการประเมินความ ต้องการการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้กับบริษัทที่จะช่วยให้มีความสำคัญ และ ทิศทางการลงทุนให้พนักงานในแผนพัฒนาอาชีพ โดยการดำเนินการประเมินความต้องการระบบ ที่แตกต่าง แก้ปัญหาความต้องการการฝึกอบรมจากความต้องการขององค์กรอื่น ๆ ภายในบริษัท Bachibanga

5.2.2 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

โดยในการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เข้าอบรม พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาดา เสนาะพิน (2557) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาชีวศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้มีการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์รูปแบบการ จัดการฝึกอบรมเสริมสร้าง สมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกัน ทั้งนี้หากมีการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้าอบรมก่อนจะทำให้ สามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21 พบว่า หลักสูตร ฝึกอบรม ที่พัฒนาขึ้น เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม ตัวอย่าง และเหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาได้จริง ส่วนผลการประเมิน ความเหมาะสม และความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติในปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การสัมมนา/อบรม/ประชุม และ 3) การศึกษาดูงาน วิธีการใดที่สามารถ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การสัมมนา/อบรม/ประชุม 2) การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และ 3) การสอนงาน (ระบบพี่เลี้ยง) ผ่านรูปแบบการสอนงาน



(Coaching) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี กุลทานันท์ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าได้กำหนดกิจกรรมในการอบรมแบบผสมผสาน ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม 8 ลักษณะ ได้แก่ การบรรยาย สนทนากลุ่ม การนำเสนอผลงาน การฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร การให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของแรกขวัญ สระวาสี และสงกรานต์ กัญญาภาสา (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ที่พบว่า แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้และการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (R2R) ถูกเป็นเครื่องมือที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร โดยบุคลากรของหน่วยงานควรจะให้ความสำคัญและการประยุกต์ใช้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในทำงาน ข้อเสนอแนะของการศึกษาในครั้งนี้ด้านวิชาการ บุคลากรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ควรมีการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลขณะปฏิบัติงานประจำ ทั้งข้อมูลของการให้บริการและปัญหาตามสถานการณ์ และนำการจัดเก็บข้อมูลสำหรับใช้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง และพัฒนางานประจำจนเกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน เกิดการสร้างกระบวนการใหม่ที่มีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ

5.2.3 ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยก่อนอบรมเท่ากับ 14 คะแนน โดยคะแนนหลังอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.15 และค่าเฉลี่ยของร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 37.18 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนี กุลทานันท์ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรม ขึ้นเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับ 88.16/83.50 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80 ดัชนีประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรม มีค่า 0.6235 คิดเป็นร้อยละ 62.35 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าทางการเรียน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลินี เกษรพิกุล (2555) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม จักรชุม (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตร เท่ากับ 87.14/89.72 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ผ่านการอบรม พบว่า มีผู้อบรมที่ผ่านการประเมิน จำนวน 11 คน คิดเป็น

ร้อยละ 84.62 และไม่ผ่านการอบรมจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ ทั้งนี้เนื่องจากผู้อบรมอาจมีงานหลักและหน้าที่ความรับผิดชอบที่มาก หรือเห็นว่าการอบรมเป็นลำดับความสำคัญรองลงไป

โดยผลการประเมินความพึงพอใจ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยฯ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ วิทยากรสามารถให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาได้แก่ ภาพรวมความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และท่านได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาดา เสนาะพิน (2557) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาชีวศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 85.00 มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 85.00 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับดีมาก รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเสฐียรพงษ์ ศิวินา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า เมื่อนำรูปแบบการเรียนรู้ฯ ไปใช้ พบว่า หลังการพัฒนาตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนการพัฒนา 5.39 คะแนน (95%CI; 4.863, 5.916) รูปแบบการเรียนรู้จากการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการเรียนรู้นี้ไปใช้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสำหรับบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพต่อไป

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า จากเดิมที่การทำ R2R เพียงเพื่อต้องการแก้ปัญหาหน้างาน จนถึงปัจจุบันที่สามารถก้าวไปสู่การใช้ประโยชน์ที่กว้างขวางขึ้น ทั้งในระดับประเทศ และต่างประเทศ ภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จากโมเดล Thailand 4.0 มาถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามนโยบายการปฏิรูปประเทศไทยของรัฐบาล ซึ่งต่างมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐ รวมถึงสถานการณ์สุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงที่ทำนายในปัจจุบัน นำไปสู่ข้อเสนอการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งต้องการระบบสนับสนุนต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบวิจัยที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของประเทศ ผลที่คาดหวัง คือ การมีฐานข้อมูลงานวิจัยที่ถูกต้องเหมาะสม และสามารถเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งประเทศในภายในภาคหน้าได้ ที่ผ่านมามีงาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การสร้างงาน R2R กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ ยังถูกมองแยกออกจากกัน เป็นช่องว่างระหว่างผู้สร้าง และผู้ใช้ความรู้ แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำจึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างนี้ ด้วยการส่งเสริมให้ เพิ่มระดับของการใช้ประโยชน์ จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงาน หรือเผยแพร่ตีพิมพ์

ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความ ลุ่มลึกขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะ และเติมเต็ม ศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) กิจกรรมการฝึกอบรมต้องเน้นการลงมือปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยความสะดวกสบายพอสมควร และที่สำคัญคือ เนื้อหาสาระการฝึกอบรมต้องตรงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2) ควรมีการเตรียมระบบนิเวศการฝึกอบรมให้มีความพร้อมที่จะสนับสนุนให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด เช่น ระบบจัดการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และนโยบาย ระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมบุคลากรควรได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้อง และสนับสนุนการจัดการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

3) การวางแผนการดำเนินการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ก่อนจะกำหนดหลักสูตร เนื่องจากนโยบาย จากต้นสังกัดเป็นทิศทางการพัฒนาในแต่ละปี

4) ควรแสวงหาวิธีการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิม สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ที่ก้าวหน้าเข้ามา โดยการปรับวิธีการสอนจากการบรรยาย จัดกิจกรรมในห้องประชุมไปสู่การพัฒนาในรูปแบบการศึกษาแบบเปิด เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ามาร่วมกิจกรรมในสถานที่ที่กำหนด แต่สามารถพัฒนาขณะปฏิบัติงาน และวิทยากรจะอยู่ส่วนกลาง สื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบโทรศัพท์

5) สำหรับรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น มีรูปแบบในการอบรม 2 ส่วน ได้แก่ 1. การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน (Blended Learning) 2. การสอนงาน (Coaching) ในส่วนของการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นในส่วนที่ 1 ควรมีการนำสื่อมาใช้ในการอบรมให้มีความหลากหลาย สำหรับในส่วนที่ 2 เป็นการสอนงาน (Coaching) ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและการติดตามผลงานเป็นระยะ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการอบรมต้องมีการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานกับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านอื่น ๆ

2) ควรมีการศึกษาความคุ้มค่าทางด้านเศรษฐกิจ ของการฝึกอบรมแบบผสมผสานเปรียบเทียบกับวิธีการฝึกอบรมรูปแบบอื่น



134845485

VRU-1Thesis 60B74650102-thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

3) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่เป็นรูปแบบเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัยเนื่องจากความแตกต่างของศักยภาพบุคลากร ความแตกต่างของบริบทของบุคลากร แต่ละมหาวิทยาลัย

4) ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการดำเนินงานอาจทำได้สม่ำเสมอ และคล่องตัว



GRAD VRU



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ จิรส์จางกุล. (2561). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับมัลติมีเดีย*.
<https://www.gotoknow.org/posts/608219>
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็น
สำคัญ การบูรณาการ*. การศาสนา กรมการศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทยจำกัด
- กรีซ อัมโมน. (2545). *การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการบรรยายในการ
ฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จรดล. (2542). *ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา
เชิงสังคมของแบนดูรา ที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนสำหรับครูประถมศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. โกบอลคอนเซิร์น.
- โกวิท พวงงาม .(2534). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ไทยวัฒนา พาณิชย.
- ขวัญดาว แจ่มแจ่ม. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง*. ปรัชญาดุสิตบัณฑิตสาขาพุทธศาสตร์การบริหารและการ
พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เครือวัลย์ลิ้มอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา*. สยามศิลป์.
- จรรยาศักดิ์ เบญจมาตย์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครู*. สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลิม จักรชุม. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการ จัดการ
เรียนรู้*. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2553). *การวิจัยหลักสูตรและการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *การบริหารการศึกษา*. พิมพ์ดี.
- ชาลินี เกสรพิกุล. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอน
คิดวิเคราะห์*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 2555, 200-203.
- ชิดชนก เหลือสินทรัพย์. (2542). *Analysis & design of algorithms*. SUM System.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. ชวน
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2544). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐศักดิ์ จันทรผล. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เน้นการ
กระจายอำนาจ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทัศนีย์ ทิพย์คงคา. (2558). *คู่มือแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *หลักการจัดการ = Principles of management*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ไทยวัฒนาพานิช.
- ฉำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา*. ธนรัช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*
(พิมพ์ครั้งที่ 4). ขาวฟาง.
- นนทวัฒน์ สุขผล. (2540). *คู่มือปฏิบัติการฝึกอบรม*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ. (2559). การพัฒนาศักยภาพการวิจัยR2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขา
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 205-214.
- นิวัตร นาคะเวช. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น
เอเชีย.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2548). *วิธีสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ. (2531). *การศึกษาเพื่อให้เกิดการฝึกอบรมเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งข้าราชการ
ให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับต้นในราชการพลเรือน (รายงานผลงานวิจัย)*. สถาบัน
พัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2533). *"เทคนิคการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ" ในเอกสารการสอนชุดวิชา
หลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม*. หน่วยที่ 11. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปภาดา เสนาะพิน. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหาร
มืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
Veridian E-Journal, Silpakorn University, 7(3), 544-558.
- ประวีณา คาไซ. (2559). *ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าใน
สายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี*. *หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัย
ดุสิตธานีมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน*.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข และปณิตา วรรณพิรุณ. (2556). *การจัดการเรียนแบบผสมผสาน : สัดส่วนการ
ผสมผสาน*. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 25(85), 31-36
- ปรีชาติ ชมชื่น. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลใน
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
อุบลราชธานี.

- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และมาลี คำคง. (2560). งานวิจัยจากงานประจำ: การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์. *วารสารเครือข่ายพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(3), 259 – 270.
- ปัญญา ทองนิล. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาหนัน กนกวงศ์นวัฒน์. (2551). การพัฒนารูปแบบศูนย์เรียนรู้ในโรงพยาบาล. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมดี. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์ : มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. สูตรไพศาลบิวเดอร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 : 5-6 มาตราที่ 6,7
- พีชนี กุลทานันท์. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(2), 97-116.
- พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.
- เพชรปภาณี อินทรพาณิชย์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(1), 99.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). *ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ สุริยะวงศ์ไพศาล. (2559). แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชากรกลุ่มเปราะบางในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 10(4), 442-464.
- ภัทรี 프리สตัด. (2560). *ปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การธุรกิจในประเทศไทย*. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษา สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไมตรี บุญทศ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รมย์ พะโยม. (2552). รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัมภา กุณพันธนาภา และวิเชียร อังรังโสติสกุล. (2560). การพัฒนาหลักสูตรเน้นสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันที่เน้นการคิดไตร่ตรองสำหรับครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 160-170.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. นานมีบุ๊คส์.
- รุจโรจน์ แก้วอุไร. (2550). *การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบทเรียนด้วยตนเองสำหรับนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. โสตฯ-เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 23.
- แรกขวัญ สระวาสี และสงกรานต์ กัญญาสา. (2562) ผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(3), 499-508.
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2558). *การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). สามเหลี่ยมความรู้. *วารสารถักทอสายใยความรู้*. ฉบับที่ 6 เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2547. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- วิจารณ์ พานิช. (2553). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “R2R เรียนรู้งานและชีวิต ยกระดับสู่การเปลี่ยนแปลง” สามารถเข้าถึงได้ที่* <http://www.r2rthailand.org/resources/detail/4037>.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติ*. สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา*. อาร์ แอนด์ ปรีนท์.
- วิไลวรรณ ลิทธิ. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีณา ก้วยสมบูรณ์. (2547). *การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญา การศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำ การระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระยุทธ ชาศะกาญจน์. (2557). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา*. วี พรินท์ (1991) จำกัด.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). *การพัฒนาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา บนพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมาน อัครภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบ. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. (2562)
- สิทธิชัย เทวธีระรัตน์. (2543). รูปแบบนิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารจัดการการสื่อสารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน).
- สุนมา พุ่มประพาฬ. (2549). รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อภิสิทธิ์ กฤตเจริญ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง. (2559). รายงานวิจัยกามาเมลัน : วงดนตรีประจำชาติของอินโดนีเซีย. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). 9 กลยุทธ์หมดเด็ดยุติใจลูกน้อง. เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). Career Development in Practice (พิมพ์ครั้งที่ 3). เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน HR บนแนวคิด 70:20:10 Learning model. เดช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ. (2539). เอกสารชุดความรู้พื้นฐานการวางแผนสำหรับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา เรื่อง การวางแผนในหน่วยงาน หรือองค์กร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2539). การประชุม. เอส ดีเพรส.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร สุขม่วง และนพเก้า เอกอุ้น. (2552). แนวทางการฝึกอบรมตามมาตรฐาน ISO 10015. วารสารกรมวิทยาศาสตร์ บริการ, 57 (179), 14-17.
- Alexander and Lewis. (1981). Curriculum Planning for Better Teaching and Learning. Holt, Rinehart and Winston.
- Allen, I. E. and Seaman, J. (2005). Growing by Degrees: Online education in the United States, 2005. The Sloan Consortium. http://www.sloan-c.org/publications/survey/pdf/growing_by_degrees.pdf

- American Telephone and Telegraph Company. (1988).
- Ar Dictionary. (2008). Available from: <http://ardictionary.com/Model/5908>, 2008.
- Bramley, P. (1990). *Evaluating Training Effectiveness: Translating Theory into Practice*. McGraw-Hill,
- Brown and Moberg. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. John Wiley & Sons.
- Carman, J. M. (2005). *Blended Learning Design: Five Keys Ingredients*.
<http://www.agilantlearning.com/pdf/Blended%20L.pdf>.
- Carnevale, Gainer, & Meltzer. (1990). *Workplace basics: the essential skills employers want*.
- Dobrovolny, J. (2006). How Adults Learn from Self-Paced, Technology-Based Corporate Training: New focus for learners, new focus for designers. *Distance Education*, 27(2), 155-170.
- Driscoll, M. (2002). *Web-Based Training: Creating e-Learning Experiences*. (2 nd ed). San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Good. (1973). *Dictionary of Education*. McGraw-Hill Book.
- Good. (2005). *Dictionary of Education*. (5th ed.). McGraw-Hill.
- Graham, C. R. (2012). *Blended Learning Design: Five Keys Ingredients*.
<http://www.agilantlearning.com/pdf/Blended%20L.pdf>.
- Graham, C. R. (2012). *Introduction to Blended Learning*.
- Horn, B. M. & Staker, H. (2011). *The Rise of K-12 Blended Learning*. Unpublished Paper, Innosight Institute.
http://www.media.wiley.com/product_data/excerpt/86/C.pdf. (April 3, 2020)
- Isaac & Michael. (1984). *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego: EdITS.
- Kaplan, R. S., and Norton, D. P. (1992). *The Balanced Scorecard - Measures that Drive Performance*. Harvard Business Review, Jan - Feb, 1992.
- Keeve. (1988). *Educational research, Methodology and measurement: Aninternational Handbook*. Oxford: Pergamon.
- Kermally, S. (2004). *Developing and Managing Talent*. London: Thorogood.
- Marsh. (1986). Global self-esteem: Its relation to specific facets of self-concept and their importance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1224-1236.
- Ministry of industry. (2014). *Issue 19: Information, Advocacy, Press Release, IOC Policy Issues and the implementation of the government's major government projects*. Bangkok: Information Operations Center.
- Mink, Owen and Mink. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

- Nadler. (1989) *Corporate Human Resource Development*. NewYork: Van.Nostrand Reinhold Company.
- Nissadan wesyanon. (2008). *New dimension in human capital management*. Bangkok: Grafico Systems.
- Okoye and Ezejiofor. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250-268.
- Oliva P.F. *Developing the curriculum*. Boston: Little, Brown and Company, 1982.
- Oliver and Trigwell. (2005). *Can blended learning be redeemed*. *E-Learning*, 2, 17-26.
- Oliver, R., Omari, A., and Herrington, J. (1998). Investigating implementation strategies for web-based learning environments. *International Journal of Instructional Media*.
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations and Organization Theory*. Boston: Pitman.
- Porter, M., E. (1998a). *On Competition*, MA: Harvard Business School Publishing. Free Press.
- Porter, M., E. (1998b). *Competitive Strategy: Techniques for analyzing industries and competitions: with a new introduction*, Free Press.
- Porter, M., E. (1998c). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior Performance: with a new introduction*, Free Press.
- Saylor and Alexander. (1981). *Curriculum Planing for The Better Teaching and Learning*. Holt Rinehart and Winston.
- Saylor, J. G. & Alexander, W. M. (1974). *Planning Curriculum for Schools*. Holt, Rinehart and Winston.
- Sega. (2006). *Training and Needs Assessment Technique Improvement in Customer Service through a Field Observation Study*. University of Wisonsin-EauClaire.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Shermon. (2004). *Competencies Based HRM: A Strategic Resource for Competencies Mapping*. New Delhi: Tata Mc Graw - Hill.
- Skilbeck, M. (1962). *School-based Curriculum Development*. London: Harper & Row Publisers
- Sklibeck. (1984). *School based Curriculum Development*. London: Harper and Row.
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Steiner. (1969). *Individual Behavior and Group Achievement*. Oxford University Press.

- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. Harcourt, Brace and World
- Think Exist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Tosi and Carroll. (1982). *Management (2nd ed.)*. New York: JohnWiley & Sons. Willer. "Interorganizational Learning and Network Organization: Toward a Behavioral Theory of the Interfere," <https://rotman.utoronto.ca/bicpapers/pdf/200-04.pdf>,1967. [Retrieved22 June 2011]
- Tyler, R. W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Walker. (1971). "A Case Study of Deliberation in Three Curriculum Project" *Curriculum Theory Network*. Stanford University: Monograph Supplement.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd.New York.Harper and Row Publications.
- Zarifian. (1999). *Objectif compétence pour une nouvelle logique, Paris, Editions Liaisons*, p. 70.



ภาคผนวก

GRAD VRU



1348445485

VRU iThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้
ต่อเนื่อเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ตอน

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการด้านหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ต่อเนื่อเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ต่อเนื่อเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ขอขอบคุณ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ปิยะวรรณ ทำทราญ

นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU



134845485

VRU-IThesis 60B74650102-thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริง
ที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุการทำงาน

- 1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ | <input type="checkbox"/> ภาควิชาจักษุวิทยา |
| <input type="checkbox"/> ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ | <input type="checkbox"/> ภาควิชาพยาธิ |
| <input type="checkbox"/> ภาควิชารังสีวิทยา | <input type="checkbox"/> ภาควิชาวิสัญญีวิทยา |
| <input type="checkbox"/> ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว | <input type="checkbox"/> ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน |
| <input type="checkbox"/> ภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน | <input type="checkbox"/> ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู |
| <input type="checkbox"/> ภาควิชาวิทยาศาสตร์สื่อความหมายฯ | <input type="checkbox"/> ภาควิชาศัลยศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> ภาควิชาสูติศาสตร์ - นรีเวชวิทยา | <input type="checkbox"/> ภาควิชาโสต ศอ นาสิกวิทยา |
| <input type="checkbox"/> ภาควิชาออร์โธปิดิกส์ | <input type="checkbox"/> ภาควิชาอายุรศาสตร์ |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. หน่วยงานใดที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของท่าน

- ภาควิชา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลคณะฯ
 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล อื่น ๆ

2. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> การปฐมนิเทศ | <input type="checkbox"/> การสัมมนา/อบรม/ประชุม |
| <input type="checkbox"/> การฝึกปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาดูงาน | <input type="checkbox"/> การประชุมชี้แจง |
| <input type="checkbox"/> การสอนงาน | <input type="checkbox"/> การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) | |

3. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาท่านเห็นว่าวิธีการใดที่ทำให้ท่านสามารถพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> การปฐมนิเทศ | <input type="checkbox"/> การสัมมนา/อบรม/ประชุม |
| <input type="checkbox"/> การฝึกปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาดูงาน | <input type="checkbox"/> การประชุมชี้แจง |
| <input type="checkbox"/> การสอนงาน | <input type="checkbox"/> การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) | |

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ข้อมูลปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง										
2. ได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติในรูปแบบ Online										
3. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่										
4. การสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ										
5. การให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน										
6. ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและแนะนำการทำงาน										
7. การพัฒนาความรู้ในตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องโดยผู้เชี่ยวชาญ										
8. สามารถวางแผนการพัฒนาตนเองด้านทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ										
9. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานประจำได้อย่างเป็นระบบ										
10. การพัฒนางานวิจัยอย่างเป็นระบบตามทิศทางที่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง ได้รับ										



134845485

VRU-IThesis 60B74650102-thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ข้อมูลปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มาตรฐานและได้รับการยอมรับ										
11. ผลงานวิจัยได้รับการ ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปเป็นต้นแบบที่ดี ของงานวิจัยได้										
12. การศึกษาองค์ความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อนำไปสู่ การนำไปประยุกต์ใช้										
13. มีการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพเกี่ยวกับเทคโนโลยี สมัยใหม่										
14. ความสามารถนำองค์ความรู้ ที่เกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อ นำไปสู่การนำไปประยุกต์ใช้										
15. การเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพเกี่ยวกับเทคโนโลยี สมัยใหม่										
16. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและ เหมาะสำหรับการเปลี่ยนแปลง ไปสู่ยุค 4.0										
17. แนวคิด หลักการ และ กระบวนการของการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)										
18. วิธีการแปลงงานประจำไปสู่ หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0										
19. กระบวนการทำวิจัย เบื้องต้นของการทำงานวิจัย										
20. องค์ประกอบและวิธีการ เขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร										
21. มีความรู้ ทักษะ และความ เชี่ยวชาญในงาน										



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ข้อมูลปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. การนำเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการ										
23. ความสามารถในการ ประสานงานกับผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง										
24. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมา ประยุกต์ในการปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน										
25. มีการพัฒนาและปรับปรุง ระบบการทำงานให้ทันสมัย เสมอ										
26. ความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ										
27. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน เสมอ										
28. การพัฒนาความรู้ของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้น										
29. สามารถนำผลงานไปต่อยอด เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น										

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

GRAD VRU

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



1348445485



ภาคผนวก ข

หลักสูตรฝึกอบรบเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่
งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1. หลักการและเหตุผล

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถหยุดยั้งได้ ซึ่งนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงและเข้าถึงเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อการอยู่ในความเปลี่ยนแปลงอันเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่นำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนาองค์กรที่สามารถแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมไปสู่โลกที่หนึ่ง โดยมีกลไกพัฒนาภายใต้บริบทศตวรรษที่ 21 การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สอดคล้องและเป็นการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างการศึกษาและการปฏิบัติงาน อาชีพอย่างแท้จริง จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรของคณะฯอย่างเป็นระบบและยั่งยืน รวมถึงช่วยในการวางแผนการพัฒนาในเพื่อเตรียมศักยภาพบุคลากรให้พร้อมกับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป โดยสามารถนำงานวิจัย R2R ไปสู่การใช้ประโยชน์ นำผลงานไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ มีการขยายผลไปทั่วทั้งหน่วยงานหรือข้ามหน่วยงาน เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่สังคม อาจโดยผ่านเวทีวิชาการ การประชุม/อบรม/สัมมนา การเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น ยกกระดับความรู้นั้นจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างได้

ตามยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งที่จะเป็นสถาบันการศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการดำเนินงานทุกพันธกิจ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของคณะฯ ทำให้เกิดการวิจัยรูปแบบการบริการที่ทำเป็นงานประจำนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะศึกษาเพื่อนำข้อค้นพบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้สำหรับวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมถึงการตัดสินใจ ที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร การวิจัยถือเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2552) ในส่วนของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ตามประกาศคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีนั้น คณะฯให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยในงานประจำขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัย ดำเนินการให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ให้กับบุคลากรในคณะฯ ทั้งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะและสายสนับสนุนทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการของ R2R ในแต่ละปีนั้นยังไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจากข้อมูลในปีงบประมาณ 2553–2556 มีโครงการที่ขอทุน R2R จำนวน 98 โครงการ เฉลี่ย 24 โครงการต่อปี จากผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรคณะ

แพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (2559) สามารถสรุปประเด็นปัญหาในปัจจุบันส่วนบุคคลได้ดังนี้ (1) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดแรงจูงใจในการเริ่มต้นการทำวิจัย R2R (2) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย และเขียนงานวิจัย (3) บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (4) ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เช่น พยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น

จากปัญหาตามที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการพัฒนาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สอดคล้องและเป็นการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างการศึกษาและการปฏิบัติงานอาชีพอย่างแท้จริง และจะเป็นตัวช่วยให้การพัฒนาบุคลากรของคณะอย่างเป็นระบบและยั่งยืน รวมถึงช่วยในการวางแผนการพัฒนาในเพื่อเตรียมศักยภาพบุคลากรให้พร้อมกับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ตามสมรรถนะที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ และมีแผนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยมองค์กร (Core Value) ยุทธศาสตร์ (Strategy) Competency ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านบริหาร: (Managerial Competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) สายสนับสนุนทั่วไป มีดังนี้ (1) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับและค่านิยมขององค์กร (2) ความละเอียดรอบคอบ (3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (4) ทักษะการประสานงาน โดยสามารถนำงานวิจัย R2R ไปสู่การใช้ประโยชน์ในทุกรูปแบบ อาจเริ่มจากนำผลงานไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ มีการขยายผลไปทั่วทั้งหน่วยงานหรือข้ามหน่วยงาน เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่สังคม อาจโดยผ่านเวทีวิชาการ การประชุม/อบรม/สัมมนา การเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น ยกกระดับความรู้ นั้นจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างได้ ทั้งนี้ต้องช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ว่าการทำงาน R2R เป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่แท้จริงแล้ว R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กันโดยเป้าหมายสุดท้ายคือประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพนั่นเอง ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำแนวคิดหลักสูตรและการสอนที่เกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม มาพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นเครื่องมือในการซึ่งการพัฒนาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอื่น ๆ ต่อไป

