

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ตามหลักโยนิโสมนสิการเพื่อเสริมสร้างการรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมออนไลน์
3. หลักโยนิโสมนสิการ
4. การรู้เท่าทันดิจิทัล
5. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

การวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความหมายของหลักสูตร ความสำคัญของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ความหมายของการประเมินหลักสูตร ความสำคัญของการประเมินหลักสูตร ระยะเวลาในการประเมินหลักสูตร ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร และรูปแบบการประเมินหลักสูตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้เสนอและกล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

ทาบา (Taba. 1962 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย จุดประสงค์และจุดหมายเฉพาะหลักสูตร ซึ่งให้เห็นถึงการเลือกและการจัดเนื้อหา พร้อมทั้งบ่งบอกแนวทางที่แน่นอนของการเรียนการสอนไม่ว่าจะมีจุดหมายหรือการจัดเนื้อหาสาระเป็นตัวกำหนดหรือไม่ก็ตาม ประการสุดท้ายหลักสูตรจะรวมโปรแกรมการประเมินผลไว้ด้วย

วิลเลอร์ (Wheeler. 1974 : 11) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดไว้ให้กับนักเรียน

กู๊ด (Good. 1979 : 149) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดให้เป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อให้จบชั้นหรือประกาศนียบัตรในหมวดวิชาที่สำคัญ เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลานามัย เป็นต้น
2. หลักสูตร คือ คำโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอบซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่แก่นักเรียน เพื่อให้แก่นักเรียนมีความรู้ จบชั้น หรือได้รับประกาศนียบัตร เพื่อให้สามารถเข้าเรียนต่อในทางอาชีพต่อไป ความหมายในข้อนี้ หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับรวมทุกวิชาเข้าด้วยกัน
3. หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนักเรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนหรือสถานศึกษา หรือนั่นคือหลักสูตรทั้งฉบับ ประกอบด้วยเนื้อหาส่วนหนึ่งและการจัดประสบการณ์ไว้อีกส่วนหนึ่ง

แทนเนอร์ และแทนเนอร์ (Tanner and Tanner. 1980 : 43) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นการสร้างความรู้และประสบการณ์โดยพัฒนาขึ้นมาอย่างเป็นระบบภายใต้การดูแลของโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มการควบคุมความรู้ และประสบการณ์

โอลิวา (Oliva. 1982 : 11) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ แผนหรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่นักเรียนจะต้องประสบภายใต้การอำนวยความสะดวกของโรงเรียน

โพสเนอร์ (Posner. 1992 : 23) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี ยุทธวิธีการเรียนการสอนที่ครูวางแผนใช้ตามความแตกต่างด้านแนวคิดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างหลักสูตรในฐานะเป้าหมายของการศึกษา เช่น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ และหลักสูตรในฐานะเป็นวิธีที่คาดหวังทางการศึกษา เป็นต้น
2. หลักสูตร คือ สภาพที่แท้จริงของนักเรียนมากกว่าที่จะเป็นวิธีการที่วางแผนเอาไว้หรือเป็นประสบการณ์หรือการเรียนรู้

มาร์ช และวิลลิส (Marsh and Willis. 1995 : 35) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นความสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนการและประสบการณ์เพื่อผู้เรียนอันเป็นการดำเนินการด้วยการชี้แนะแนวทางของสถานศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554 : 6) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ 2 ความหมาย กล่าวคือ ความหมายแคบของหลักสูตร คือ วิชาที่สอน ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตร คือ

มวลงประสบกการณั้ท้งหลายที่จัดให้ผู้เรียนท้งภายในและภายนอกสถานศึกษาซึ่งเป้นท้งทางตรงและทางอ้อม

สุเทพ อ่วมเจริญ (2556 : 4) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ ศาสตร์ที่เรียนรู้เพื่อนำไปกำหนดวิถีทางที่นำไปสู่การจัดประสบกการณั้ให้กับผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งจัดกลุ่มได้เป้น 5 กลุ่มดังนี้

1. หลักสูตรเป้นผลผลิตในรูลแบบเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือมัลติมีเดีย
2. หลักสูตรเป้นโปรแกรมการศึกษา โดยปกติเขียนในรูลแบบหลักสูตรรายวิชาการจัดลำดับของมาตรฐานในการเรียนรู้ตามหลักสูตร
3. หลักสูตรเป้นความตั้งใจเพื่อการเรียนรู้ จะบอกจุดหมาย เนื้อหาสาระ มโนทัศน์ หลักการทัวไปและผลการเรียนรู้
4. หลักสูตรเป้นประสบกการณั้ของผู้เรียน มีกิจกรรม ท้งที่ม้การวางแผนและไม่ได้วางแผนไว้
5. หลักสูตรแฝง ไม่ได้เป้นหลักสูตรโดยตรง แต่จะเป็นสิ่งใดหรืออะไรก็ตามที่ผู้เรียนเรียนรู้ที่ไม่ได้วางแผนไว้ หรือถึงแม้จะไม่ได้เป้นความคาดหวังไว้แต่สามารถเป้นไปได้

รุ่งทิวา จันท์วัฒนวงษ์ (2557 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร มีความหมายใน 2 ความหมาย กล่าวคือ หลักสูตร คือ เนื้อหาสาระ ซึ่งเนื้อหาสาระเป้นความรู้ที่ ต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ มีท้งเป้นข้อเท็จจริง และกระบวนการความคิดพื้นฐาน มโนทัศน์และระบบการคิด และหลักสูตร คือ แผนการจัดประสบกการณั้ ซึ่งแผนการจัดประสบกการณั้เป้น แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบกการณั้ที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งเป้นประสบกการณั้ที่ได้จากการเรียนรู้ท้งในและนอกโรงเรียนร่วมกิจกรรมทางสังคมภายใต้การดูแลของโรงเรียน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559 : 3) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลงประสบกการณั้ท้งหลายซึ่งเป้นแนวทางสำหรับจัดประสบกการณั้การเรียนรู้ ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

สิทธิพร เอี่ยมเสน และคณะ (2561 : 42) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร เป้นแผนการเรียนรู้หรือโปรแกรมที่บรรจุระเบียบแบบแผนอย่างเป้นทางการและไม่ใช่เป้นทางการ รวมทั้งกระบวนการหรือประสบกการณั้การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาทักษะ เจตคติ และการรู้คุณค่าภายใต้การดูแลจัดการของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตร เป้นภารกิจของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2562 : 3) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ เนื้อหาสาระหรือกระบวนการทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563 : 11 – 12) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนจะต้องได้รับประสบการณ์นั้นเพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

2. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน เป็นประสบการณ์ทุกชนิดของผู้เรียนที่โรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการจัดให้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมทั้งรายวิชาที่เปิดสอน เอกสารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์อันก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

3. หลักสูตร คือ กิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่ได้เตรียมการไว้ และจัดให้แก่ผู้เรียนโดยโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

4. หลักสูตร คือ สิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังจะให้เด็กได้รับ เป็นชุดของการเรียนและประสบการณ์สำหรับผู้เรียนที่วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา

5. หลักสูตร คือ สื่อกลางหรือวิถีทางที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง เป็นแนวทางวิธีการเตรียมผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นสมาชิกที่สามารถสร้างผลผลิตให้แก่สังคม

6. หลักสูตร คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนหรือเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูและเนื้อหาสาระในส่วนที่เป็นงานทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และค่านิยมหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทางของการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

สิทธิพล อาจอินทร์ (2563 : 5 - 6) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่จัดให้กับผู้เรียน

2. หลักสูตร คือ แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้กับผู้เรียน

3. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน

4. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่โรงเรียนจัดให้กับผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดให้เป็นระบบ หรือสิ่งที่สร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชา ซึ่งได้วางแผนไว้เป็นการล่วงหน้า สำหรับให้ผู้เรียนศึกษาหรือเป็นประสบการณ์ทางการศึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาในด้านร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ

ความสำคัญของหลักสูตร

นักการศึกษาในประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้
 ปราโมทย์ จันทรเรือง (2552 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการจัดมวลงประสบการณ์แก่ผู้เรียน จุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไร และระหว่างทางที่ไปจะต้องทำอะไรบ้าง การที่การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีสิ่งที่จะช่วยกำหนดแนวทาง นั่นก็คือ หลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554 : 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยในระดับและประเภทการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีประสิทธิภาพ โดยความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย
2. หลักสูตรเป็นหลักและเป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดการ การบริหาร การศึกษา การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม การเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตร
3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น
4. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหาสาระ แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผลสำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและผู้บริหาร
5. หลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557 : 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การจัดการศึกษา และจัดการเรียนการสอน

การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนจะต้องให้สอดคล้อง บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

รุ่งทิwa จันทน์วัฒนวงษ์ (2557 : 12 – 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญในการจัดการศึกษา 3 ระดับ กล่าวคือ ความสำคัญของหลักสูตรระดับชาติ เป็นหลักสูตรแม่บทที่ใช้เป็นแนวทางและเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาสำหรับควบคุมการเรียน การสอนในแต่ละระดับการศึกษาและเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ ความสำคัญของหลักสูตร ระดับสถานศึกษา เป็นเครื่องมือในการแปลงจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติสู่ การปฏิบัติในสถานศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่นนั้น ๆ ใน การกำหนดกรอบคุณภาพมาตรฐานผู้เรียน โครงสร้างเวลาเรียน เนื้อหาวิชา กิจกรรม และแนวทาง การวัดประเมินผล ส่วนความสำคัญของหลักสูตรระดับห้องเรียนหรือระดับการเรียนการสอน ที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนในการจัดเนื้อหาสาระและ มวลประสบการณ์แก่ผู้เรียนว่าจะต้องจัดการเรียนการสอนอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของ หลักสูตรระดับสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หรือสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ของชาติ หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา

ชวลิต ชุกาแพง (2559 : 28 - 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนแม่พิมพ์ของประชาชนในประเทศ ซึ่งคนที่จบการศึกษาในแต่ละ ระดับในประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของคนที่ยังการศึกษาในระดับนั้น ๆ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ถ้าประเทศหรือการศึกษาระดับใดมีหลักสูตร ที่มีประสิทธิภาพ จะสะท้อนถึงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมา
3. หลักสูตรเป็นแนวทางในการให้การศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนสามารถใช้เป็น เครื่องมือในการกำกับ ดูแล ติดตามผลของการศึกษาได้ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ตลอดทั้ง ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคน
4. หลักสูตรเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู เนื่องจากตัวหลักสูตร จะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนในระดับมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งครูสามารถออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สะท้อนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่ตั้งไว้
5. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความรู้ ตลอดทั้งการจัดประสบการณ์ของ ครูผู้สอน ซึ่งการศึกษาในแต่ละระดับจะมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป
6. หลักสูตรเป็นเครื่องทำนายอนาคตของการศึกษาของชาติ อนาคตการศึกษาของชาติ ย่อมมาจากหลักสูตรที่มีวิสัยทัศน์ที่มีการวางกรอบเนื้อหาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี (2563 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเข้าหาลอมพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ เนื่องจากผู้เรียนหรือประชาชน คือ ผลผลิตของการศึกษา ดังนั้นคุณภาพของประชาชนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้ผ่านการศึกษามีคุณสมบัติอย่างไร

2. หลักสูตรเป็น โครงการและแนวทางในการให้การศึกษา เพราะหลักสูตรจะบอกให้ทราบว่าจัดการศึกษานั้นมีวัตถุประสงค์อย่างไร จะจัดการเรียนการสอนอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะทำให้เห็นภาพรวมของการจัดการศึกษาของชาติว่ามุ่งทิศทางใด ผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายกับการจัดการเรียนการสอนจะได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. หลักสูตรเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะบอกให้ครูรู้ว่าควรพัฒนาผู้เรียนด้านใด จะสอนด้วยเนื้อหาสาระอะไร และควรจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ใดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา สอนให้ครบตามหลักสูตรที่วางไว้มีแบบแผนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจัดการเรียนการสอน

5. หลักสูตรเป็นเครื่องบ่งชี้ความทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในกระบวนการจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรเป็นแม่บทที่จะบ่งชี้ให้ทราบว่าผู้เรียนจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างไร หลักสูตรเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติและความต้องการของสังคม รวมไปถึงหลักสูตรยังเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วิชาการ และการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

สรุปได้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา การที่การเรียนการสอนจะบรรลุได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ช่วยกำหนดแนวทาง นั่นคือ หลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา เป็นตัวกำหนดแนวทางทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ปรัชญาหรือความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาบรรลุผลสมควรตามความมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ

องค์ประกอบของหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

ทาบา (Taba. 1962 : 422) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาของหลักสูตร
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. วิธีการประเมินผล

ไทเลอร์ (Tyler. 1971 : 10 - 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย
2. ประสบการณ์การเรียนรู้
3. วิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
4. การประเมินผล

โบแชมป์ (Beauchamp. 1975 : 107) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ป้อนเข้า ประกอบด้วย เนื้อหาวิชา ผู้เรียน ชุมชน พื้นฐานการศึกษา
2. ส่วนที่เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย ลักษณะการใช้สื่อหรืออุปกรณ์ ระยะเวลา การวัดผลประเมินผล
3. ส่วนผลลัพธ์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความมั่นใจ

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2552 : 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. หลักการ
2. จุดหมาย
3. โครงสร้าง
4. คำอธิบายรายวิชา
5. ขอบข่ายเนื้อหา
6. เวลาเรียน
7. กิจกรรมการเรียนการสอน

8. สื่อการเรียนการสอน

9. การวัดผลและการประเมินผล

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2556 : 2 – 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา 2) ขอบข่ายสาระวิชาหรือมวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน 3) แผนการจัดการเรียนการสอน และ 4) แนวการประเมินผลการเรียนรู้

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557 : 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม และวิธีการประเมินผล ซึ่งนำไปสู่องค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ของหลักสูตร