2. จุดหมายหลักรัฐ

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามารถทางวิชาการและการวิจัยของบุคลากรทุกระดับของคณะฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดังนี้

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของงานประจำทุกพันธกิจทุกระดับสู่วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ

2.2 ส่งเสริมให้เกิดโครงร่างการวิจัย และงานสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานในทุกระดับ

2.3 สร้างเครือข่ายกลุ่มผู้ปฏิบัติ ในประเด็นปัญหาที่สำคัญที่เชื่อมโยงกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.4 ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การตีพิมพ์บทความในวารสารทางวิชาการ ตลอดจนการแจ้งจัดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย

3. จุดมุ่งหมายการเรียนรู้

หลังจากที่ผู้เข้าฝึกอบรมจบหลักสูตรนี้แล้ว จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

3.1 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ /ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

3.2 มีความรู้ความสามารถในความรู้ และทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การตีพิมพ์บทความในวารสารทางวิชาการ ตลอดจนการแจ้งจัดเป็นทรัพย์สินทางปัญญา

4. โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมนี้ แบ่งเนื้อหาได้ 6 หน่วยฝึกอบรม ดังนี้

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ /ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

หน่วยที่ 2 งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

หน่วยที่ 3 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

หน่วยที่ 4 วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

หน่วยที่ 5 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น

หน่วยที่ 6 องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

**หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะ / ระเบียบ
กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง) เนื้อหาประกอบด้วย**

1. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
2. การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้น

3. การกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
4. การเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร
5. เรื่องที่พนักงานมหาวิทยาลัยควรทราบ
6. ภาระงานในหน้าที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยที่ 2 งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 เนื้อหาประกอบด้วย

1. การจัดทำระบบสารบรรณออนไลน์
2. วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0
3. การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0
4. ลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

**หน่วยที่ 3 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
(Routine to Research หรือ R2R) เนื้อหาประกอบด้วย**

1. ความเป็นมาของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)
2. หลักการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)
3. องค์ประกอบของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)
4. กระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

**หน่วยที่ 4 วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการ
เปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 เนื้อหาประกอบด้วย**

1. ความหมายการวิจัย
2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. ประโยชน์ของการวิจัย
4. ลักษณะของงานวิจัยที่ดี
5. จรรยาบรรณของนักวิจัย
6. ประเภทของการวิจัย
7. การออกแบบงานวิจัย R2R

หน่วยที่ 5 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น เนื้อหาประกอบด้วย

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การกำหนดข้อมูล และแหล่งข้อมูล
4. การกำหนดเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

หน่วยที่ 6 องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อ
องค์การเนื้อหาประกอบด้วย

1. องค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R
2. หลักการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ
3. วิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ



GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 1 : ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

เหตุผลความจำเป็น

เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ให้ได้รับการยกย่อง และยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) จึงต้องพึงประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่พึงงามในอันที่จะนำมาซึ่งหลักประกันความ เชื่อมั่นที่เที่ยงธรรม และที่ปรึกษาที่เปี่ยมด้วยคุณภาพความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

จุดประสงค์ (ของวิชา/รายวิชาที่จัดทำ)

มาตรฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ตำแหน่งข้าราชการ การเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยควรทราบ ภาระงานในหน้าที่ได้รับมอบหมาย

ตัวชี้วัด

ความรู้

ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

ทักษะ

การวางแผนทางในการเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และแนวทางในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย

ทัศนคติ

1. การใช้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง) มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
2. การตระหนักถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย

ขอบข่ายเนื้อหา

1. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ
 - 1.1 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ)
 - 1.2 การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
 - 1.3 การกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป
 - 1.4 การเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร
2. ภาระงานประจำตำแหน่งงาน
 - 2.1 จรรยาบรรณและวินัย
 - 2.2 การพัฒนาสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย
 - 2.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย



2.4 ข้อบังคับและประกาศฯ ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เกี่ยวข้องกับ
พนักงานมหาวิทยาลัย

2.5 ภาระงานประจำตำแหน่งงาน

กิจกรรมการฝึกอบรม

ชั้นนำ

1. แนะนำวิทยากร
2. แนะนำเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
ที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

ชั้นอบรม

1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ว่า
ประกอบด้วยประเด็นอะไรบ้าง และความสำคัญเกี่ยวกับ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่
ปฏิบัติ

2. อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ผู้
เข้ารับการอบรมโดยทำใช้สื่อที่เตรียมมา ประกอบด้วยเนื้อหา

- 2.1. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ)
- 2.2. การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- 2.3. การกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
- 2.4. การเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร
- 2.5. เรื่องที่พนักงานมหาวิทยาลัยควรทราบ
 - จรรยาบรรณและวินัย
 - การฟื้นฟูสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย
 - สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
 - ข้อบังคับและประกาศฯ ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เกี่ยวข้องกับ
พนักงานมหาวิทยาลัย
 - ภาระงานประจำตำแหน่งงาน

วิทยากรถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็น
เทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปเป็นการสื่อสารทางเดียว
โดยผู้เรียน จะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับสิ่งที่วิทยากรนำเสนอ โดยวิทยากรจะบรรยาย
ตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย ใช้สื่อ ประกอบการบรรยายเป็นการนำเสนอผ่าน power point โดยเปิด
โอกาสให้ผู้ฟังซักถามด้วย

3. ให้ผู้อบรมร่วมกันทำการอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เพื่อเปิดโอกาสให้
สมาชิกซึ่งอาจมีจำนวน 3 คน มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง เพื่อค้นหาพิจารณาและดำเนินการ
แก้ไขปัญหา หรือหาข้อสรุปที่เป็นความสนใจ ร่วมกันให้ผู้เข้าอบรมทำการซักถามกรณีที่มีข้อสงสัย
หรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับประเด็นในการอบรม โดยให้แต่ละกลุ่มสรุปประเด็นต่อไปนี้ (ส่งงานก่อนการ
อบรมในชั่วโมงถัดไป)



134845485

3.1 การวางแผนทางในการเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
ปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

3.2 สรุปรภาระงานประจำตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

การวัดผลและประเมินผล

สรุปรภาระงานประจำตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (10 คะแนน)



GRAD VRU



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

แบบประเมิน
หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 1 :
ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ
(ระเบียบคณะฯ /ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

เลขที่	ชื่อ-สกุล	นางทนงค์ประไพศรีประเสริฐ	ผล	เฉลี่ย	การประเมินผล	
					ผ่าน	ไม่ผ่าน
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

GRAD VRU

หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 2 งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

เหตุผลความจำเป็น

ทุกการเปลี่ยนแปลงของการทำงาน ก็คือ ความท้าทายให้ได้ลองทำสิ่งใหม่ๆ โดยในการทำงานยุค 4.0 ทมิประเด็นสำคัญมุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ให้ได้รับการยกย่อง และยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 และลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

จุดประสงค์ (ของวิชา/รายวิชาที่จัดทำ)

รายละเอียดการจัดทำระบบสารบรรณออนไลน์ วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 และลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

ตัวชี้วัด

ความรู้

ความรู้เกี่ยวกับระบบสารบรรณออนไลน์ วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 และลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

ทักษะ

การวางแผนทางในเลือกดำเนินงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

ทัศนคติ

1. การใช้ความรู้เกี่ยวกับระบบสารบรรณออนไลน์ วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 และลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การตระหนักถึงการจักระบบสารบรรณออนไลน์ วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 และลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

ขอขยายเนื้อหา

1. การจักระบบสารบรรณออนไลน์

1.1 ระบบให้บริการรับส่ง หนังสือ จัดเก็บเอกสาร เพื่อส่งต่อ สั่งการและลงนามในเอกสาร หรือส่งเข้าระบบหนังสือเวียน ที่มีการลงนาม รับทราบ ผ่านระบบด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

1.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สร้างความสะดวกในการจัดเก็บค้นหาเอกสาร ลดการใช้กระดาษ ได้อย่างเต็มรูปแบบ



134845485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

2. วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0
 - 2.1 ไทยแลนด์ 4.0 มีลักษณะอย่างไร
 - 2.2 ไทยแลนด์ 4.0 จะพัฒนาเรื่องใดบ้าง
 - 2.3 ไทยแลนด์ 4.0 จะพัฒนาอย่างไร
 - 2.4 จะเข้าสู่ยุค 4.0 ต้องเตรียมตัวไว้ให้พร้อม
3. การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0
 - 3.1 แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเอง
 - 3.2 วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0
4. ลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0
 - 4.1 ด้านนโยบาย Thailand 4.0 ที่สอดคล้องกับงานวิจัย
 - 4.2 ด้านการบริการตามแนวทางระบบราชการ 4.0
 - 4.3 ด้านการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิจัย
 - 4.4 นวัตกรรมวิจัยยุค Thailand 4.0