รุ่งทิพา จันทน์วัฒนวงษ์ (2557 : 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า ในการสร้างหลักสูตรทั้งระดับชาติจนถึงระดับห้องเรียนต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผล ซึ่งจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงทิศทางหรือเป้าหมายในการพัฒนาหรือบอกว่าจะสอนเพื่ออะไร หากขาดเนื้อหาก็จะกำหนดไม่ได้ว่าจะสอนอะไร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงว่าจะสอนอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจะรู้ได้อย่างไรว่าเด็กบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น ซึ่งหมายความว่าองค์ประกอบประเมินผลก็ย่อมขาดไม่ได้เช่นกัน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559 : 7 – 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) จุดประสงค์ 2) เนื้อหา 3) วิธีสอนและการดำเนินการ และ 4) การประเมินผลหลักสูตร

เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี (2563 : 5 – 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมุ่งหมาย ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ หลักการของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชา 3) การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย วิธีการจัดการเรียนรู้ และวัสดุประกอบหลักสูตร และ 4) การประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญตามแนวคิดข้างต้นมีความคล้ายคลึงกัน โดยองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงลักษณะของหลักสูตรที่ดีไว้หลากหลาย ดังนี้

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1974 : 44 - 45) ได้กล่าวถึงลักษณะของหลักสูตรที่ดีโดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมข้อมูลที่ได้มาจากนักเรียน สังคม กระบวนการเรียนและความรู้ที่ควรจะได้รับในระหว่างการศึกษา
2. เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เข้าใจง่าย และมีช่องว่างที่จะขยาย ดัดต่อ เพิ่มเติมได้
3. เป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการเรียนที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีอิสระที่จะพัฒนาตามความสามารถ ความสนใจ และตามแนวทางของตนเอง
4. เป็นหลักสูตรที่นักเรียนและครูมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับแผนการเรียนต่าง ๆ ในหลักสูตรและนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำแผนการเรียนนั้น ๆ
5. เป็นหลักสูตรที่มีแผนงานสอดคล้องสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและการวัดผล
6. เป็นหลักสูตรที่ได้มีการอธิบายและชี้แจงแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องจนเข้าใจชัดเจน
7. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และให้ผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
8. เป็นหลักสูตรที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน ชุมชน อย่างกว้างขวางทั่วถึง

รุ่งทิwa จันทน์วัฒนวงษ์ (2557 : 23) ได้กล่าวถึงลักษณะของหลักสูตรที่ดีจะต้องเป็นหลักสูตรที่สนองเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพคนของชาติ ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาของชาติ เป็นหลักสูตรที่เกิดจากแนวคิดของบุคคลหลายฝ่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรมีความยืดหยุ่น ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายและนำไปปฏิบัติได้จริง ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาและกิจกรรมต้องเหมาะสมกับ พื้นฐาน ธรรมชาติ และความต้องการของผู้เรียนส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้เอง หลักสูตรต้องครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ คือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการจัดประสบการณ์ และการวัดประเมินผล หลักสูตรมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่ดีขึ้น

- จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563 : 31) ได้กล่าวถึงหลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้
1. เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เข้าใจง่าย และมีความยืดหยุ่นที่จะสามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้
 2. เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเนื้อหา กิจกรรม ที่เหมาะสมกับพื้นฐาน ธรรมชาติ ความต้องการของผู้เรียน

3. เป็นหลักสูตรที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัด และความสนใจ

4. เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้เอง

5. เป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย สามารถนำไปตัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตของผู้เรียน

6. เป็นหลักสูตรที่บรรจุเนื้อหา ประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับช่วงเวลาที่ให้การศึกษา

7. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงหลักสูตร

8. เป็นหลักสูตรที่มีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น

เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี (2563 : 11 - 12) ได้กล่าวถึงลักษณะของหลักสูตรที่ดีจะต้องนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา โดยหลักสูตรที่ดีมีคุณสมบัติดังนี้

1. ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษา
2. ตรงตามลักษณะของพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของผู้เรียน
3. ตรงตามลักษณะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี เอกลักษณ์ของชาติ
4. เนื้อหาสาระเรื่องที่สอนเพียงพอที่จะช่วยให้นักเรียนคิดเป็นและมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ
5. สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน คือ ต้องจัดวิชาทักษะและเนื้อหาวิชาให้เหมาะสม
6. หลักสูตรที่ดีต้องสำเร็จจากการร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ผลดีควรจัดให้เป็นคณะกรรมการ
7. หลักสูตรที่ดีต้องให้นักเรียนได้เรียนรู้ต่อไป และจะต้องเรียงลำดับความยากง่ายไม่ให้ขาดตอนออกจากกัน
8. หลักสูตรที่ดีต้องส่งเสริมให้เด็กรู้จักแก้ไขปัญหา
9. หลักสูตรที่ดีต้องจัดประสบการณ์ที่ดีและกิจกรรมหลากหลาย เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกอย่างเหมาะสมตามความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของแต่ละคน

10. หลักสูตรที่ดีต้องวางกฎเกณฑ์ได้อย่างเหมาะสม นำไปปฏิบัติและวัดประเมินผลได้อย่างสะดวก

สรุปได้ว่า ลักษณะของหลักสูตรที่ดีนั้นต้องเป็นหลักสูตรที่เกิดจากแนวคิดของบุคคลหลายฝ่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุม จุดมุ่งหมายชัดเจน มีการจัดประสบการณ์ที่ดีและกิจกรรมหลากหลาย ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน มีการวางกฎเกณฑ์ได้อย่างเหมาะสม นำไปปฏิบัติและวัดประเมินผลได้

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

ทาบา (Taba. 1962 : 454) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่จุดมุ่งหมายและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบต่อทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรนั้น คือ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

กูด (Good. 1973 : 157 - 158) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน

เซเลอร์ และคณะ (Saylor and et al. 1981 : 7) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตร (Curriculum construction) คือ การสร้างรายวิชาการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานในการสร้างอยู่เลย

2. การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum improvement) คือ การดำเนินงานจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งขั้นตอนของการปรับปรุงหลักสูตรนี้จะมีการดำเนินการเช่นเดียวกับการสร้างหลักสูตรแต่จะต่างกันตรงที่การปรับปรุงหลักสูตรจะเน้นเป้าหมายของหลักสูตรมากกว่ากระบวนการของการจัดทำหลักสูตร กล่าวคือเป็นการทำหลักสูตรที่มีอยู่ให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2556 : 5) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยที่ยังไม่เคยมีหลักสูตรนั้นมาก่อน หรือ การจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557 : 131) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายรวมถึงการสร้างใหม่โดยไม่มีของเดิม และการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว

รุ่งทิwa จันทน์วัฒนวงษ์ (2557 : 98) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมทั้งองค์ประกอบ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองภายในท้องถิ่น ภายในประเทศ และต่างประเทศ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559 : 75) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และ 2) เป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้นสอดคล้องกับสภาพสังคม และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563 : 69) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายกว้างครอบคลุม 2 นัย คือ 1) การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยที่ยังไม่เคยมีหลักสูตรนั้นปรากฏมาก่อน หรือ 2) การพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เหมาะสมสอดคล้องกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน หลักสูตร และวิธีสอน รวมทั้งการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีตามจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตรขึ้นมาเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล ผู้เรียนและสังคม และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้เสนอและกล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

ทาบา (Taba. 1962 : 454 - 455) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 วิจัยความต้องการ กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ

และความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมรวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ เป็นการกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เป็นหลักในการพิจารณา

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาสาระ กล่าวคือ เป็นการคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของสังคม โดยคัดเลือกมาให้เรียนเฉพาะที่ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 จัดเนื้อหาสาระ กล่าวคือ เป็นการจัดระเบียบลำดับขั้นตอนของเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมา โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียน ได้รับความรู้ใดก่อนหรือหลัง ซึ่งอาจจัดลำดับความยากง่าย ความกว้าง ความแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อเนื่องกัน

ขั้นตอนที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ กล่าวคือ เป็นการคัดเลือกประสบการณ์การเรียน โดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่าง ๆ เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ตลอดจนเนื้อหาวิชาที่ได้กำหนดไว้ด้วย

ขั้นตอนที่ 6 จัดประสบการณ์การเรียน กล่าวคือ เป็นการจัดระเบียบลำดับขั้นตอนของประสบการณ์การเรียน ตามลำดับก่อนหลัง เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดวางไว้

ขั้นตอนที่ 7 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล กล่าวคือ เป็นขั้นที่จะทำให้ทราบว่า การพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยปกติจะพิจารณาจากผลของการใช้หลักสูตร นั่นคือ พิจารณาว่าผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชาและกระบวนการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด

ไทเลอร์ (Tyler, 1971 : 99) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิดที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งด้วยกัน คือ ศึกษาจากสังคม ศึกษาจากตัวผู้เรียน และศึกษาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา ข้อมูลที่ได้จากแหล่งทั้ง 3 ดังกล่าวนั้น จะเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราว จุดประสงค์ที่ได้ขึ้นนี้บางครั้งอาจจะมีมากกว่าที่จะจัดไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จึงควรได้มีการพิจารณาเลือกเฉพาะจุดประสงค์ที่สำคัญ และสอดคล้องกัน เพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติขั้นต่อไป ไทเลอร์ได้เสนอว่าการเลือกจุดประสงค์ถาวร ควรผ่านการกลั่นกรองเพื่อคัดเอาข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องกันออกไป ด้วยวิธีการพิจารณาหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และพิจารณาจากหลักปรัชญาการศึกษา และ

ปรัชญาสังคม จุดประสงค์ที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วนี้เรียกว่า จุดประสงค์ขั้นสุดท้ายหรือจุดประสงค์ถาวรที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกประสบการณ์ในการศึกษา การเลือกประสบการณ์การเรียนในการวางโครงสร้างของหลักสูตร ไทเลอร์ได้ตั้งคำถามข้อที่ 2 ว่า จะเลือกประสบการณ์การเรียนอย่างไร จึงจะช่วยให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจุดประสงค์ที่ระบุพฤติกรรมและเนื้อหาเป็นจุดประสงค์หลายทางที่ต้องการไปถึง แต่อย่างไรก็ตามประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะจัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้นั้น เป็นวิธีการที่จะทำให้บรรลุจุดประสงค์ปลายทางได้

ขั้นตอนที่ 3 การจัดประสบการณ์ในการศึกษา มักจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ โดยมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา ทั้งนี้เกณฑ์ในการจัดประสบการณ์การศึกษาหรือการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ คือ ต้องมีความต่อเนื่องกัน มีการเรียงลำดับขั้นตอน และมีการบูรณาการ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการศึกษา เป็นขั้นตอนสุดท้ายของแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์เป็นขั้นที่จะทำให้ผู้วางแผนจัดทำหลักสูตรสามารถรู้ได้ว่า ประสบการณ์ในการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้นบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

เซเลอร์ และคณะ (Saylor and et al. 1981 : 28 - 39) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมาย (Goals) จุดมุ่งหมาย (Objectives) และขอบเขต (Domains)

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) มีการวางแผนออกแบบหลักสูตรตัดสินใจเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 3 การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) มีการวางแผนและจัดทำแผนการสอน (Instructional plans) ในรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนจะเลือกวิธีการสอน และวัสดุสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) การประเมินผลหลักสูตรจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร สามารถตัดสินใจได้ว่าจะยังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1998 : 232 - 269) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ว่ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความจำเป็น ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วยการจัดการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ซึ่งต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดผลได้

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกอบรม ประกอบด้วยเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลซึ่งประเมินได้จากปฏิบัติการเรียนรู้พฤติกรรมหรือผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สัจด์ อุทรานันท์ (2532 : 38 - 43) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร โดยกล่าวอธิบายวัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 7 ขั้นตอน ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา ความต้องการทางของสังคมและผู้เรียน จะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการและสามารถแก้ปัญหาแตกต่าง ๆ ได้

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่กระทำหลังจากการวิเคราะห์และได้ทราบถึงสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการต่าง ๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น เป็นการมุ่งแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือก การจัดเนื้อหาสาระ และการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้ที่นำมาจัดไว้ในหลักสูตรต้องผ่านการพิจารณาคั่นกรอง และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดผลประเมินผล ขั้นนี้มุ่งที่จะหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อที่ใช้ในการวัดประเมินว่า วัดผลประเมินผลอะไรบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้มุ่งหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตรหลังได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังจากได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้แล้ว ก็ควรประเมินผลจากการใช้ว่า หลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้อง และมีจุดใดบ้างที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขบ้าง

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากที่ได้มีการตรวจสอบและประเมินเบื้องต้นแล้วหากพบว่ามีข้อบกพร่องจะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องหรือเหมาะสมก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในสถานที่จริง ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมชาย กิจยรรยง (2546 : 45) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 12 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพการหรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อผลสำเร็จของงานที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมและความต้องการการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักการและเหตุผล หมายถึง การนำเอาสรุปการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ทำการเรียบเรียงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการฝึกอบรมหรือสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งควรประกอบด้วยสภาพที่พึงประสงค์ สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัญหา และผลเสียหายที่เกิดขึ้น ความพยายามในการแก้ปัญหา ความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่กำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้น จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะใด จึงจะสามารถแก้ปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็นของหน่วยงานได้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์งาน หมายถึง การจำแนกหน้าที่และชิ้นงานในตำแหน่งเพื่อระบุวิธีการทำงานย่อยของแต่ละชิ้นงานมีขั้นตอนอย่างไร หรือต้องทำอะไรบ้าง และต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดหัวข้อวิชา หมายถึง เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันของเรื่องที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถ

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อวิชา ซึ่งเป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดหลักการหรือทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการกำหนดว่าภายในวิชานั้นจะต้องใช้ทฤษฎีแนวคิด และหลักการอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดวิธีการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 9 การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตรฝึกอบรมทั้งระยะเวลาของหัวข้อวิชาและระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 10 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 11 การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและการกำหนดการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งส่วนย่อยและส่วนรวมทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 12 การกำหนดวิธีการติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบหลังจากฝึกอบรมระยะหนึ่งว่าผู้ที่อบรมไปแล้วสามารถนำเอาความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้จริงเพียงใด