กิจกรรมการฝึกอบรม

ชั้นนำ

1. แนะนำวิทยากร
2. แนะนำเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้

ชั้นอบรม

1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการจัดทำระบบสารบรรณออนไลน์
 2. อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับ การจัดทำระบบสารบรรณออนไลน์ผู้เข้ารับ
 การอบรมโดยทำใช้สื่อที่เตรียมมา ประกอบด้วยเนื้อหา

2.1 ระบบให้บริการรับส่ง หนังสือ จัดเก็บเอกสาร เพื่อส่งต่อ สั่งการและลง
 นามในเอกสาร หรือส่งเข้าระบบหนังสือเวียน ที่มีการลงนาม รับทราบ ผ่านระบบด้วยวิธีการทาง
 อิเล็กทรอนิกส์

2.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526
 เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สร้างความสะดวกในการจัดเก็บค้นหา
 เอกสาร ลดการใช้กระดาษ ได้อย่างเต็มรูปแบบ

วิทยากรถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็น
 เทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปเป็นการสื่อสารทางเดียว
 โดยผู้เรียน จะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับสิ่งที่วิทยากรนำเสนอ โดยวิทยากรจะบรรยาย
 ตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ เป็น
 ต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามด้วย

3. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมทำการตอบคำถามเกี่ยวกับ เรื่อง การจัดทำระบบสารบรรณ
 ออนไลน์

4. ให้ผู้เข้าอบรมทำการซักถามกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับประเด็นในการ
 อบรม



1348445485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

5. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

6. อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับ การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้สื่อที่เตรียมมา ประกอบด้วยเนื้อหา

6.1 วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0

6.2 การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0

6.3 ลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

7. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมทำการตอบคำถามเกี่ยวกับ เรื่อง การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

8. วิทยากรนำเสนอตัวอย่างโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย และให้ผู้เข้าร่วมอบรมทำการวิพากษ์งานวิจัยที่นำมาเป็นตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอวิทยากร

9. เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและให้แต่ละท่านตั้งชื่องานวิจัยที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 โดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎใด ๆ

10. ทำการประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยวิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟังสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้ เพื่อสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ ลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

การวัดผลและประเมินผล

1. งานวิพากษ์โครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (20 คะแนน)
2. ชื่องานวิจัยที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 (10 คะแนน)

GRAD VRU

แบบประเมิน
หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 2
งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

เลขที่	ชื่อ-สกุล	งานวิทยากรวิจัย	ชื่องานวิจัยที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0	รวม	ระดับคุณภาพ	สรุปผลการประเมิน	
		4	4			ผ่าน	ไม่ผ่าน
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							

GRAD VRU



1348445485

VRU :IThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การประเมิน	ระดับการให้คะแนน			
	4	3	2	1
งานวิพากษ์ โครงการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - แสดงความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องหรือประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องและประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน
ชื่อเรื่องภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ	<ul style="list-style-type: none"> - ชื่อสื่อสื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย - ชัดเจน กระชับ ไม่คลุมเครือ - ประเด็นวิจัยทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ชื่อสื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย - ชัดเจน กระชับ ไม่คลุมเครือ 	<ul style="list-style-type: none"> - ชื่อสื่อไม่สื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ชื่อไม่สื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย - ใช้คำฟุ่มเฟือย ไม่กระชับ คลุมเครือ



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / revv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU

หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 3 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

เหตุผลความจำเป็น

ทุกการเปลี่ยนแปลงของการทำงาน ก็คือ ความท้าทายให้ได้ลองทำสิ่งใหม่ๆ โดยในการทำงานยุค 4.0 ทมิประเด็นสำคัญมุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ให้ได้รับการยกย่อง และยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 และลักษณะของงานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0

จุดประสงค์ (ของวิชา/รายวิชาที่จัดทำ)

ความเป็นมาของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หลักการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยองค์ประกอบของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ตัวชี้วัด

ความรู้

ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

ทักษะ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

ทัศนคติ

1. การใช้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
2. การตระหนักถึงแนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

ขอบข่ายเนื้อหา

1. ความเป็นมาของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)
2. หลักการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)
3. องค์ประกอบของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)
4. กระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

กิจกรรมการฝึกอบรม

ชั้นนำ

1. แนะนำวิทยาการ
2. แนะนำเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ เรื่อง แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)



1348445485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ขั้นตอนกรม

1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย

2. อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) ผู้เข้ารับการอบรมโดยทำใช้สื่อที่เตรียมมาประกอบด้วยเนื้อหา

2.1 ความเป็นมาของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

2.2 หลักการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

2.3 องค์ประกอบของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

2.4 กระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

วิทยากรถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟังเป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปเป็นการสื่อสารทางเดียวโดยผู้เรียน จะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับสิ่งที่วิทยากรนำเสนอ โดยวิทยากรจะบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามด้วย

3. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมทำการตอบคำถามเกี่ยวกับ เรื่อง แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)

4. ให้ผู้อบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันใน Class ทำให้เกิดการเรียนรู้จากชีวิตจริงของผู้อื่น และให้ผู้อบรมร่วมกันอภิปรายว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นสามารถนำไปสร้างงานวิจัยในงานได้อย่างไร เพื่อให้สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ทำให้เกิดความสนุกสนานและอยากเรียนรู้มากขึ้น

5. ให้ผู้อบรมออกแบบกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

6. ให้ผู้เข้าอบรมทำการซักถามกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับประเด็นในการอบรม

7. ให้ผู้เข้าอบรมทำสรุปเนื้อหาการอบรมส่ง ไม่เกินจำนวน 2 หน้ากระดาษ โดยเน้นประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

การวัดผลและประเมินผล

1. การออกแบบกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (20 คะแนน)



134845485

VRU 1Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

แบบประเมิน
หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 3
แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
(Routine to Research หรือ R2R)

เลขที่	ชื่อ-สกุล	ผู้ฝึกสอนประจำประเภท	คะแนน	หมายเหตุ	การประเมินผล	
		20			20	ผ่าน
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

GRAD VRU



1348445485

VRU eThesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การประเมิน	ระดับการให้คะแนน			
	4	3	2	1
ระเบียบวิธีวิจัยมี ความเหมาะสม	-ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง	-ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง	-ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง	-ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง
สอดคล้องกับประเภท ของการวิจัย	-ประเด็น/ตัวแปรที่ ศึกษา และนิยามตัว แปร	-ประเด็น/ตัวแปรที่ ศึกษา และนิยามตัว แปร	-ประเด็น/ตัวแปรที่ ศึกษา และนิยามตัว แปร	-ประเด็น/ตัวแปรที่ ศึกษา และนิยามตัว แปร
รายการประเมิน	-เครื่องมือวิจัยและ การตรวจสอบ คุณภาพ ของเครื่องมือ	-เครื่องมือวิจัยและ การตรวจสอบ คุณภาพ ของเครื่องมือ	-เครื่องมือวิจัยและ การตรวจสอบ คุณภาพ ของเครื่องมือ	-เครื่องมือวิจัยและ การตรวจสอบ คุณภาพ ของเครื่องมือ
	-วิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูล	-วิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูล	-วิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูล	-วิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูล
	-วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล	-วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล	-วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล	-วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU

หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 4 วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายความหมายการวิจัยได้
2. อธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้
3. อธิบายประโยชน์ของการวิจัยได้
4. อธิบายลักษณะของงานวิจัยที่ดีได้
5. อธิบายจรรยาบรรณของนักวิจัยได้
6. อธิบายประเภทของการวิจัยได้
7. อธิบายการออกแบบงานวิจัย R2R ได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ความหมายการวิจัย
2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. ประโยชน์ของการวิจัย
4. ลักษณะของงานวิจัยที่ดี
5. จรรยาบรรณของนักวิจัย
6. ประเภทของการวิจัย
7. การออกแบบงานวิจัย R2R

กิจกรรมการฝึกอบรม

ชั้นนำ

1. แนะนำวิทยาการ
2. แนะนำเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ เรื่อง วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

ชั้นอบรม

1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับวิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

2. อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับ วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ผู้เข้ารับการอบรมโดยทำใช้สื่อที่เตรียมมา ประกอบด้วยเนื้อหา

- 2.1 ความหมายการวิจัย
- 2.2 จุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 2.3 ประโยชน์ของการวิจัย
- 2.4 ลักษณะของงานวิจัยที่ดี
- 2.5 จรรยาบรรณของนักวิจัย
- 2.6 ประเภทของการวิจัย
- 2.7 การออกแบบงานวิจัย R2R



134845485

วิทยากรถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียน จะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับสิ่งที่วิทยากรนำเสนอ โดยวิทยากรจะบรรยาย ตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามด้วย

3. วิทยากรยกตัวอย่างของวิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับทราบตัวอย่างเพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R

4. ให้ผู้เข้าอบรมทำการวิเคราะห์ตัวอย่างของวิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R แล้วทำการสรุปรูปแบบของการออกแบบงานวิจัย R2R

5. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมทำการตอบคำถามเกี่ยวกับ เรื่อง วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

6. ให้ผู้เข้าอบรมทำการซักถามกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับประเด็นในการอบรม

7. ให้ผู้เข้าอบรมทำสรุปเนื้อหาการอบรมส่ง ไม่เกินจำนวน 2 หน้ากระดาษ โดยเน้นประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

การวัดผลและประเมินผล

1. การวิเคราะห์ตัวอย่างของวิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R (20 คะแนน)

แบบประเมิน
หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 4
วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

เลขที่	ชื่อ-สกุล	องค์ประกอบของหัวข้อวิจัย R2R	ผล	มอบหมายภาระ	สรุปผลประเมิน	
		การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน			ผ่าน	ไม่ผ่าน
		4	4	3	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

เกณฑ์การผ่านได้คะแนนในระดับคุณภาพ 2 หรือดีขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

GRAD VRU



134845485

VRU eThesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การประเมิน	ระดับการให้คะแนน			
	4	3	2	1
งานวิพากษ์ โครงการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - แสดงความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องหรือประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องและประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU

หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 5 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายการกำหนดปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้
2. อธิบายการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้
3. อธิบายการกำหนดข้อมูล และแหล่งข้อมูลได้
4. อธิบายการกำหนดเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้
5. อธิบายการกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การกำหนดข้อมูล และแหล่งข้อมูล
4. การกำหนดเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

กิจกรรมการฝึกอบรม

ชั้นนำ

1. แนะนำวิทยากร
2. แนะนำเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ เรื่อง กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น

ชั้นอบรม

1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น
2. อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับ กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น ผู้เข้ารับการอบรม

โดยทำใช้สื่อที่เตรียมมา ประกอบด้วยเนื้อหา

2.1 การกำหนดปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 การกำหนดข้อมูล และแหล่งข้อมูล

2.4 การกำหนดเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

วิทยากรถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียน จะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับสิ่งที่วิทยากรนำเสนอ โดยวิทยากรจะบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามด้วย

3. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมทำการตอบคำถามเกี่ยวกับ เรื่อง กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น



1348445485

VRU - IThesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

4. ให้ผู้เข้าร่วมอบรมทำการเลือกงานวิจัยในอดีตไม่เกิน 5 ปี ที่ตนเองสนใจและสอดคล้องกับงานประจำที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 1 เรื่อง แล้ววิพากษ์งานวิจัยที่เลือกในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การวิจัย

- 4.1 การกำหนดปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 4.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.3 การกำหนดข้อมูล และแหล่งข้อมูล

- 4.4 การกำหนดเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 4.5 การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ในการอบรม

5. ให้ผู้เข้าอบรมทำการซักถามกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับประเด็น

6. ให้ผู้เข้าอบรมทำสรุปเนื้อหาการอบรมส่ง ไม่เกินจำนวน 2 หน้ากระดาษ โดยเน้นประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

การวัดผลและประเมินผล

1. การวิพากษ์งานวิจัย (20 คะแนน)

GRAD VRU



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

แบบประเมิน
หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 5
กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น

เลขที่	ชื่อ-สกุล	R2R ดัชนีเชิงคุณภาพ	ผล	มอบหมาย ภาระงาน	ผลประเมินผล	
					ผ่าน	ไม่ผ่าน
1		20	30	3		
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

เกณฑ์การผ่านได้คะแนนในระดับคุณภาพ 2 หรือดีขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การประเมิน	ระดับการให้คะแนน			
	4	3	2	1
งานวิพากษ์ โครงการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - แสดงความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องหรือประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องและประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU

หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 6 องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายองค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R
2. อธิบายหลักการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ
3. อธิบายวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. องค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R
2. หลักการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ
3. วิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

กิจกรรมการฝึกอบรม

ชั้นนำ

1. แนะนำวิทยากร
2. แนะนำเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ เรื่อง องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

ชั้นอบรม

1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ
2. อธิบายในประเด็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ ผู้เข้ารับการอบรมโดยทำใช้สื่อที่เตรียมมา ประกอบด้วยเนื้อหา

องค์การ

องค์การ

- 2.1 องค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R
- 2.2 หลักการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อ
- 2.3 วิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อ

วิทยากรถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียน จะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับสิ่งที่วิทยากรนำเสนอ โดยวิทยากรจะบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามด้วย

3. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2 - 6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาอาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในงานที่ปฏิบัติอยู่และออกแบบองค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่ม



134845485

4. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมทำการตอบคำถามเกี่ยวกับ เรื่อง องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

5. ให้ผู้เข้าอบรมทำการซักถามกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับประเด็นในการอบรม

6. ให้ผู้เข้าอบรมทำสรุปเนื้อหาการอบรมส่ง ไม่เกินจำนวน 2 หน้ากระดาษ โดยเน้นประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

การวัดผลและประเมินผล

1. การออกแบบองค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R (20 คะแนน)



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11



GRAD VRU

แบบประเมิน
หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 6
องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

เลขที่	ชื่อ-สกุล	การออกแบบองค์ประกอบรายงานของโครงการวิจัย R2R	ผล	เกณฑ์คุณภาพระดับคุณวุฒิ	ประเมินประเภทประสิทธิผล	
		20	20	3	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

เกณฑ์การผ่านได้คะแนนในระดับคุณภาพ 2 หรือดีขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

GRAD VRU



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การประเมิน	ระดับการให้คะแนน			
	4	3	2	1
งานวิพากษ์ โครงการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - แสดงความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุประเด็นที่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน - ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องหรือประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถระบุประเด็นที่สอดคล้องและประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ได้อย่างชัดเจน



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU

การสอนงาน (Coaching) เชียนโครงการวิจัย R2R

จากนั้นจะใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาเป็นแนวทางในการกระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผ่านรูปแบบการสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำการประเมินความสำเร็จของงานที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ฝึกอบรมสามารถนำเสนอโครงการวิจัย R2R คนละ 1 โครงการ วิทยากรใช้กระบวนการ Coaching เพื่อตั้งศักยภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง รับผิดชอบต่อเป้าหมายของตัวเอง โดยการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งกันและกันใน Class ทำให้เกิดการเรียนรู้จากชีวิตจริงของผู้อื่น อีกทั้งการทำ Work shop เพื่อให้สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีรูปแบบดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย R2R ต้องแสดงถึงสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หรือการแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) R2R มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- (1) โจทย์วิจัย R2R : ต้องมาจากปัญหาหน้างาน มาจากงานประจำที่ทำกันอยู่และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น
- (2) ผู้วิจัย : ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเอง และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัยด้วย
- (3) ผลลัพธ์ของงานวิจัย : ต้องวัดผลได้จากตัวผู้รับบริการจากเรา ในด้านการทำงาน บริการ จะช่วยลดขั้นตอนการทำงาน การบริการดีขึ้น แก้ปัญหาภาระงานที่ทำอยู่ได้
- (4) การนำผลการวิจัยไปใช้ : สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานและการบริการให้ดีขึ้นในบริบทของแต่ละองค์กร

2. วิทยากรตรวจสอบโครงการวิจัย R2R เป็น 4 ระยะ ได้แก่

- (1) ระยะที่ 1 การนำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของโครงการวิจัย R2R
- (2) ระยะที่ 2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย R2R และวิธีการดำเนินการวิจัย
- (3) ระยะที่ 3 ผลลัพธ์ของงานวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้
- (4) ระยะที่ 4 การประเมินความสำเร็จของภาพรวมงานที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ฝึกอบรมสามารถนำเสนอโครงการวิจัย R2R คนละ 1 โครงการ

3. ประเมินผลงาน โครงการวิจัย R2R ของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมรรถนะ โดยพิจารณาความสอดคล้องโครงการวิจัย R2R ให้พิจารณาน้ำหนักคะแนนแล้วเขียนลงในช่องประเมินตามน้ำหนักคะแนน



134845485

VRU-1Thesis 60B74650102-thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

แบบประเมินผลงานโครงการวิจัย R2R

เลขที่	ชื่อ-สกุล	1. คุณภาพของเนื้อหา (40 คะแนน)	2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (30 คะแนน)	3. ประโยชน์ของงานวิจัย (30 คะแนน)	การประเมินความสำเร็จของ ภาพรวมงาน	สรุปผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							



1348445485

VRU ITThesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU

รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนผลงานวิจัย
 1. คุณภาพของเนื้อหา (40 คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน			
	4	3	2	1
1. ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ชื่อสื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย ☑ ชัดเจน กระชับ ไม่คลุมเครือ ☑ ประเด็นวิจัยทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ชื่อสื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ชื่อไม่สื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย ☑ ใช้คำฟุ่มเฟือย ไม่กระชับ คลุมเครือ 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ชื่อไม่สื่อให้เห็นเป้าหมาย/ตัวแปรที่ศึกษา และขอบข่ายของงานวิจัย ☑ ใช้คำฟุ่มเฟือย ไม่กระชับ คลุมเครือ
2. บทคัดย่อ	<ul style="list-style-type: none"> ☑ มีองค์ประกอบครบถ้วน (วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย) ☑ นำเสนอเนื้อหาอย่างชัดเจนทุกองค์ประกอบ ☑ ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ครบทุกข้อ ☑ คำสำคัญครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ มีองค์ประกอบครบถ้วน ☑ นำเสนอเนื้อหาครบถ้วนทุกองค์ประกอบ แต่บางองค์ประกอบไม่ชัดเจน ☑ ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ครบทุกข้อ ☑ ขาดคำสำคัญบางคำ 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน ☑ นำเสนอเนื้อหาไม่ครบถ้วนและบางองค์ประกอบไม่ชัดเจน ☑ ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ไม่ครบทุกข้อ ☑ ขาดคำสำคัญหลายคำ 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน ☑ นำเสนอเนื้อหาไม่ครบถ้วน และไม่ชัดเจน ☑ ขาดคำสำคัญหลายคำ
3. ที่มาความสำคัญและปัญหาการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ที่มา ความสำคัญ และปัญหาการวิจัยมีความสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัย ☑ นำเข้าสู่ปัญหาวิจัยได้ชัดเจน ตรงประเด็นกระชับและเห็นความสำคัญของปัญหาการวิจัย ☑ ให้ข้อมูลอ้างอิงสนับสนุนในประเด็นสำคัญครบถ้วนทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ที่มา ความสำคัญ และปัญหาการวิจัยมีความสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัย ☑ นำเข้าสู่ปัญหาการวิจัยได้ชัดเจน ตรงประเด็นแต่ไม่กระชับ ☑ ให้ข้อมูลอ้างอิงสนับสนุนในประเด็นสำคัญครบถ้วนทันสมัย ☑ ไม่เสนอแนวทางการตอบปัญหาการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ที่มา ความสำคัญ และปัญหาการวิจัยมีความสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัย ☑ นำเข้าสู่ปัญหาการวิจัยไม่ชัดเจน ไม่เห็นความสำคัญของปัญหาการวิจัย ☑ ให้ข้อมูลอ้างอิงสนับสนุน ไม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ ที่มา ความสำคัญและปัญหาการวิจัยไม่สอดคล้องกับเรื่องที่วิจัย ☑ แสดงให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคของเรื่องที่วิจัยน้อยไม่น่าเชื่อถือ ☑ ข้อมูลอ้างอิงสนับสนุน



1348445485

เกณฑ์ประเมิน	ระดับคะแนน			
	1	2	3	4
การอ้างอิงและบรรณานุกรม	<p>ส่วนใหญ่ไม่มีควมเชื่อมโยง สอดคล้องกับงานวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ ไม่ได้นำเอาข้อค้นพบจากงานวิจัยมาเสนอแนะ ✘ ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เป็นไปต่อยกในทางปฏิบัติ 	<p>การอภิปรายแยกย่อยวิจัยและความเชื่อมโยงกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการอธิบายเหตุผลทางวิชาการส่วนใหญ่ไม่เชื่อมโยงไม่สอดคล้องกับงานวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ ไม่ได้นำเอาข้อค้นพบจากงานวิจัยมาเสนอแนะ ✘ ข้อเสนอแนะบางข้อเป็นไปต่อยกในทางปฏิบัติ 	<p>แสดงผลพิเศษแยกย่อยหรือเพียงประเด็นเชื่อมโยงซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องบ้าง แต่ไม่เพียงพอ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ ข้อเสนอแนะบางข้อไม่ได้เป็นผลจากการวิจัย ไม่ชัดเจน และไม่เป็นไปตามกรอบ ✘ ข้อเสนอแนะเชิงเป็นไปไม่ได้ในทางปฏิบัติ 	<p>มีการวิจัยที่สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (มีความสมเหตุสมผล)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ ข้อเสนอแนะเป็นผลจากผลการวิจัย ✘ ข้อเสนอแนะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
9. การอ้างอิงและบรรณานุกรม	<p>การอ้างอิงจัดทำบรรณานุกรมไม่ครบถ้วน หรือไม่ถูกต้องตามรูปแบบ APA เป็นส่วนใหญ่</p>	<p>การอ้างอิงจัดทำบรรณานุกรมไม่ครบถ้วน หรือไม่ถูกต้องตามรูปแบบ APA บางรายการ</p>	<p>การอ้างอิงจัดทำบรรณานุกรมมีความครบถ้วน และถูกต้องตามรูปแบบ APA เป็นส่วนใหญ่</p>	<p>การอ้างอิงจัดทำบรรณานุกรมมีความครบถ้วน และถูกต้องตามรูปแบบ APA</p>

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (30 คะแนน)

ระดับคะแนน				
เกณฑ์การประเมิน	4	3	2	1
1. ความใหม่ในแง่ของงานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ผลงานวิจัยที่เสนอแนวคิด/วิธีการ/สิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ ที่คิดค้นใหม่ทั้งหมด 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ผลงานวิจัยที่เสนอแนวคิด/วิธีการ/สิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ ที่คิดค้นใหม่เป็นส่วนใหญ่ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ผลงานวิจัยที่เสนอแนวคิด/วิธีการ/สิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ ที่คิดค้นใหม่เป็นบางส่วน 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ผลงานวิจัยที่ไม่ได้เสนอแนวคิดใหม่/กระบวนการใหม่/วิธีใหม่/สิ่งประดิษฐ์ใหม่
2. ความทันสมัยและความน่าสนใจ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ (นวัตกรรม) มีความทันสมัยในปัจจุบัน ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่มีความน่าสนใจ ➤ นวัตกรรมสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอนาคต 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ (นวัตกรรม) มีความทันสมัยกับบริบทแวดล้อมในปัจจุบัน ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่มีความน่าสนใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่มีความทันสมัย แต่ไม่น่าสนใจเท่าที่ควร 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ไม่ทันสมัย และไม่สนใจ
3. การนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาคืออะไร	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยอื่น ๆ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยอื่น ๆ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่สามารถนำไปใช้ได้เฉพาะในกลุ่ม (กลุ่ม) ที่ศึกษา ➤ ผลงานวิจัยสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในงานวิจัยอื่น ๆ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ แนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่สามารถนำไปใช้ได้เฉพาะในกลุ่ม (กลุ่ม) วิชา



1348445485

VRU iThesis 60B74650102_thesis / revv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

3. ประโยชน์ของงานวิจัย (30 คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน			
	1	2	3	4
1. ประโยชน์ในทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยเป็นการนำแนวคิด/ทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ไม่ได้ ❖ องค์ความรู้ใหม่ แต่ได้ประโยชน์เฉพาะกลุ่มที่ศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยเป็นการนำแนวคิด/ทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ไม่ได้องค์ความรู้ใหม่ ได้ประโยชน์เฉพาะประชากรที่ศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่/ปรับปรุงแนวคิด ทฤษฎี รวมไปถึงการประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ประโยชน์ในวงวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่/ปรับปรุงแนวคิด ทฤษฎี รวมไปถึงการประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ประโยชน์ในวงวิชาการอย่างกว้างขวาง
2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยไม่สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบโจทย์การศึกษา ❖ ผลงานวิจัยไม่สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบโจทย์การปฏิบัติระดับภาคการศึกษา ❖ ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ในระดับกลุ่มบุคคล ❖ ผลงานวิจัยตรงตามความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบโจทย์การปฏิบัติระดับภาคการศึกษา ❖ ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ในระดับหน่วยงานหรือสถานศึกษา ❖ ผลงานวิจัยตรงตามความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นหน่วยปฏิบัติและหน่วยงานย่อย 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบโจทย์การปฏิบัติระดับภาคศึกษามากกว่า 1 ด้าน ❖ ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ในวงกว้าง ❖ ผลงานวิจัยตรงตามความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานปฏิบัติและหน่วยงานย่อย 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผลงานวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบโจทย์การปฏิบัติระดับภาคศึกษามากกว่า 1 ด้าน ❖ ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ในวงกว้าง ❖ ผลงานวิจัยตรงตามความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานปฏิบัติและหน่วยงานย่อย

5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม

หลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” ใช้เวลาในการฝึกอบรม จำนวน 12 ชั่วโมง ณ หน่วยจัดฝึกอบรม

6. แนวทางการฝึกอบรม

6.1 ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้จากเอกสารประกอบการอบรมที่หน่วยฝึกอบรมจัดทำให้และศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งการเรียนรู้และเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อนำสาระสำคัญมาใช้ประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6.2 จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” หน่วยฝึกอบรมประสานผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีที่ผ่านมาให้จัดเตรียมผลงานที่เกิดจากการนำความรู้ “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” ไปเชื่อมโยงประยุกต์ใช้ในหน่วยงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6.3 จัดนิทรรศการแสดงผลงาน “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดส่งผลงาน “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” ให้หน่วยจัดฝึกอบรมสำหรับนำไปใช้ในการจัดแสดงนิทรรศการผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ผสมกับวิธี Group Dynamic