ทวีป อภิสัทธ์ (2551 : 17 - 24) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 เลือกกิจกรรมและเทคนิควิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554 : 57 – 59) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างและการออกแบบหลักสูตรโดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 ขร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้และแต่ละรายวิชา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นำร่อง กล่าวคือ การนำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมความพร้อม กล่าวคือ การอบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ขั้นตอนที่ 5 นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประกอบการใช้หลักสูตรสนับสนุน ให้ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ ได้แก่ 1) การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน 2) ผู้บริหารจัดการเตรียมสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งงบประมาณสนับสนุนการบริหารหลักสูตร 3) การสอนเป็นหน้าที่ของผู้สอน และ 4) การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตรแล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ (2555 : 77 – 80) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรแต่ละหลักสูตรจึงต้องมีความมุ่งหมายที่แสดงถึงเอกลักษณ์และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งความมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับควรสอดคล้องและเสริมความมุ่งหมายทางการศึกษาในระดับชาติ

ขั้นตอนที่ 2 การจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ เมื่อได้กำหนดแล้วว่าความมุ่งหมายของหลักสูตรมีอะไรบ้าง สิ่งต่อไป คือ การเลือกเนื้อหาให้เหมาะสมกับนักเรียน และลำดับก่อนหลังในการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ การนำเอาหลักสูตรไปใช้ คือ การนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลเพื่ออำนวยความสะดวกและนักเรียนสามารถสอน และเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตรที่นำไปใช้ว่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด และนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรการนำผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรไปปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม และนำไปใช้ต่อไป หรือตัดสินใจต่อ

ซูชัย สมิตธิโกร (2556 : 44 - 48) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 6 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่สำคัญสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมในขั้นตอนแรกจะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้นั้นควรจะเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นการคัดเลือกและออกแบบฝึกอบรมซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมาย เช่น หัวข้อเนื้อหา เนื้อหา รูปแบบและวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผลควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรมโดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นเกณฑ์จึงควรจะระบุ

พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถ ระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ที่ตรงไหนและพฤติกรรมนั้นแสดงออกมากายได้สภาวะการณ์อย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ ในระหว่างการฝึกอบรมอาจจะมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงควรที่จะได้มีการเตรียมการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไว้ด้วย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิดด้วยกัน คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) และวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2556 : 19 - 23) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) เป็นการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือการบริหาร ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยดี ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมควรสนใจ และศึกษาวิเคราะห์อย่างจริงจังในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Training curriculum) ความจำเป็นในการฝึกอบรมจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่าหลักสูตรฝึกอบรมจะมีจุดประสงค์อย่างไร ควรจะกำหนดรายวิชาหรือกิจกรรมอะไรลงไป หลักสูตรควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม โดยยึดหลักว่าถ้ามีจุดประสงค์ให้ความรู้ความเข้าใจอาจใช้เวลาสั้น ๆ ได้ หากมีจุดประสงค์ให้เกิดความชำนาญหรือทักษะต้องใช้เวลามากขึ้น การอบรมใช้บรรยายอย่างเดียวไม่ได้ การอบรมที่ต้องการเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต้องกำหนดระยะเวลาให้นานพอที่จะสร้างเจตคติใหม่ได้

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบ โครงการฝึกอบรม (Training project) เป็นการวางแผนว่าจะฝึกอบรมอะไร เมื่อไร และให้ใครนั้น จะต้องเขียนเป็นโครงการอย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่เตรียมไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม (Training) เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปทดลองฝึกอบรมจริง ขณะการฝึกอบรมก็ควรจะมีการประเมินผลรายวิชาด้วย เพื่อให้ทราบว่ารายวิชาที่กำหนดไว้ นั้นผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารได้มากน้อยเพียงใด วิทยากร ทำหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม (Training evaluation) เมื่อผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วควรมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบว่า ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้มากน้อยเพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมการบริหารในทางที่ดีหรือไม่ การประเมินอาจใช้การวัดหลาย ๆ วิธีแล้วแต่ความเหมาะสมและความต้องการ

ไพทอร์ย์ ลินลาร์ตัน (2562 : 26 – 27) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเนื้อหาสาระ (Contents)

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดระเบียบวิธีการสอน (Methods)

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดแนวการประเมินผล (Evaluation)

สรุปได้ว่า รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาแต่ละท่านนั้นสอดคล้องและกันไปในทิศทางเดียวกัน โดยรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะเน้นที่การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรบนพื้นฐานของสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและสังคม การออกแบบหลักสูตรด้วยการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตรซึ่งจะทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่ออกแบบนั้นสามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรกล่าวได้ว่ามี 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร คือ การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ตลอดจนการออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดโครงสร้าง หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การจัดกิจกรรม สื่อการสอน และการประเมินผล และระยะที่ 2 การทดลองใช้และประเมินผลหลักสูตร คือ การทดลองใช้หลักสูตรโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ตลอดจนการประเมินผลหลักสูตรเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam and et al. 1971 : 128) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการหาและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

กู๊ด (Good. 1973 : 209) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร คือ การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์ และ

ความต่อเนื่องของเนื้อหาและผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่องและการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 231) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการเก็บและนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจคุณภาพของหลักสูตร

เบรดี (Brady. 1990 : 152) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการนำข้อมูลจากการวัดความสามารถของผู้เรียนเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณภาพของหลักสูตร

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548 : 98) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำข้อมูลในการวิเคราะห์มาตัดค้นหาข้อบกพร่องหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหรือตัดค้นหาคุณค่าของหลักสูตร

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557 : 162) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวัด และตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรตั้งแต่กระบวนการร่างหลักสูตร และกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ในระบบหลักสูตรว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวัง และการปฏิบัติจริงเพียงใด หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด มีผลกระทบอย่างไร เพื่อจะนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรนั้นให้ดีขึ้น

จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563 : 144) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพอย่างไร เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี (2563 : 137) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรต่อผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนได้จริงหรือไม่ ซึ่งข้อมูลการประเมินหลักสูตรจะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่มีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบข้อดี และจุดอ่อนของหลักสูตร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ

ความสำคัญของการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

ทาบ (Taba. 1962 : 310) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรกระทำขึ้นเพื่อการศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จุดประสงค์ ขอบเขตของเนื้อหาสาระคุณภาพของผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ การใช้สื่อและวัสดุการสอน เป็นต้น

แมคเนล (McNeil. 1981 : 153) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรมีความสำคัญเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการเลือกหลักสูตร เพื่อนักพัฒนาหลักสูตรได้รู้ว่า ควรจะปรับปรุงหลักสูตรตรงไหนและอย่างไร และเพื่อให้ครูใช้หาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548 : 99) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรใด ๆ ก็ตามจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อหาทางปรับปรุง แก้ไขสิ่งที่บกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินการในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา การวัดผล เป็นต้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใดและมีปัญหาอุปสรรคอะไร จะได้เป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้

2. มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศ กำกับดูแล และการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้จะได้ช่วยปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

3. มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปอีกหรือยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง และจะประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดีตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด และเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

4. มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตร ว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่อย่างไร การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในลักษณะที่การนำหลักสูตรไปใช้หรือหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งก็ได้

รุ่งทิพา จันทรวิฒนวงษ์ (2557 : 199) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการประเมินหลักสูตรจะทำให้ทราบคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตร ว่ามีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ และผลการประเมินหลักสูตรนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไข หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563 : 146) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรกระทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร ตัดสินเกี่ยวกับรูปแบบการสอนและการบริหารหลักสูตร วัดคุณภาพผลผลิต และปรับปรุงหลักสูตร

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรนั้นมีความสำคัญเพื่อตัดสินหลักสูตรนั้น ๆ ว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ และเพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร

ระยะเวลาในการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงระยะเวลาในการประเมินหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

ชาติชาย ม่วงปทุม (2557 : 164 – 165) ได้กล่าวถึงระยะเวลาในการประเมินหลักสูตรไว้ว่า โดยทั่วไปจะกำหนดระยะเวลาของการประเมินออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้

การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริงมีความสำคัญเพื่อให้มีความมั่นใจในคุณภาพของหลักสูตรนั้น ๆ ก่อน จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ ซึ่งเป็นลักษณะของการวิเคราะห์โครงการ (Project analysis) ของการพัฒนาหลักสูตรทั้งหมด ดำเนินการได้ใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่ ประเมินหลักสูตรเมื่อพัฒนาหลักสูตรฉบับร่างเสร็จแล้ว และประเมินหลักสูตรในช่วงเวลาการทดลองใช้หลักสูตร

ระยะที่ 2 การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร

ระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ควรมีการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (Formative evaluation) หรือตรวจสอบว่าหลักสูตรนั้น ๆ สามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด หรือมีข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

ระยะที่ 3 ประเมินหลักสูตรเมื่อใช้หลักสูตรครบกระบวนการ

การประเมินในระยะนี้ ดำเนินการเมื่อดำเนินการใช้หลักสูตรครบกระบวนการแล้ว (Summative evaluation) ควรจะมีการประเมินผลหลักสูตรในลักษณะสรุปรวมทั้งระบบ ทั้งนี้อาจนำข้อมูลการประเมินผลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าของหลักสูตร การประเมินในระยะนี้เพื่อที่จะสรุปและตัดสินใจว่า หลักสูตรที่จัดทำขึ้น ควรจะดำเนินการได้ต่อไป หรือควรปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือควรจะยกเลิกหลักสูตรนั้น ๆ

รุ่งทิพา จันทรวิวัฒนวงษ์ (2557 : 230) ได้กล่าวถึงระยะเวลาในการประเมินหลักสูตรไว้ว่า ระยะเวลาในการประเมินหลักสูตรแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้

ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร

ระยะที่ 3 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

ระยะที่ 4 การประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

สรุปได้ว่า การประเมินในแต่ละระยะนั้นมีรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งต้องเลือกใช้รูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับระยะการประเมินนั้น ๆ

ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงขอบเขตในการประเมินหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1974 : 311) ได้กล่าวถึงขอบเขตในการประเมินผลหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การประเมินจุดมุ่งหมายในระดับต่าง ๆ โดยประเมินจุดมุ่งหมายที่อยู่ในหลักสูตร เพื่อดูว่าจุดมุ่งหมายเหล่านี้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมหรือไม่เพียงไร ภาษาที่ใช้ยุ่งยากแก่การสื่อสารซึ่งกันและกันหรือไม่ การกำหนดจุดมุ่งหมายไว้สูงเกินไปและยากเกินไปแก่การปฏิบัติหรือไม่

2. การประเมินโครงการการศึกษาของโรงเรียนทั้งระบบ การประเมินผลโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ทราบว่าการใช้หลักสูตรบรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

3. การประเมินการเลือกเนื้อหาสาระของวิชา การเลือกและจัดประสบการณ์สื่อการเรียน ได้จัดและดำเนิน ไปเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และการจัดประสบการณ์เรียนได้สัดส่วนครบทุกด้านและมีความเหมาะสมหรือไม่

4. การประเมินการสอนเพื่อจะดูว่าการสอนของครูดำเนิน ไปโดยยึดถือหลักสูตรหรือไม่ การสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่

5. การประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ แม้ว่าการประเมินผลแต่ละโครงการได้วางแผน และขั้นตอนของการประเมินผลไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่การดำเนินงานอาจมีข้อผิดพลาดได้ ซึ่งจะทำให้การประเมินเพื่อสรุปผลของหลักสูตรผิดพลาดไปได้ ฉะนั้นจึงต้องมีการประเมินผลโครงการเพื่อตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง

โบแชมป์ (Beauchamp. 1975 : 177) ได้กล่าวถึงขอบเขตในการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1. ประเมินผลการใช้หลักสูตร (Evaluation of teacher use of the curriculum)
2. ประเมินผลแบบของหลักสูตร (Evaluation of the design)
3. ประเมินผลการเรียนของนักเรียน (Evaluation of pupil outcomes)
4. ประเมินผลระบบหลักสูตร (Evaluation of curriculum system)

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557 : 167) ได้กล่าวถึงเขตของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินหลักสูตรนั้นสามารถกระทำได้ในขอบเขตที่แตกต่างกัน กล่าวคือ สามารถดำเนินการในขอบเขตแคบ ๆ คือ การประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หรือการประเมินในขอบเขตที่กว้าง คือ การประเมินหลักสูตรทั้งระบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการประเมิน รวมทั้งระยะของการประเมิน

จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563 : 146 – 147) ได้กล่าวถึงขอบเขตในการประเมินหลักสูตรไว้ว่า ในการประเมินหลักสูตรจะต้องประเมินให้ครบทั้งระบบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร
2. การประเมินระบบของหลักสูตร
 - 2.1 ประเมินจุดมุ่งหมายในระดับต่าง ๆ
 - 2.2 ประเมินการจัดเนื้อหาหลักสูตร
 - 2.3 ประเมินการสอนของผู้สอน
 - 2.4 ประเมินระบบการบริหารและการจัดการหลักสูตร
 - 2.5 ประเมินโปรแกรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
3. การประเมินผลผลิต

สรุปได้ว่า ขอบเขตในการประเมินหลักสูตรนั้นสามารถกระทำได้ในขอบเขตที่แตกต่างกัน แต่ต้องประเมินให้ครบทั้งระบบของหลักสูตรนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการประเมิน รวมทั้งระยะของการประเมินด้วย

รูปแบบการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรไว้หลายแนวทาง โดยรูปแบบของการประเมินหลักสูตรนั้นมีที่มาจากแนวคิดและช่วงเวลาของการนำไปใช้ในการประเมินหลักสูตรที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตร ไว้ 2 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์