6.5 จัดบรรยากาศการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับพัฒนาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยความเข้าใจและการใช้ กระบวนการกลุ่มอย่างมีความหมาย สนับสนุนให้มีการศึกษา ติดตาม ให้คำแนะนำ และสะท้อนผลการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ต่อเนื่องเพื่อบรรลุผลภายหลังกิจกรรมการให้ความรู้และประสบการณ์ระยะแรก

7. สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

7.1 เอกสารประกอบการฝึกอบรม

7.2 Slideware ได้แก่ PowerPoint วีดิทัศน์หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

7.3 แบบฝึกปฏิบัติ ใบงาน ใบกิจกรรม

7.4 นิทรรศการผลงานเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

7.5 วัสดุฝึกอบรม

8. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม

8.1 ผลงานรายหน่วย

8.2 พฤติกรรมการมีส่วนร่วม

8.3 ผลงานเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

8.4 ระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรม

9. เกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องมีคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1. คะแนนการประเมินผลงานรายหน่วย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. คะแนนการประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. คะแนนประเมินผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
4. ระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

10. กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 13 ท่าน

11. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

11.1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อขับเคลื่อนผลงานเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

11.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของงานประจำทุกพันธกิจทุกระดับสู่วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ

11.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาโครงร่างการวิจัย และงานสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานในทุกระดับ

11.4 สามารถพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ปฏิบัติ ในประเด็นปัญหาที่สำคัญที่เชื่อมโยงกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

11.5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การตีพิมพ์บทความในวารสารทางวิชาการ ตลอดจนการแจ้งจดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย

12. กำหนดการฝึกอบรมหลักสูตร

หลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” จำนวน 18 ชั่วโมง



วันที่	สาระหลักสูตร	ระยะเวลา
1	1. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบ คณะฯ /ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง)	3 ชั่วโมง
	2. ภาระงานประจำตำแหน่งงาน	3 ชั่วโมง
2	1. การจัดทำระบบสารบรรณออนไลน์	3 ชั่วโมง
	2. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ใน ประเด็น 1) งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 และ 2) แนวคิด หลักการ และกระบวนการของงานพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)	3 ชั่วโมง
3	1. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ใน ประเด็น 1) วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 และ 2) กระบวนการทำ วิจัยเบื้องต้น	3 ชั่วโมง
	2. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ใน ประเด็นองค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ	3 ชั่วโมง



134845485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU



ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเหมาะสมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหิดล”

GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

**แบบประเมินความเหมาะสมหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหิดล”**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับความเหมาะสม
หลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล”

5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อย

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
1	หลักสูตรครอบคลุมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การ ของการฝึกอบรม					
2	เนื้อหาหลักสูตรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย					
3	รูปแบบหลักสูตรมีความเหมาะสมและเสริมสร้าง สมรรถนะ					
4	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
5	รูปแบบหลักสูตรมีความน่าสนใจ					
6	ผู้อบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม					
7	รูปแบบการสอนงาน (Coaching) มีความเหมาะสม					
8	วิธีวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับขั้นตอนการสอนงาน (Coaching)					
9	การมอบหมายงานการเขียนเค้าโครงการงานวิจัย R2R มีความเหมาะสม					
10	เครื่องมือแต่ละชนิดมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลชัดเจน					
11	การเขียนเค้าโครงการงานวิจัย R2R สามารถแก้ปัญหา ภาระงานที่ทำอยู่ได้					
12	กิจกรรมการทำ Work shop สามารถนำไปฝึกฝนอย่าง ต่อเนื่อง					
13	ระบบพี่เลี้ยงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการ กระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย					





ภาคผนวก ง

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 :thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ต่อการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำ
สู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อย

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
1	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อท่าน					
2	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม					
3	ได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไป ปรับใช้ได้					
4	รูปแบบ/หัวข้อ ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
5	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
6	การประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม					
7	สถานที่/ระบบออนไลน์ในการจัดกิจกรรมมีความ เหมาะสม					
8	วิทยากรสามารถให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามได้เป็น อย่างดี					
9	วิทยากรมีความสุขภาพ เป็นมิตร และเป็นกันเอง					

GRAD VRU



ภาคผนวก จ
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

GRAD VRU



1348445485

VRU iThesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

จ.1 ผลการประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการ
หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ข้อมูลปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	เฉลี่ย	ระดับ ความ เหมาะสม
	1	2	3	4	5			
1. ท่านได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. ได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติในรูปแบบ Online	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. การสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5. การให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและแนะนำการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
7. การพัฒนาความรู้ในตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องโดยผู้เชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8. สามารถวางแผนการพัฒนาตนเองด้านทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
9. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานประจำได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10. การพัฒนางานวิจัยอย่างเป็นระบบตามทิศทางที่ผลการวิจัยที่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อมูลปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	เฉลี่ย	ระดับ ความ เหมาะสม
	1	2	3	4	5			
ถูกต้อง ได้รับมาตรฐานและได้รับการยอมรับ								
11. ผลงานวิจัยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปเป็นต้นแบบที่ดีของงานวิจัยได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อนำไปสู่การนำไปประยุกต์ใช้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
13. มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14. ความสามารถนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อนำไปสู่การนำไปประยุกต์ใช้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
15. การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
17. แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18. วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
19. กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้นของการทำงานวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20. องค์ประกอบและวิธีการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อมูลปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	เฉลี่ย	ระดับ ความ เหมาะสม
	1	2	3	4	5			
เขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร								
21. มีความรู้ ทักษะ และความ เชี่ยวชาญในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22. การนำเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
23. ความสามารถในการ ประสานงานกับผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมา ประยุกต์ในการปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25. มีการพัฒนาและปรับปรุง ระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
26. ความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงาน เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
28. การพัฒนาความรู้ของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29.สามารถนำผลงานไปต่อยอด เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

จ.2 ผลการประเมินความสอดคล้องรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

หัวข้อประเมิน	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	1	2	3	4	5			
หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะฯ / ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
หน่วยที่ 2 งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
หน่วยที่ 3 แนวคิด หลักการ และ กระบวนการของพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
หน่วยที่ 4 วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
หน่วยที่ 5 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
หน่วยที่ 6 องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์การ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
ภาพรวม							0.93	สอดคล้อง

จ.3 ผลการประเมินความสอดคล้องแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

หัวข้อประเมิน	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ระดับ ความ เหมาะสม
	1	2	3	4	5			
1. การจัดกิจกรรมในครั้งนี้มี ประโยชน์ต่อท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3. ได้รับความรู้/ประโยชน์จากการ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. รูปแบบ/หัวข้อ ในการจัด กิจกรรมมีความเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมี ความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. การประชาสัมพันธ์การจัด กิจกรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
7. สถานที่/ระบบออนไลน์ในการ จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8. วิทยากรสามารถให้ข้อมูล หรือ ตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
9. วิทยากรมีความสุภาพ เป็นมิตร และเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

GRAD VRU



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

GRAD VRU



1348445485

VRU :Thesis 60B74650102 thesis / recv: 14082566 18:54:37 / seq: 11

รายชื่อผู้ทรงคุณตรวจสอบแบบสอบถามปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม
เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตกร อ่อนโยน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. นายประภาพร มิตรสงเคราะห์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารทุนมนุษย์
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
5. นางสาวชญญา บริสุทธิ์ นักรักษาพยาบาล (ผู้ชำนาญการพิเศษ)
สาขาการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

GRAD VRU



134845485

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ในการทำสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและ
เครื่องมือวัดผลหลักสูตรฝึกอบรม

1. ศาสตราจารย์นายแพทย์วินัย วนานุกูล หัวหน้าภาควิชาอายุรศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ศาสตราจารย์นายแพทย์อนันต์นิตย วิสุทธิพันธ์ หัวหน้าภาควิชากุมารเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมและการจัดการความรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. อาจารย์ ดร.วรดาภา พันธุ์เพ็ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยสหวิทยาการ
ศูนย์ลำปาง
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5. นางสาวนรา เปาอินทร์ รองคณบดีฝ่ายบริหารทุนมนุษย์
คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
6. นายประภพ มิตรสงเคราะห์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารทุนมนุษย์
คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
7. นางสาวชญญา บริสุทธิ์ นักทรัพยากรบุคคล (ผู้ชำนาญการพิเศษ)
คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
8. นางสาวพิรดา ศักดิ์แสง นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)
คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล



134845485

VRU_1Thesis_60B74650102_thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปิยะวรรณ ท่าทราย
วัน เดือน ปี เกิด	23 ตุลาคม 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2539 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา พ.ศ. 2548 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	31/70 หมู่บ้านพฤษภาวิไลเลข 5 ตำบลบางคูรัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

1348445485

VRU_1Thesis 60B74650102 thesis / rev: 14082566 18:54:37 / seq: 11

GRAD VRU