ไทเลอร์ (Tyler, 1971 : 104 - 125) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรว่าเป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ ส่วนที่ประสบผลสำเร็จที่ควรเก็บไว้ใช้ในโอกาสต่อไป และส่วนที่ไม่ความสำเร็จควรปรับปรุงแก้ไข และการประเมินเน้นการประเมินความก้าวหน้าทางการศึกษาในภาพรวมเพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค ตลอดจนความต้องการทางการศึกษาให้สาธารณชนได้รับรู้ และนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายทางการศึกษา การประเมินหลักสูตรเป็นการศึกษารายละเอียดองค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในกระบวนการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณค่าของหลักสูตร หากหลักสูตรไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก็จะต้องมีการตัดสินใจที่จะยกเลิกหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดมุ่งหมายก็อาจจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงการกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงหรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ จะเห็นว่าเป็นการยึดความสำเร็จของผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยอาศัยการวัดพฤติกรรมก่อนและหลังเรียน (Pre-post measurement) และมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ก่อนล่วงหน้าว่าความสำเร็จระดับใดจึงจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การประเมินผลลักษณะนี้จึงเป็นการประเมินผลสรุป (Summative evaluation) มากกว่าการประเมินผลความก้าวหน้า (Formative evaluation)

2. รูปแบบการประเมินของครอนบาค

ตามแนวความคิดของครอนบาคนั้นการประเมินผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษา อาจเป็นกิจกรรมใดก็ได้ ซึ่งครอนบาคมีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ดังนั้นจึงเชื่อว่าการทดสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนเพียงอย่างเดียวเพื่อดูการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมย่อมไม่เพียงพอสำหรับการประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน ควรประเมินผลกระทบหรือผลข้างเคียง (Side effect) (รุ่งทิวา จันทร์วัฒนวงศ์, 2557 : 218 - 219)

2.1 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลตามแนวความคิดของครอนบาค

2.1.1 เพื่อปรับปรุงรายวิชา (Course improvement) เพื่อตัดสินใจว่า อุปกรณ์การเรียนการสอน และวิธีการสอนใดที่น่าพอใจ และมีส่วนใดที่ดำเนินการอยู่แล้วต้องแก้ไข

2.1.2 เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับตัวบุคคล (Decision about individual) เช่น การตัดสินใจในการวางแผน การคัดเลือก หรือการแยกกลุ่มผู้เรียน หรือแจ้งให้ผู้เรียนทราบว่าส่วนใดที่เขาเด่น และส่วนใดที่เขาควรปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

2.1.3 เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีในการบริหาร (Administrative regulation) เช่น เพื่อการตัดสินใจว่า ระบบการศึกษาของโรงเรียนดีหรือไม่เพียงไร และครูแต่ละคนของโรงเรียนมีประสิทธิภาพดีหรือไม่อย่างไร เป็นต้น

2.2 สิ่งที่ควรประเมินผลตามแนวความคิดของครอนบาค

ครอนบาค มีความเห็นว่า การประเมินไม่ควรจำกัดอยู่ที่การทดสอบผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว ควรมีการวัดหรือศึกษาด้านอื่นด้วย โดยครอนบาคได้เสนอไว้ 4 ด้าน คือ

2.2.1 การติดตามผลผู้ที่จบจากหลักสูตร (Follow-up- studies)

2.2.2 การวัดทัศนคติ (Attitude measurement)

2.2.3 การวัดความสามารถทั่ว ๆ ไป (Proficiency measurement)

2.2.4 การศึกษากระบวนการ (Process studies)

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการตัดสินใจคุณค่าหลักสูตรซึ่งเป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ เป็นการยึดความสำเร็จของผู้เรียน ส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยอาศัยการวัดพฤติกรรมก่อนและหลังเรียน และมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ก่อน

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมออนไลน์

การวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมออนไลน์ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความหมายของการฝึกอบรม ความสำคัญของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม และการฝึกอบรมออนไลน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้หลากหลาย ดังนี้

บีช (Beach. 1970 : 193) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

หรือจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะหรือเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

กู๊ด (Good. 1973 : 613) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เกิดความชำนาญ หรือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งปรับเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

แฟรง (Frank. 1974 : 234) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมคือ การพัฒนาทัศนคติ ความรู้ แบบพฤติกรรม ความชำนาญงานที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับแต่ละบุคคลเพื่อที่จะปฏิบัติงานของคนที่ในปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ

โกลด์สไตน์ (Goldstein. 1986 : 3) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม คือ การได้มาของทักษะ แนวคิดหรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอีกสภาพแวดล้อมหนึ่ง

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1999 : 128 - 130) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม คือ วิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการจัดเพื่อพัฒนาหรือฝึกทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในองค์กร

วันทนาเนาวัณ (2548 : 46) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมคือ กิจกรรมในการที่จะพัฒนาตัวของบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้มีทัศนคติและพฤติกรรมสู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จและเป็นคนที่มีคุณภาพและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2551 : 19) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่เพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติอันดีที่นำไปช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2551 : 30) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อการเรียนรู้ในระยะสั้น ๆ โดยเน้นเรื่องการปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติงานอันมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เข้ารับการอบรมและเป็นผลดีต่อองค์กร

สมคิด บางโม (2556 : 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐาน

การทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกิดความสามารถ เกิดความชำนาญ และเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ จนกระทั่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไป

ความสำคัญของการฝึกอบรม

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้หลากหลาย ดังนี้

จอห์นสัน (Johnson. 1979 : unpagged ; Citing Wallington. 1979 : 35 - 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารชนิดหนึ่งที่ใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

ลีโอโพลด์ และคณะ (Leopold and et al. 1999 : 219) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมสามารถช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตเกี่ยวกับความมั่นคงขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลส่วนตัวภายในองค์กร ตลอดจนช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้และรับมือได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

สมคิด บางโม (2556 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมช่วยให้องค์กรเข้มแข็งและช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น
3. เมื่อรับพนักงานใหม่มีความจำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้เขารู้วิธีการทำงานขององค์กรแม้จะมีประสบการณ์มากจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน
4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย
5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป
สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารองค์กร
ทำให้บุคลากรในองค์กรได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
ที่ดียิ่งขึ้นและช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

เทคนิคการฝึกอบรม

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้หลากหลาย ดังนี้

วิลสัน (Wilson. 2000 : 1 – 11) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เทคนิคแบบห้องเรียน

1.1 การบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้หรือไม่ใช้โสตทัศนูปกรณ์ช่วย
1.2 การระดมสมอง เป็นเทคนิคที่ทำให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
ในสิ่งใหม่

1.3 การพู่ฉา - วิชานา เป็นการสนทนาระหว่างบุคคลหลายบุคคลในหัวข้อนั้น ๆ

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการพู่ฉา - วิชานาของบุคคลต่าง ๆ ประกอบด้วย
การนำบุคคลที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งแต่ละคนอาจมีความรู้เหมือนกันหรือ
แตกต่างกัน

1.5 การบรรยายเป็นคณะ เป็นการประชุมเพื่อให้ผู้พูดถ่ายทอดคำพูดสั้น ๆ ออกไป
โดยปราศจากการย้อนกลับจากผู้ฟัง

1.6 การสาธิต เป็นการแสดงการปฏิบัติงานเพื่อถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานให้เห็นว่า
ควรทำอย่างไร

2. เทคนิคแบบกลุ่ม

2.1 กรณีศึกษา เป็นเทคนิคการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมหรือจำลองจากเหตุการณ์ที่
เกิดขึ้นจริงและเกี่ยวข้องกันเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พิจารณา วิเคราะห์ อภิปราย ตัดสินใจ
ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 วิธีการประสบเหตุการณ์ที่สำคัญ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกรณีศึกษา แต่วิธีการ
ประสบเหตุการณ์ที่สำคัญนี้มีความแตกต่างจากกรณีศึกษา คือ เป็นการรายงานเหตุการณ์ที่ประสบ
พบเห็น ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนเพิ่มเติมรายละเอียดของข้อมูล และคำถามต่าง ๆ ลงไป

3. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด เป็นการผสมผสานระหว่างการจำลองสถานการณ์กับ
การแสดงบทบาทสมมติและกรณีศึกษา โดยมอบหัวข้อที่เกี่ยวกับตัวเขาเป็นผู้ปฏิบัติให้อยู่ภายใต้
เวลาที่จำกัด ได้แก่

3.1 การประชุมกลุ่มแบบฝั่ง เป็นการประชุมกลุ่มย่อยต่าง ๆ เพื่ออภิปรายและสอบถามปัญหาด้วยการใช้คำถามเปิด หรือเพื่อให้เกิดความคิดเจาะลึก

3.2 การอภิปรายเป็นกลุ่มคณะ เป็นการปฏิสัมพันธ์ด้วยการพูดคุยกันตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่า 2 คนขึ้นไป ตามสถานการณ์แห่งการเรียนรู้ การอภิปรายอาจจะมีลักษณะเป็นการประชุมในเชิงแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.3 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นเทคนิคอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมเน้นบทบาทในลักษณะไม่เป็นทางการ และไม่ใช้ละครเวที แต่เป็นการเล่นให้สมจริงกับสภาพที่เป็นจริง

3.4 การประชุมในลักษณะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการจัดรูปแบบในการอภิปราย โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดตามระยะเวลาที่จัดให้

3.5 การฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมผู้อื่น เป็นการฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นสูงสุด

3.6 การจำลองสถานการณ์ เป็นการได้รับรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์ความเป็นจริง ภายใต้เงื่อนไขการควบคุม

3.7 เกม เป็นรูปแบบการจำลองสถานการณ์โดยให้แต่ละคนเกิดการแข่งขันกันเป็นกลุ่ม ซึ่งบางครั้งอาจเรียกว่า แบบฝึกหัดการจำลองสถานการณ์เพื่อจัดลำดับการตัดสินใจการบริหารแบบพลวัต

3.8 การฝึกอบรมด้วยตัวแบบหรือรูปแบบ เป็นการบรรยายจากรูปภาพ โดยสร้างความคิดหรืออุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายในลักษณะเชิงวิเคราะห์

3.9 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดประชุมอีกวิธีหนึ่งที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการทดลองและดำเนินการ ทำการแยกแยะผลลัพธ์ และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก

3.10 การสัมมนา เป็นการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนผลงาน โครงการวิจัยระหว่างผู้บรรยายเอกสาร ผู้ร่วมงาน และผู้อภิปราย การสัมมนาจะมีผู้นำการอภิปราย

3.11 คลินิก เป็นการประชุมโดยจุดมุ่งหมายหลัก คือ การวินิจฉัยสถานการณ์ที่คับขันหรือทวีความรุนแรง

3.12 การประชุม เป็นวิธีที่เกี่ยวกับกลุ่ม ซึ่งความคิดของกลุ่มจะเป็นแหล่งทางด้านความคิด การตรวจสอบและการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง การทดสอบสมมุติฐานและการชักนำให้เกิดผลสรุปออกมา

3.13 ซินดิเคต เป็นกลุ่มคนเล็ก ๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาจากผู้ชำนาญงานเฉพาะทางเพื่อมุ่งมั่นดำเนินงานและแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

3.14 การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน เป็นวิธีการที่มุ่งไปสู่การปรับปรุงการสื่อสารในลักษณะของการติดต่อซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนที่ค้นหาสถานะของตนเอง ความเป็นพ่อ ความเป็นผู้ใหญ่ และความเป็นเด็กในช่วงระยะเวลาที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน

4. การสอนงาน ได้แก่

4.1 การฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงาน เป็นการสอนให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานอย่างไร วิธีการนี้เกี่ยวข้องกับการแสดงวิธีการปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการอบรมคว่าทำอย่างไร รวมทั้งยังอธิบายจุดสำคัญ ๆ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ฝึกปฏิบัติและพร้อมทั้งควบคุมเพื่อให้ทุกคนประสบความสำเร็จในการฝึกอบรม

4.2 การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยผู้บังคับบัญชาปรับปรุงและทำให้งานเกิดขึ้น โดยการออกแบบวิธีการหรือกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงานเป็นการเรียนรู้งานอีกรูปแบบหนึ่งในขณะที่การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงขอบเขตของงานที่สำคัญ

4.3 การฝึกอบรมโดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน เน้นไปที่ผู้บังคับบัญชาให้มีจิตสำนึก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารและเขาทั้งหลายต้องการผลงานที่ดีจากลูกน้อง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในขณะที่พวกเขากำลังทำการตรวจตรา

4.4 การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานจริง เป็นวิธีการวางแผน โปรแกรมและวิธีการติดตามผลไว้ล่วงหน้า เพื่อฝึกอบรมผู้จัดการหรือผู้บริหารรุ่นใหม่ หรือการสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานตามคุณสมบัติของสายวิชาชีพนั้น

4.5 การฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช ในเนื้อหาของกรฝึกอบรม ผู้บริหารเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะฝึกสอนในลักษณะโค้ชให้กับลูกน้อง ดังนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้แนะนำ

วารินทร์ อักษรนำ (2547 : 21) ได้กล่าวถึงเทคนิคของการฝึกอบรมไว้ว่า ผู้เกี่ยวข้องในยุทธจักรการฝึกอบรมได้พัฒนาเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะและปรับทัศนคติในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยดูจากจุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. จุดศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่วิทยากร
2. จุดศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ใช้อุปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

สมคิด บางโม (2556 : 85 - 86) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้ว่า เทคนิคการฝึกอบรม มี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ กล่าวคือ การใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดความรู้และการใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดความรู้ แต่ที่นิยมใช้กันมากและได้ผลดี ทำให้การฝึกอบรมไม่น่าเบื่อหน่าย คือ การใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น เสนอประสบการณ์ ได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้ทดลองกระทำ ได้พบเห็นด้วยตนเองภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้

สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมมีหลากหลายเทคนิควิธี แต่ละเทคนิควิธีต่างมีลักษณะและวิธีการที่แตกต่างกัน ซึ่งการจะเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ

การฝึกอบรมออนไลน์

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ไว้หลากหลาย ดังนี้

คลาร์ค (Clark. Online. 1996 ; อ้างถึงใน เอกชัย แซ่พูน. 2564 : 70) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์ (Online training) เป็นกระบวนการฝึกอบรมที่ต้องอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผ่านทางโปรแกรมค้นหาข้อมูล (Web browser)

วิลเลียม (William. Online. 2000) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์ เป็นการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตจึงสามารถฝึกอบรมได้

คิลบี้ (Kilby. Online. 2008) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์ เป็นวิธีการเรียนรู้ทางไกลรูปแบบใหม่ ที่ส่งผ่านข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือผ่านระบบเวปไซต์เว็บบ อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต

เจดจันทร์ พลดงนอก (2555 : 47) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์เป็นการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยไม่จำกัดสถานที่ แต่อยู่ภายใต้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

วรุฒิ มั่นสุขผล (2557 : 24) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์เป็นการฝึกอบรมโดยใช้เว็บเป็นสื่อในการฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมือผ่านเวปไซต์เว็บบ ที่ได้รับการออกแบบและจัดกระบวนการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และมีกระบวนการเหมือนกับการฝึกอบรมในห้องอบรมทั่วไป แต่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับผู้จัดการอบรมโดยระบบอินเทอร์เน็ต

ภูเบศ เลื่อมใส (2558 : 9) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์เป็นการจัดกิจกรรมการให้ความรู้โดยนำคุณสมบัติของเครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นสื่อกลางใน

การถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ร่วมมือกับการทำงานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นลักษณะการเรียนรู้ในลักษณะห้องเสมือนจริง โดยไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและค่าเดินทาง

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์ เป็นกระบวนการฝึกอบรมที่ต้องอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผ่านทาง Web browser เป็นวิธีการเรียนรู้ทางไกลรูปแบบหนึ่งโดยใช้อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางระหว่างผู้จัดการอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตจึงจะสามารถฝึกอบรมได้ กระบวนการฝึกอบรมนั้นเหมือนกับการฝึกอบรมในห้องอบรมทั่วไป กิจกรรมการฝึกอบรมนั้นมีการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ

หลักโยนิโสมนสิการ

การวิจัยครั้งนี้กล่าวถึงหลักโยนิโสมนสิการในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความหมายของโยนิโสมนสิการ และวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของโยนิโสมนสิการ

นักการศึกษาในประเทศได้กล่าวถึงความหมายของโยนิโสมนสิการไว้หลากหลาย ดังนี้ เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2553 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ว่าเป็นการทำในใจโดยอุบายอันแยบคาย กล่าวคือ การคิดเป็น การรู้จักคิด หรือการคิดวิเคราะห์

วสิน อินทสระ (2554 : 14) ได้กล่าวถึงความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ว่า โยนิโสมนสิการ คือ การคิดเป็น การคิดเป็นระบบ การคิดเป็นเรื่องราว

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556 : 8 ; 2559 : 57) ได้กล่าวถึงความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ว่า โยนิโสมนสิการ แปลว่า การทำในใจโดยแยบคาย หรือคิดถูกวิธี แปลง่าย ๆ ว่า ความรู้จักคิด หรือคิดเป็น หมายถึง การคิดอย่างมีระเบียบ หรือคิดตามแนวทางของปัญญา คือ การรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามสภาวะ เช่น ตามที่สิ่งนั้น ๆ มันเป็นของมัน โดยวิธีคิดหาเหตุปัจจัย สืบค้นถึงต้นเค้า สืบสาวให้ตลอดสายแยกแยะสิ่งนั้น ๆ เรื่องนั้น ๆ ออกให้เห็นตามสภาวะ และตามความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย โดยไม่เอาความรู้สึกด้วยดีตนหาอุปทานของตนเองเข้าจับ หรือเคลือบคลุม ทำให้เกิดความดิ่งม และแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ยังกำหนดใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Yonisomanasikāra” แทนคำภาษาไทยว่า “โยนิโสมนสิการ” ตามพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม

ทีสนา แคมมณี (2559 : 164) ได้กล่าวถึง โยนิโสมนสิการ คือ การใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น คือ กระทำในใจโดยแยบคาย มองทุกสิ่งด้วยด้วยความคิดพิจารณา รู้จักสืบสาว

หาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุและปัจจัย

สรุปได้ว่า โยนิโสมนสิการ (Yonisomanasikāra) คือ การคิดเป็น มีเหตุผล การคิดวิเคราะห์อย่างแยกคาย การคิดเป็นระบบ การคิดเป็นเรื่องราว การคิดอย่างมีระเบียบ หรือคิดตามแนวทางของปัญญา รู้จักพิจารณาความจริงเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจนสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

ลักษณะของโยนิโสมนสิการ

นักการศึกษาในประเทศได้กล่าวถึงลักษณะของโยนิโสมนสิการไว้หลากหลาย ดังนี้ พระเทพโสมถ (ประยูร ฐมฺมจิตฺโต) (2548 : 65 – 71) ได้กล่าวถึงวิธีคิดตามหลักโยนิโสมนสิการไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. อุบายมนสิการ คือ คิดถุกวิธี การศึกษาต้องสอนให้คนมีวิธีคิด วิธีวิจัยและใช้วิธีการนั้นอย่างถูกต้องว่องไว

2. ปถมนสิการ คือ คิดมีระเบียบ การศึกษาต้องสอนให้คนคิดต่อเนื่องอย่างเป็นธรรมชาติ มีระเบียบ ไม่กระโดดไป กระโดดมา คิดอย่างมีเป้าหมาย

3. การณมนสิการ คือ คิดมีเหตุผล รู้จักเชื่อมโยงว่าเหตุหนึ่งนำไปสู่ผลอะไร หรือผลนั้นมาจากเหตุอะไร

4. อุปาทกมนสิการ คือ คิดเป็นกุศลเป็นการคิดเพื่อค้นหาแก่นสารสาระ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารมากมาย ต้องรู้จักกรองเอาส่วนที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับเรา

ลักษณะ สรีวิวัฒน์ (2549 : 183 – 185) ได้กล่าวถึงการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้

1. อุบายมนสิการ คือ การคิดเพื่อเข้าถึงความจริง ด้วยการพิจารณาโดยอุบาย คือการคิดอย่างถุกวิธี ได้แก่ คิดประจักษ์ลักษณะสามัญ คิดเท่าทันความจริง และบนพื้นฐานของความเป็นจริง

2. ปถมนสิการ คือ การคิดอย่างมีลำดับขั้นตอนไม่สับสน เป็นการคิดหรือพิจารณาอย่างต่อเนื่อง เป็นลำดับขั้นตอน คือ การคิดอย่างมีระเบียบ ได้แก่ คิดจำแนกหมวดหมู่ คิดสืบค้นเค้าสาวตลอดสาย คิดทบทวนโยงสายสัมพันธ์

3. การณมนสิการ คือ การคิดอย่างมีเหตุผล เป็นการพิจารณาไปตามเหตุ ค้นหาเหตุ คิดสืบค้นถึงความสัมพันธ์สืบทอด หรือสืบเนื่องกัน คือ การคิดอย่างมีเหตุผล ได้แก่ คิดแบบแก้ปัญหา คิดค้นคว้าทุกสิ่ง คิดจุดหมายอ้างอิง คิดไม่ทิ้งหลักการ

4. อุปาทกมนสติการ คือ การคิดให้เกิดผล เป็นการคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์ เล็งถึงการคิดอย่างมีเป้าหมายเป็นการคิดพิจารณาที่ทำให้เกิดกุศลธรรม ได้แก่ คิดทั้งคุณและโทษ คิดประโยชน์แก่นสาร คิดทางออกเหตุการณ์ คิดประมาณผลกรรม

สรุปได้ว่า โยนิโสมนสติการ คือ การคิดเป็น มีเหตุผล การคิดวิเคราะห์อย่างแยกแยะ รู้จักพิจารณาความจริงเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งมีการคิดตามหลักด้วยกัน 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) อุปายมสติการ เป็นลักษณะของการคิดถูกวิธีเพื่อเข้าถึงความจริง 2) ปดมนสติการ เป็นลักษณะของการคิดมีระเบียบอย่างมีลำดับขั้นตอนชัดเจน 3) การณมสติการ เป็นลักษณะของการคิดมีเหตุผล พิจารณาไปตามเหตุและผล และ 4) อุปาทกมนสติการ เป็นลักษณะของการคิดเป็นกุศล การคิดให้เกิดผล

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสติการ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556 : 21 – 69) ได้ประมวลวิธีคิดแบบโยนิโสมนสติการเป็น 10 วิธี ดังนี้

1. วิธีคิดแบบสืบสาวสาเหตุ (วิธีคิดแบบอทัปปัจจย หรือคิดตามหลักปฏิจจสมุปบาท) เป็นวิธีคิดด้วยการค้นหาสาเหตุ และปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ส่งผลสืบทอดกันมา คือ การมองย้อนกลับไป หรือเชื่อมโยงสัมพันธ์ มีสิ่งนั้น จึงมีสิ่งนี้ มีอย่างนี้จึงเป็นอย่างนั้น การมองย้อนกลับไปในันหาต้นตอสาเหตุ มีแนวปฏิบัติ 2 แนว คือ

1.1 คิดแบบปัจจัยสัมพันธ์ สิ่งทั้งหลายอาศัยกันจึงเกิด เมื่อมีสิ่งนี้ สิ่งนี้จึงเกิด เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับ สิ่งนี้จึงดับ

1.2 คิดแบบสอบสวนหรือตั้งคำถาม เช่น อุปาทานมีเพราะอะไรเป็นปัจจัย อุปาทานมีเพราะค้นหาเป็นปัจจัย ค้นหามีเพราะอะไรเป็นปัจจัย ค้นหามีเพราะเวทนาเป็นปัจจัย เวทนาเพราะมีอะไรเป็นปัจจัย เป็นต้น

2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ วิธีคิดแบบนี้มีใช้เพียงแต่จำแนกแจกแจงแยกแยะไปอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีการจัดหมวดหมู่ไปพร้อมกันเป็นการจำแนกอย่างมีหลักเกณฑ์ ถ้าจะเรียกอย่างสมัยใหม่ คือ วิธีคิดแบบวิเคราะห์ เป็นการจำแนกสภาวะ หรือภาพรวมที่ปรากฏอยู่แล้วใช้หลักพื้นฐาน เช่น การแยกนามธรรมและรูปธรรม มาแยกแยะส่วนประกอบและจัดหมวดหมู่อย่างชัดเจน เป็นต้น

3. วิธีคิดแบบสามัญญลักษณะ หรือวิธีคิดแบบรู้เท่าทันความเป็นไปตามธรรมชาติและความเป็นธรรมดาของสภาวะทั้งหลาย วิธีคิดดังกล่าวนี้จะกระทำได้ต่อเมื่อได้มีสาระความรู้ในหลักการของธรรมชาติ รู้ความเป็นไปของเหตุและปัจจัยต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งจึงจะสามารถคิดสรุปความเป็นไปของสภาวะเหล่านั้นว่ามันมีเหตุให้เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงและสลายไป ได้ตระหนักถึง

ความจริงที่เกิดขึ้นเป็นธรรมดาซึ่งสามารถแบ่งวิธีคิดแบบสามัญลักษณะนี้เป็น 2 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่หนึ่ง การคิดอย่างรู้เท่าทันและยอมรับความจริง ชั้นที่สอง การปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายโดยสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติเป็นการปฏิบัติด้วยปัญญา ด้วยความรู้เท่าทัน แก้ไขตรงเหตุและปัจจัย ด้วยสติสัมปชัญญะ คือกำหนดรู้ เมื่อคิดเช่นนี้ได้บุคคลก็จะมีอิสระ ไม่ถูกบีบคั้น หลงจมอยู่ในความทุกข์

4. วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือคิดแบบแก้ปัญหาเป็นวิธีคิดที่ต่อเนื่องจากวิธีคิดแบบรู้เท่าทัน ธรรมดา คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งทุกข์ เล็งเห็นชัดเจนว่าจะแก้อย่างไร จะได้ไม่ต้องเดาสุ่มว่า จะแก้อย่างไร จากนั้นวางแผนการและวิธีการขั้นตอนต่าง ๆ ต่อไป วิธีคิดแบบนี้มีหลักการสำคัญ คือ การเริ่มต้นจากปัญหา หรือทุกข์โดยกำหนดรู้ ทำความเข้าใจปัญหาหรือความทุกข์ให้ชัดเจนแล้ว สืบค้นหาสาเหตุ เพื่อเตรียมแก้ไขพร้อมกัน และกำหนดเป้าหมายของตนให้ชัดเจนว่าคืออะไร จะเป็นไปได้หรือไม่ จะเป็นไปได้อย่างไร แล้วคิดวางวิธีปฏิบัติที่จะกำจัดสาเหตุของปัญหาวิธีคิดแบบอริยสัจมีลักษณะทั่วไป 2 ประการคือ

4.1 เป็นวิธีคิดตามเหตุและผล หรือเป็นไปตามเหตุและผล สืบสาวจากผล ไปหาเหตุแล้วแก้ไข และทำการที่ต้นเหตุ จัดเป็น 2 คู่

4.1.1 คู่ที่ 1 ทุกข์เป็นผล เป็นตัวปัญหาเป็นสถานการณ์ที่ประสบซึ่งไม่ต้องการ สมุทัยเป็นเหตุ เป็นที่มาของปัญหา เป็นจุดที่จะต้องจำกัดหรือแก้ไขจึงจะพ้นจากปัญหาได้

4.1.2 คู่ที่ 2 นิโรธเป็นผล เป็นภาวะสิ้นปัญหา เป็นจุดหมายซึ่งต้องการจะเข้าถึง มรรคเป็นเหตุ เป็นวิธีการ เป็นข้อปฏิบัติที่ต้องกระทำในการแก้ไขสาเหตุเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย คือ ภาวะสิ้นปัญหา อันได้แก่ ความดับทุกข์

4.2 เป็นวิธีคิดที่ตรงจุด ตรงเรื่อง ตรงไปตรงมา มุ่งตรงต่อสิ่งที่จะต้องทำต้องปฏิบัติ ต้องเกี่ยวข้องกับชีวิต ใช้แก้ปัญหา ไม่ฟุ้งซ่านออกไปในเรื่องที่ฟุ้งเพื่อ ที่คิดเพื่อสนองตัณหา มานะทิฐิ ซึ่งไม่อาจนำมาใช้ปฏิบัติ ไม่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ คือ การคิดพิจารณาให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง ธรรม หรือหลักการ กับอรรถหรือความมุ่งหมาย คำว่า ธรรม คือ หลักความจริง หลักความดีงาม หลักปฏิบัติหลักการนำไปใช้ปฏิบัติ และหลักคำสอน ส่วนอรรถแปลว่า ความหมาย ความมุ่งหมาย หรือสาระที่พึงประสงค์ เพื่อให้เป็นการปฏิบัติได้ผลตามที่มุ่งหมายนั้น

6. วิธีคิดแบบคุณ โทษและทางออก วิธีคิดที่มองให้ครบทั้งข้อดี ข้อเสีย และทางแก้ไข ทางออก หรือคิดแบบจุดอ่อนคืออะไร จุดแข็งคืออะไร และเพื่อปฏิบัติสิ่งนั้น ๆ ได้พอเหมาะ การคิดแบบนี้ต้องได้มีการมองสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นจริงทุกแง่ทุกด้าน การคิดแบบนี้มีลักษณะที่พึงยามี 2 ประการ ดังนี้

6.1 การที่จะเชื่อว่ามองเห็นตามเป็นจริงนั้น จะต้องมองเห็นทั้งด้านดี ด้านเสียหรือ ทั้งคุณและโทษของสิ่งนั้น

6.2 เมื่อจะแก้ปัญหาลองมือปฏิบัติ จะต้องมองเห็นจุดหมายและทางออก นอกเหนือจากการรู้คุณและโทษของสิ่งนั้นด้วย การคิดหาทางออกที่ดีที่สุดไปพร้อม ๆ กับการพิจารณาผลดีผลเสีย จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์และ ปัญหาที่เกิดขึ้น

7. วิธีคิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม เป็นการคิดถึงคุณค่าหรือประโยชน์ที่สนอง ความต้องการของชีวิตโดยตรง หรือเป็นเพียงประโยชน์ที่พอกเสริม โดยมีค้นหาเป็นเครื่องวัด วิธีคิดแบบนี้เป็นการพิจารณาอย่างใช้ปัญญาไตร่ตรอง ให้นุชยรู้จักเลือกเสพคุณค่าแท้ที่เป็น ประโยชน์แก่ชีวิตที่แท้จริง และเกื้อกูลความเจริญในกุศลธรรม ซึ่งต่างจากคุณค่าเทียมอันนำไปสู่ อกุศลธรรม ความโลภ มัวเมา ริษยา มานะ ทิฎฐิ เบียดเบียนกัน และการที่จะวิเคราะห์คุณค่าได้ กำหนดหน้าที่การไช้งานได้เมื่อกำหนดได้แล้ว ต้องมาระดมสมองว่ามีอะไรทดแทนได้บ้าง

8. วิธีคิดแบบอุปบายปลูกเร้าคุณธรรม เป็นวิธีคิดในแนวสะกิดก้นหรือบรรเทาและขัดเกลา ค้นหา หลักการทั่วไปของวิธีคิดนี้ คือ เหตุการณ์อย่างเดียวกัน แต่บุคคลที่ประสบหรือรับรู้ต่างกัน อาจมองเห็นและคิดนึกปรุงแต่งไปคนละอย่างสุดแต่โครงสร้าง ความเคยชินต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องปรุง แต่งของจิตที่ผู้นั้นได้สั่งสมไว้ สิ่งหรือเหตุการณ์เดียวกัน คนหนึ่งมองเห็นในทางดีงามเป็นกุศล แต่อีกคนหนึ่งมองเห็นในทางไม่ดีแม้คนเดียวกันในเวลาและอารมณ์ต่างกัน ก็อาจมองเห็น สิ่งเดียวกันนั้นแตกต่างกันไป ดังนั้น วิธีการที่ชักนำความคิดให้เดินไปในทางที่ดีงามและ เป็นประโยชน์ เรียกว่า เป็นวิธีคิดแบบอุปบายปลูกเร้าคุณธรรม เป็น โยนิ โสมนสิการ เป็นการคิด ที่ถูกวิธี

9. วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือวิธีคิดแบบมีปัจจุบันเป็นอารมณ์ หมายถึง การใช้ความคิดและเนื้อหาของความคิดที่สติระลึกกำหนดอยู่ เป็นการคิดในแนวทางของความรู้ หรือคิดด้วยอำนาจของปัญญา สามารถฝึกอบรมจิตให้เกี่ยวข้องรับรู้ในภารกิจที่กำลังกระทำอยู่ ในปัจจุบัน แม้หากจิตเกิดหลุดลอยไปยังเรื่องที่เกิดขึ้นและผ่านไปแล้ว (อดีต) หรือพุ่งชานไปยัง สิ่งที่ยังไม่เกิด (อนาคต) ก็สามารถใช้สติเหนี่ยวรั้ง เฟ้ง และโยงมาสู่ภาระหน้าที่ที่กำลังกระทำอยู่ใน ปัจจุบันได้ การคิดเฉพาะภาระที่เป็นอยู่ในขณะปัจจุบันนั้นเป็นการคิดที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ อดีต โดยใช้สติปัญญาและคิดตระเตรียมวางแผนกิจการไว้ล่วงหน้าอย่างเชื่อมโยงกับหน้าที่ใน ปัจจุบันด้วยวิธีคิดแบบนี้จึงมีประโยชน์อย่างยิ่ง

10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นวิธีคิดที่เชื่อมโยงกับการพูด วิภาษวาทมาจากคำว่า วิภาษ (แยกแยะ จำแนก วิเคราะห์) วาท (การพูด การแสดงคำสอน) ซึ่งในพระพุทธศาสนานั้น วาทะเป็น

ไวพจน์ของคำว่าทฤษฎี (ความคิดเห็น) ด้วย ลักษณะสำคัญของความคิดและการพูดแบบนี้ คือ การมองและแสดงความจริงโดยแยกแยะออกให้เห็น แต่ละแง่แต่ละด้านครบทุกแง่ทุกด้าน โดยจำแนกแนวคิดวิธีคิดแบบวิภาษวาทในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

10.1 จำแนกโดยแง่ด้านของความจริง คือ จำแนกและอธิบายตามความจริง ทีละแง่ ทีละด้าน ทั้งข้อดีข้อเสีย จนครบทุกแง่ทุกด้าน ว่าดีและเสียอย่างไรตามความเป็นจริง แล้วประมวลกันเข้าโดยครบถ้วน สามารถสรุปลักษณะและองค์ประกอบได้

10.2 จำแนกโดยส่วนประกอบ คือ คิดแยกแยะองค์ประกอบย่อย ๆ ของสิ่งนั้น

10.3 จำแนกโดยลำดับขณะ คือ แยกแยะวิเคราะห์ปรากฏการณ์ตามลำดับ ความสืบทอดแห่งเหตุปัจจัย ซอยออกไปเป็นแต่ละขณะ ๆ ให้มองเห็นตัวเหตุปัจจัยที่แท้จริง ไม่ถูกหลงให้จับเหตุปัจจัยสับสน การคิดแบบนี้เป็นส่วนหนึ่งของการคิดจำแนกโดยส่วนประกอบ และการคิดจำแนกตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย

10.4 จำแนกโดยความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย คือ สืบสาวสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ สืบทอดกันมาของสิ่งหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ

10.5 จำแนกโดยเงื่อนไข คือ มองหรือแสดงความจริงโดยพิจารณาเงื่อนไข ประกอบด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ 10 วิธีตามหลักการคิดแบบโยนิโสมนสิการ 4 ลักษณะ ได้แก่ อุปายมสนสิการ ปถมนสิการ การณมนสิการ และอุปาทกมนสิการ ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการตามหลักการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

| ลักษณะของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ | วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ | | | |
|---|-------------------------|-----------|-------------|---------------|
| | อุปายมสนสิการ | ปถมนสิการ | การณมนสิการ | อุปาทกมนสิการ |
| 1) วิธีคิดแบบสืบสาวสาเหตุปัจจัย | | | ✓ | |
| 2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ | | ✓ | | |
| 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ หรือวิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา | ✓ | | | |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ลักษณะของการคิดแบบ โยนิโสมนสิการ | วิธีคิดแบบ โยนิโสมนสิการ | | | |
|---|--------------------------|-----------|-------------|----------------|
| | อุปายมณสิการ | ปตมณสิการ | การณมณสิการ | อุปปาทกมณสิการ |
| 4) วิธีคิดแบบอริยสัง หรือคิดแบบแก้ปัญหา | | | ✓ | |
| 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือวิธีคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย | | | ✓ | |
| 6) วิธีคิดแบบคุณ โทษและทางออก | | | | ✓ |
| 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม | | | | ✓ |
| 8) วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม หรือวิธีคิดแบบปลูกเร้าคุณธรรม | ✓ | | | |
| 9) วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือวิธีคิดแบบมีปัจจุบันเป็นอารมณ์ | ✓ | | | |
| 10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท หรือวิธีคิดแล้วแสดงออกเป็นวิภาษชนาวาท (พูดจำแนก) | | ✓ | | |

จากตาราง 1 การสังเคราะห์วิธีคิดแบบ โยนิโสมนสิการตามหลักการคิดแบบ โยนิโสมนสิการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิธีคิดแบบ โยนิโสมนสิการตามลักษณะของการคิดแบบอุปายมณสิการ ได้แก่ 1) วิธีคิดแบบสามัญญลักษณะ หรือวิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา 2) วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม หรือวิธีคิดแบบปลูกเร้าคุณธรรม และ 3) วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือวิธีคิดแบบมีปัจจุบันเป็นอารมณ์ วิธีคิดแบบ โยนิโสมนสิการตามลักษณะของการคิดแบบปตมณสิการ ได้แก่ 1) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ และ 2) วิธีคิดแบบวิภาษวาท หรือวิธีคิดแล้วแสดงออกเป็นวิภาษชนาวาท (พูดจำแนก) วิธีคิดแบบ โยนิโสมนสิการตามลักษณะของการคิดแบบการณมณสิการ ได้แก่ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวสาเหตุปัจจัย 2) วิธีคิดแบบอริยสัง หรือคิดแบบแก้ปัญหา และ 3) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือวิธีคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย วิธีคิดแบบ โยนิโสมนสิการตามลักษณะของการคิดแบบอุปปาทกมณสิการ ได้แก่ 1) วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก และ 2) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม

การรู้เท่าทันดิจิทัล

การวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงการรู้เท่าทันดิจิทัลในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความหมายของการรู้เท่าทันดิจิทัล และองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการรู้เท่าทันดิจิทัล

แคลวานิ และคณะ (Calvani and et al. 2009 : 60 - 61) ได้กล่าวถึงความหมายของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ว่า การรู้เท่าทันดิจิทัล คือความสามารถในการสำรวจและเผชิญกับสถานการณ์ของเทคโนโลยีใหม่ด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นเพื่อวิเคราะห์ คัดเลือกและประเมินข้อมูลและสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มเพื่อนำเสนอและแก้ปัญหา รวมทั้งร่วมกันสร้างและแบ่งปันสารสนเทศในขณะที่แต่ละคนต้องมีความตระหนักในความรับผิดชอบส่วนบุคคลและการพลิตีซึ่งกันและกันเป็นภาระผูกพันร่วมกัน

องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United nations educational scientific and cultural organization : UNESCO. Online. 2011) ได้กล่าวถึงความหมายของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ว่า การรู้เท่าทันดิจิทัลว่าต้องเริ่มต้นจากคนสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานคอมพิวเตอร์ รวมถึงการใช้และการผลิตสื่อดิจิทัล ซึ่งต้องมีทักษะเกี่ยวกับการประมวลสารสนเทศและค้นคืนสารสนเทศ และทักษะการมีส่วนร่วมในเครือข่ายสังคมสำหรับการสร้างและแบ่งปันความรู้

ฮาร์ทเลย์ (Hartley. 2011 : 98) ได้กล่าวถึงความหมายของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ว่า การรู้เท่าทันดิจิทัลเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเข้าถึง สร้างความเข้าใจ ผลิต และสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วยตัวหนังสือ ภาพ เสียง และเครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ในการเล่าเรื่อง เช่น การสื่อสาร ความหมายของการสื่อสารกับเทคโนโลยีทางสังคมเพื่อให้เป็นไปได้ การรู้เท่าทันดิจิทัลมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะมีผลกระทบต่อวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ในเชิงความคิดและการผลิตอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้การรู้เท่าทันดิจิทัลเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและไม่ได้ใช้เพียงแค่ทักษะอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ต้องเข้าใจลักษณะของระบบดิจิทัลอื่น ๆ ที่จะอยู่ในเรื่องของความสัมพันธ์ทางการสื่อสารด้วย เนื่องจากการรู้เท่าทันดิจิทัลนั้นประกอบด้วย 2 ส่วนประกอบที่สำคัญ คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ผลิต ได้แก่ ผู้แต่ง ผู้เขียน ผู้ส่งสาร และส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภค ได้แก่ ผู้ชม ผู้อ่าน ผู้รับสาร ทั้งนี้ผู้ผลิตและผู้บริโภคต้องมีความสามารถในการอ่านและเขียนหรือเรียกว่า การตีพิมพ์เผยแพร่ ดังนั้นความสามารถของการรู้เท่าทันดิจิทัลจึงมีขอบเขตที่กว้างและมีความสามารถในคอมพิวเตอร์และเครือข่ายสังคม

ซัมเมย์ (Summey. 2013 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงความหมายของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ว่า การรู้เท่าทันดิจิทัลในเชิงการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลว่าเป็นความสามารถในการทำงานกับ

เครื่องมือดิจิทัลและการเลือกใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการทำงาน ทั้งนี้ การรู้เท่าทันดิจิทัลในความหมายของซัมเมย์ ประกอบด้วย ทักษะต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการข้อมูล สื่อ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือดิจิทัล ดังนั้นการรู้เท่าทันลักษณะนี้จึงต้องทำงานและมีกิจกรรมร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมทางดิจิทัล (Digital environment)

ไวท์ (White. 2015 : 11) ได้กล่าวถึงความหมายของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ว่า การรู้เท่าทันดิจิทัลเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลสำหรับการดำเนินชีวิต การเรียนรู้และการทำงานในสังคมดิจิทัล โดยการรู้เท่าทันดิจิทัลเกี่ยวกับทักษะสารสนเทศเพื่ออธิบายได้ว่าเป็นชุดการปฏิบัติ วิธีการ และพฤติกรรมทางดิจิทัล และยังหมายถึงการรู้เท่าทันดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงตามเวลาและบริบททางสังคม ดังนั้นการรู้เท่าทันดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมีชุดการเรียนรู้และความเป็นมืออาชีพเพื่อสนับสนุนความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การรู้เท่าทันดิจิทัล คือ ความสามารถในการดำเนินชีวิต การเรียนรู้และการทำงานในสังคมดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เข้าใจ ประเมิน สร้างสรรค์ และการสื่อสารข้อมูลดิจิทัลไปสู่การมีส่วนร่วมและก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม

องค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการจำแนกความสามารถในการรู้เท่าทันดิจิทัล พบว่า มีนักการศึกษาและองค์กรเกี่ยวกับสื่อและดิจิทัล ใช้คำเรียกความสามารถที่อยู่ใต้การรู้เท่าทันดิจิทัลหลายคำ เช่น คำว่า “องค์ประกอบ” ถูกเรียกโดย กองทุนเทคโนโลยีเกิดใหม่แห่งแคลิฟอร์เนีย (California emerging technology fund : CETF. Online. 2008) และ เบลชอว์ (Belshaw. 2011 : 206) ส่วนคำว่า “สมรรถนะ” ถูกเรียกโดย ฮอบส์ (Hobbs. 2010 : 18 - 19) ฮอบส์และมัวร์ (Hobbs and Moore. 2013 : 16 - 17) และ เครือข่ายการให้ความรู้สื่อ (Media awareness network. Online. 2010) ขณะที่คำว่า “ทักษะ” ถูกเรียกโดย พูนีและเรเดคเกอร์ (Punie and Redecker. 2012 : 51) ทั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า “องค์ประกอบ” เนื่องจากการจำแนกความสามารถในการรู้เท่าทันดิจิทัล ดังนั้นจึงเรียกว่า “องค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล” โดยในแต่ละองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล มีนักการศึกษาและองค์กรเกี่ยวกับสื่อและดิจิทัลให้รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ดังต่อไปนี้

กองทุนเทคโนโลยีเกิดใหม่แห่งแคลิฟอร์เนีย (California emerging technology fund : CETF. Online. 2008) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ดังนี้

1. เข้าถึง (Access) คือ การรู้เกี่ยวกับการจัดเก็บหรือการค้นคืนสารสนเทศ เช่น การสำรวจ ค้นหา และค้นคืนสารสนเทศในบริบทดิจิทัล เป็นต้น

2. จัดการ (Manage) คือ การประยุกต์ในการจัดการข้อมูลที่มีอยู่หรือการจัดหมวดหมู่ เช่น การจัดการสารสนเทศในการเข้าถึงสารสนเทศสำหรับการค้นคืนและประยุกต์ใช้ในอนาคต เป็นต้น

3. บูรณาการ (Integrate) คือ การตีความและการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศโดยการใช้เครื่องมือไอซีทีในการสังเคราะห์ สรุป และเปรียบเทียบจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

4. ประเมิน (Evaluate) คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า คุณประโยชน์หรือประสิทธิภาพของสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายสำหรับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง รวมทั้งการตัดสินใจเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพอเพียงของข้อมูลสารสนเทศ

5. สร้างสรรค์ (Create) คือ การสร้างสารสนเทศโดยการปรับ ประยุกต์ ออกแบบ ประดิษฐ์ หรือเขียนข่าวสารในบริบทไอซีที รวมไปถึงการอธิบายเหตุการณ์ การแสดงความคิดเห็น สนับสนุนการโต้ตอบและมีมุมมองความคิดของผู้ใช้ไอซีที

6. สื่อสาร (Communicate) คือ การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศเพื่อมุ่งไปยังความต้องการของผู้รับสารต่าง ๆ และมีการใช้สื่ออย่างเหมาะสม ซึ่งมีการสื่อสารการปรับและการนำเสนอข่าวสารอย่างถูกต้องของเนื้อหา (ผู้รับสารและสื่อ) ในบริบทไอซีทีของผู้รับสาร

ฮอบส์ (Hobbs, 2010 : 18 - 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อและดิจิทัลไว้ ดังนี้

1. เข้าถึง (Access) คือ สามารถค้นหาและการใช้สื่อและเครื่องมือเทคโนโลยีอย่างชำนาญ ได้อย่างเหมาะสม

2. วิเคราะห์และประเมิน (Analyze and evaluate) คือ สามารถทำความเข้าใจเนื้อหาและใช้การคิดวิจารณ์ในการวิเคราะห์คุณภาพเนื้อหา ความจริง ความน่าเชื่อถือ และมุมมองในการพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือผลที่ตามมาของเนื้อหาได้

3. สร้างสรรค์ (Create) คือ สามารถเขียนหรือสร้างเนื้อหาในการสร้างสรรค์และมั่นใจในการแสดงออกของตนเองโดยการตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของผู้รับสารและแยกแยะเทคนิคต่าง ๆ ของการสร้างสรรค์ได้

4. สะท้อนคิด (Reflect) คือ สามารถประยุกต์ความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักจริยธรรม โดยสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์และประสบการณ์ชีวิต รวมถึงพฤติกรรม การสื่อสารและพฤติกรรมของผู้ใช้งานได้

5. ปฏิบัติ (Act) คือ สามารถทำงานและความร่วมมือของบุคคลในการแบ่งปันความรู้และการแก้ไขปัญหาในครอบครัว สถานที่ทำงานและชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาค ประเทศ และระดับนานาชาติ

เครือข่ายการให้ความรู้สื่อ (Media awareness network. Online. 2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อและดิจิทัลไว้ดังนี้

1. ใช้ (Use) คือ ความสามารถทางเทคนิคในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตทักษะนี้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาการรู้เท่าทันดิจิทัล ซึ่งทักษะทางเทคนิคที่จำเป็นประกอบด้วยความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ เว็บเบราว์เซอร์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อการพัฒนาทักษะนี้ ต้องมีความสามารถในการเข้าถึงและความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เช่น บริการบรอดแบนด์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ โปรแกรมค้นหาทางอินเทอร์เน็ต และฐานข้อมูลออนไลน์ เป็นต้น รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น การประมวลผลแบบแบ่งปันทรัพยากรผ่านเครือข่าย เป็นต้น

2. เข้าใจ (Understand) คือ ความสามารถในการประมวลความรู้ สร้างมโนทัศน์ และประเมินสื่อดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ ดังนั้นความสำคัญของการประเมินผลอย่างมีวิจารณญาณต้องเข้าใจเนื้อหาและโปรแกรมทางสื่อดิจิทัลว่าสามารถสะท้อนการจัดการเนื้อหา การรับรู้ความเชื่อและความรู้สึกที่ได้รับจากสื่อดิจิทัลนั้น โดยความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณของบุคคล ช่วยให้มีความปลอดภัยและลดความเสี่ยงในสังคมดิจิทัล ซึ่งทักษะนี้ ประกอบด้วย ทักษะการจัดการสารสนเทศ สิทธิและความรับผิดชอบที่เหมาะสม และมีความรับผิดชอบต่อทรัพย์สินทางปัญญา

3. สร้างสรรค์ (Create) คือ ความสามารถในการสร้างเนื้อหาและใช้เครื่องมือสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเนื้อหาสื่อดิจิทัลมีความหมายมากกว่าความสามารถในการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงความสามารถที่จะสื่อสารเนื้อหาที่หลากหลายไปสู่กลุ่มผู้รับสารกลุ่มต่าง ๆ การสร้างและสื่อสารโดยอาจใช้สื่อ เช่น ภาพ วิดีโอ เสียง เป็นต้น อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบในเว็บ 2.0 เช่น บล็อก กระดานสนทนา การแบ่งปันภาพถ่ายและวิดีโอ เกมทางสังคม และสื่อสังคมรูปแบบอื่น ๆ เป็นต้น

เบลแชว์ (Belshaw. 2011 : 206) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ดังนี้

1. การเข้าใจวัฒนธรรมดิจิทัล (Cultural) คือ การเข้าใจบริบททางดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล เพื่อให้เข้าใจและมองเห็นโลกแห่งความจริง และมีความเข้าใจวัฒนธรรมทางเทคโนโลยีที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2. ความรู้จำ (Cognitive) คือ การมีความเข้าใจความจริงของโลกและมองเห็นวัฒนธรรมทางดิจิทัลที่หลากหลาย และสามารถสร้างความรู้จำ สารสนเทศในบริบททางดิจิทัลได้

3. การสร้างความหมาย (Constructive) คือ การสร้างสิ่งใหม่รวมถึงการใช้หรือการนำเอาเนื้อหาสารสนเทศอื่น ๆ ไปผสมกันเพื่อให้ได้สารสนเทศใหม่

4. การสื่อสาร (Communicative) คือ วิธีการทำงานของสื่อเพื่อการสื่อสารในสิ่งแวดล้อมของเครือข่ายทางดิจิทัล

5. ความมั่นใจ (Confident) คือ ความสามารถของผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างสรรค์ (Creative) คือ การสร้างสรรค์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการใหม่ โดยเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและใช้งานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

7. การมีวิจารณญาณ (Critical) คือ ความเกี่ยวข้องกับการสะท้อนกลับขององค์ประกอบความรู้เท่าทันดิจิทัลทั้ง 6 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อการวิเคราะห์เนื้อหาสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ

8. ความเป็นพลเมือง (Civic) คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการอันนำไปสู่การเคลื่อนไหวทางสังคมหรือความเป็นพลเมืองดิจิทัล

พูนี และเรเดคเกอร์ (Punie and Redecker, 2012 : 51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัลไว้ดังนี้

1. ให้ความหมาย (Define) คือ สามารถให้ความชัดเจนของคำ โดยบอกได้ว่าอะไรคือความรู้ อะไรต้องการที่จะหาออกมา อะไรคือแหล่งข้อมูลดิจิทัล และไม่ใช่แหล่งข้อมูลดิจิทัลสำหรับการใช้งาน

2. ค้นหา (Find) คือ การค้นหาข้อมูลออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในการใช้กูเกิล (Google) หรือการใช้โปรแกรมค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อการค้นหา และสามารถดาวน์โหลดจัดเก็บและการค้นคืนสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ใช้งานมีความเข้าใจเกี่ยวกับลิขสิทธิ์การใช้งานทางสื่ออินเทอร์เน็ต

3. ประเมิน (Evaluate) คือ สามารถบอกได้ว่าอะไรคือข้อมูลสารสนเทศที่ดีจากวัตถุประสงค์และผู้รับสาร (คำ, ภาพ, ข้อมูล) สามารถให้ผู้เรียนตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้องและความเชื่อมั่น สามารถพัฒนาและกลั่นกรองข่าวสารสารสนเทศ และหลีกเลี่ยงการตัดปะข้อมูล

4. สร้างสรรค์ (Create) คือ ทักษะทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนผู้เรียน อะไรเป็นรูปแบบของการนำเสนองาน เช่น การนำเสนอด้วยวิดีโอ ไปบลิท และพอดคาสต์ เป็นต้น โดยสามารถเลือกเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานได้

5. สื่อสาร (Communicate) คือ สามารถใช้เครื่องมือออนไลน์ในการเปรียบเทียบข้อมูลข่าวสาร ความคิด และความร่วมมือในการพัฒนางาน บอกได้ว่าอะไรดีหรือไม่ดี อะไรที่จะทำ

การสื่อสารให้แตกต่างในเวลาต่อไป ทำอย่างไรจะแสดงความปลอดภัยและความรับผิดชอบในการใช้สื่อออนไลน์

ฮอบส์และมัวร์ (Hobbs and Moore, 2013 : 16 - 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อและดิจิทัลไว้ดังนี้

1. การเข้าถึง (Access) คือ มีทักษะการฟังและเข้าใจการอ่าน สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและมีการประยุกต์ข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหาได้

2. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ มีความเข้าใจสัญลักษณ์ในการเข้าใจการทำงานและวิธีการทำงาน โดยสามารถรู้ประเภทของข้อความที่เฉพาะเจาะจงได้ สามารถระบุผู้แต่ง วัตถุประสงค์ประสงค์และกลุ่มผู้รับสารเป้าหมายแต่ละประเภทได้ และสามารถรู้และบอกแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือของข้อความแต่ละประเภทได้

3. การจัดวางองค์ประกอบ (Composition) คือ ความสามารถในการเลือกเนื้อหาและข้อความมาเพื่อการจัดวางซึ่งเป็นพื้นฐานของการเขียนและการสร้างสรรค์ภาพในสื่อต่าง ๆ เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ รายงาน บทภาพยนตร์ เนื้อเพลง เว็บไซต์ สารคดี นวนิยาย เป็นต้น เพื่อการแจ้งข่าวสาร การชักชวน การแสดงความคิดเห็น หรือการมีปฏิริยาตอบกลับ เช่น การพูดคุยและการแสดงมุมมองกับบุคคลอื่น เป็นต้น

4. การสะท้อนคิด (Reflection) คือ สามารถตระหนักและเห็นคุณค่าความสัมพันธ์ในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทางสังคม สามารถระดมความคิดและการสร้างแนวคิดที่มีประโยชน์ ซึ่งอยู่บนการใช้งานและอยู่บนทิศทางของงาน มีการตัดสินใจที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมเมื่อทำการสื่อสารกับบุคคลอื่น รวมถึงการแสดงความเป็นผู้นำและรับผิดชอบได้ สามารถเสนอความคิดในการช่วยเหลือและการสอนคนอื่น ๆ ได้

5. การปฏิบัติ (Taking action) คือ การมีส่วนร่วมในชุมชนสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ มีการแบ่งปันและการแสดงความคิดกับบุคคลอื่น โดยมีความตระหนักและรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ในปัจจุบันกับชุมชนและตนเองได้ รวมทั้งสร้างความคิดเพื่อจะพัฒนา ปรับปรุงข้อมูลและเหตุการณ์ และมีการร่วมมือในการแก้ปัญหาจริงที่เกิดขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล โดยวิธีการนับความซ้ำซ้อนและความหมายที่คล้ายคลึงกันในแต่ละองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล แสดงดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล

| นักการศึกษา / องค์กร | องค์ประกอบของ การรู้เท่าทันดิจิทัล | กองทุนเทคโนโลยีเกิดใหม่แห่งแคลิฟอร์เนีย (CETF. Online. 2008) | ฮอบส์ (Hobbs. 2010 : 18 - 19) | เครือข่ายการให้ความรู้สื่อ (Media Awareness Network. Online. 2010) | เบลเชว (Belshaw. 2011 : 206) | พูนิ และเรเดคเกอร์ (Punie and Redecker. 2012 : 51) | ฮอบส์ และมัวร์ (Hobbs and Moore. 2013 : 16 - 17) | ผู้วิจัยสังเคราะห์ |
|----------------------|---------------------------------------|--|-------------------------------|--|------------------------------|--|--|--------------------|
| | การเข้าถึง (Access) | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | 4 |
| | การจัดการ (Manage) | ✓ | | | | | | 1 |
| | การบูรณาการ (Integrate) | ✓ | | | | | | 1 |
| | การวิเคราะห์ (Analyze) | | ✓ | | | | | 2 |
| | การประเมิน (Evaluate) | ✓ | ✓ | | | ✓ | | 3 |
| | ความคิดสร้างสรรค์ (Create) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 5 |
| | การสื่อสาร (Communicate) | ✓ | | | ✓ | ✓ | | 3 |
| | การปฏิบัติ (Act) | | ✓ | | | | ✓ | 2 |
| | การสะท้อนคิด (Reflect) | | ✓ | | | | ✓ | 2 |
| | ความเข้าใจวัฒนธรรมดิจิทัล (Cultural) | | | | ✓ | | | 1 |
| | ความรู้ความจำ (Cognitive) | | | | ✓ | | | 1 |
| | การสร้างความหมาย (Constructive) | | | | ✓ | | | 1 |
| | ความเป็นพลเมือง (Civic) | | | | ✓ | | | 1 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| องค์ประกอบของ การรู้เท่าทันดิจิทัล | นักการศึกษา / องค์กร กองทุนเทคโนโลยีเกิดใหม่แห่งแคลิฟอร์เนีย (CETF. Online. 2008) ฮอบส์ (Hobbs. 2010 : 18 - 19) เครือข่ายการให้ความรู้สื่อ (Media Awareness Network. Online. 2010) เบลเชว (Belshaw. 2011 : 206) พูนิ และเรเดคเกอร์ (Punie and Redecker. 2012 : 51) ฮอบส์ และมัวร์ (Hobbs and Moore. 2013 : 16 - 17) ผู้วิจัยสังเคราะห์ |
|---------------------------------------|---|
| การมีวิจรรย์ญาณ (Critical) | ✓ 1 |
| ความมั่นใจ (Confident) | ✓ 1 |
| การให้ความหมาย (Define) | ✓ 1 |
| การค้นหา (Find) | ✓ 1 |
| การจัดวางองค์ประกอบ (Composition) | ✓ 1 |

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัล แสดงว่าองค์ประกอบของการรู้เท่าทันดิจิทัลที่ผู้วิจัยสังเคราะห์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การเข้าถึง (Access) คือ ความสามารถในการเลือกและใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสมในการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อตอบสนองการใช้งานของผู้ใช้งานได้อย่างเหมาะสม

2. การประเมิน (Evaluation) คือ ความสามารถในการคิดตัดสินคุณภาพ คุณค่า หรือคุณประโยชน์ของสารสนเทศที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งผู้ใช้งานจำเป็นต้องมีความสามารถในการกลั่นกรองและคัดแยกสารสนเทศได้อย่างมีวิจรรย์ญาณ

3. การสร้างสรรค์ (Creation) คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์สารสนเทศด้วยเครื่องมือดิจิทัลโดยวิธีการปรับประยุกต์ ออกแบบ หรือเขียนสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับกับผู้รับสาร

4. การสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถในการเลือกช่องทางการสื่อสารเนื้อหาดิจิทัลไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมภายใต้สิ่งแวดล้อมดิจิทัล โดยใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยและความรับผิดชอบในการใช้สื่อดิจิทัลของตนเองด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความหมายของความพึงพอใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ และการประเมินความพึงพอใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของความพึงพอใจ

นักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้เสนอและกล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้หลากหลาย ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973 : 161) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจคือ สภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1976 : 117 – 124) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคนเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสถานการณ์ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะสมควรจะได้รับผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

แม็คคอร์มิค และแดเนียล (McCormick and Daniel, 1980 : 306) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐานมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์ และสิ่งจูงใจ และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1996 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายรวมถึงการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขกับการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีเจตคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ เป็นต้น

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546 : 5) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็น

เป็นรูปร่างได้ การที่จะทราบว่าคุณมีความพึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของคุณจึงจะทำให้คุณเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของคุณคนนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 775) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ พอใจ ชอบใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือ ความพยายามที่จัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย ภาวะที่ไม่สมดุลของร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งต่างดังกล่าวได้แล้วมนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548 : 168) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นระดับของความรู้สึกในทางบวกของคุณคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกในทางบวกของคุณคนที่เกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

สุดาพร กุณฑลบุตร (2550 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ถ้าบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่จะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับที่สูงขึ้น

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2551 : 65) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการของคุณคนเมื่อได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ จะแสดงออกถึงความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจแต่ในทางกลับกันถ้าได้รับการตอบสนองไม่ตรงตามสิ่งที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจแสดงความรู้สึกไม่ชอบไม่เห็นด้วย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 98) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ทักษะเกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา

พัชรินทร์ ประทุมมาลี (2556 : 50) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ระดับความรู้สึกนึกคิดต่อการปฏิบัติกิจกรรมตามเป้าหมายจนประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดภายในหรือแรงจูงใจของคุณคนที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐานมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์ และสิ่งจูงใจความรู้สึกพอใจชอบใจ ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

นักการศึกษาต่างประเทศได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้หลากหลาย ดังนี้
 เฮอร์เบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
 ในการทำงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการงานซึ่งมีผลก่อให้เกิด
 ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน
 ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมี
 มีหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต
 สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 - 80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy
 of needs) นับว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า
 มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจ
 อย่างไม่อย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของเราอาจจะ
 ซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งอาจเกิดขึ้นได้
 กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของ
 มนุษย์ เน้นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค
 ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการปลอดภัย (Safety needs) ความมั่นคงในชีวิตทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและ
 อนาคต ความเจริญก้าวหน้า ความอบอุ่นใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรม
 ต้องการให้สังคมยอมรับตนเองเข้าเป็นสมาชิก ต้องการความเป็นมิตร ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีฐานะ (Esteem needs) มีความอยากเด่น ในสังคมมีชื่อเสียง
 อยากให้บุคคลยกย่องสรรเสริญตนเอง อยากมีความเป็นอิสระเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization needs)
 เป็นความต้องการในระดับสูง อยากให้ตนเองประสบความสำเร็จทุกอย่างในชีวิต ซึ่งเป็นไปได้ยาก

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเกิดจากปัจจัยเกี่ยวกับการงานและปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
 ในการทำงาน และนอกจากนี้ความพึงพอใจยังเกี่ยวข้องกับลำดับความต้องการของมนุษย์ด้วย

ความสำคัญของความพึงพอใจ

นักการศึกษาในประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้หลากหลาย ดังนี้
 สุริยา พุฒพวง (2547 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดนั้นจะมีผลทำให้บุคคลดังกล่าวแสดงพฤติกรรมดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยัน คิดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก
4. ไม่ขาดหรือหยุดงาน โดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้ทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะทำให้แต่ละบุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พัชรินทร์ ประทุมมาลี (2556 : 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจจะส่งผลให้บุคคลมีความเอาใจใส่ต่องาน กระตือรือร้น เสียสละ สามัคคี รับผิดชอบ มีคุณธรรม ประสพผลสำเร็จได้รวดเร็วและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดนั้นจะทำให้บุคคลมีความเอาใจใส่ต่องาน ขยัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความสามัคคี ลดการขาดงานและลางาน มีความสุขในการทำงาน ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การวัดความพึงพอใจ

นักการศึกษาในประเทศได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ปริญญา จเรรัตน์ และคณะ (2546 : 5) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ว่า การวัดความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริง

เป็นการวัดทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการสังเกต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 70 – 71) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ว่า การวัดความพึงพอใจสามารถใช้วิธีการสำรวจเป็นเครื่องมือวัด ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ เป็นการวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ จากการแสดงออก การฟังจากการพูด สังเกตจากการกระทำ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจ โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งจะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัวหรือสนทนากันโดยตรง แลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยวาจา

3. การออกแบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมกันมากโดยเน้นการแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างข้อคำถามต้องพิจารณาอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจสมบูรณ์ครบถ้วน

4. การเก็บบันทึก เป็นการเก็บข้อมูลอันเกี่ยวข้องของแต่ละบุคคลจากเอกสารต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บบันทึกมาวิเคราะห์

พัชรินทร์ ประทุมมาลี (2556 : 55) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ว่า การวัดความพึงพอใจควรเลือกใช้แบบสอบถาม เพราะสามารถวัดด้านจิตพิสัยได้และสะดวกในการใช้ โดยหลักการสร้างแบบสอบถามต้องระบุดูจุดมุ่งหมาย กำหนดประเด็นหลัก รูปแบบข้อคำถาม สร้างตามจุดประสงค์ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง ทดลองใช้และหาคุณภาพ

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจเป็นการวัดทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการสังเกต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

โจนส์ (Jones. Online. 1996) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการกระทำทารุณกรรมทางเพศและการป้องกันการใช้ยาที่ผิดในผู้ป่วยที่ไข้ยาเสพติด ถูกข่มขืน ดิดสุราเรื้อรัง การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์ผู้ป่วยเพื่อศึกษาข้อมูลแล้วนำมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรเริ่มศึกษาจากสภาพปัญหาที่จำเป็นเฉพาะผู้ป่วยรายนั้น ๆ แล้วนำมาสร้างเป็นหัวข้ออบรมให้ความรู้ที่ผู้ป่วยนั้น ๆ ต้องการจริง ผลการศึกษาพบว่า

ผู้เข้าอบรมมีความรู้หลังจากการอบรมให้ความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญสูงกว่าก่อนการอบรมและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมสามารถเลือกใช้ยาที่ถูกต้องหลังจากผ่านการอบรมแล้ว

รอตท์แมน และคณะ (Rottman and et al. 2005 : S128 – S131) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับสาธารณสุข ซึ่งการฝึกอบรมมีการดำเนินการแบบตัวต่อตัวและเนื้อหาการฝึกอบรมถูกแบ่งไปยังความสามารถได้รับการยอมรับการเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินสำหรับคนงาน สุขภาพของประชาชน การฝึกอบรมมีโครงสร้างที่ไม่ซ้ำกันเป็นอันตรายที่เฉพาะเจาะจงประชากรทรัพยากรและหน่วยงานที่ตอบสนองฉุกเฉินท้องถิ่นสำหรับแต่ละเขตอำนาจศาล โปรแกรมการฝึกอบรมนี้จะรวมชุดของสถานการณ์ที่ทำนายแบบโต้ตอบที่เสริมสร้างการตัดสินใจในกรณีฉุกเฉินสุขภาพของประชาชน คือ Pre testing Post testing และนำมาใช้ในการประเมินความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วม วิธีนี้แบบโต้ตอบสอดคล้องกับหลักการของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และการประเมินผลการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าวิธีนี้เป็นการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพของกระบวนการและเนื้อหา

บีโวร์ท และเบรดา (Bevort and Breda. ออนไลน์. 2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่ออินเทอร์เน็ตของเยาวชนในทวีปยุโรป ผลการศึกษาพบว่า นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่อ โดยระบุว่า ปัจจัยด้านเพื่อน มีบทบาทต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ของเยาวชนในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อซึ่งเป็นบุคคลที่มีอายุและสถานภาพทางสังคมทัดเทียมกัน โดยอาจเป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพื่อนร่วมเล่น เพื่อนบ้าน ซึ่งถือเป็นกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของเยาวชนค่อนข้างสูง ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนจะเป็นแรงผลักดันให้เยาวชนพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับพฤติกรรมกลุ่ม ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวและสถาบันการศึกษานั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการชักนำควบคุมและส่งเสริมให้เกิดการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ

ลิม และเทง (Lim and Theng. 2011 : 1 - 3) ได้ศึกษาความตระหนักรู้และความมั่นใจในทักษะการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศบนพื้นฐานของ UNESCO ของเยาวชนสิงคโปร์ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1991 และปี ค.ศ. 1997 จำนวน 389 คน ผลการศึกษาพบว่า เยาวชนสิงคโปร์มีการใช้งานเครื่องมือสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับ OPAC ในห้องสมุดสำหรับสืบค้น มีทักษะการค้นหาและการเข้าถึงการแสวงหาและดาวน์โหลดวิดีโอเพลงเพื่อความบันเทิงและใช้เป็นสื่อในชั้น มีทักษะการอ่านสื่ออย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถในการตีกรอบความหมายให้เข้าใจถึงบริบทของสื่อ แต่ยังคงขาดทักษะการตั้งคำถามในการประเมินค่าสื่อ มีความระมัดระวังกับเนื้อหาที่แบ่งปันกันทางออนไลน์ ให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว การเคารพ

ลิสทริทซ์และทรัพย์สินทางปัญญา และยังมีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีในระดับกลาง มีการรับรู้ความสามารถรู้เท่าทันสื่อด้วยตนเองอยู่ในระดับสูง สามารถควบคุมตนเองในการเล่นออนไลน์มีความมั่นใจในการต่อต้านแรงกดดันจากเพื่อนที่ให้ทำสิ่งที่ไม่ดีไม่มีเหตุผล แต่ทั้งนี้เยาวชนสิงคโปร์มีความเชื่อมั่นต่ำที่จะแสดงความคิดเห็นของพวกเขากับผู้ใช้ออนไลน์อื่น ๆ ที่ไม่เห็นด้วยกับตน

พินเครตัน และคณะ (Pinkleton and et al. 2012 : 460) ได้ศึกษาบทบาทการรู้เท่าทันสื่อในการสร้างความเข้าใจของวัยรุ่นต่อการถ่ายภาพทางเพศในสื่อมวลชนเพื่อศึกษาผลต่อการตัดสินใจมีเพศสัมพันธ์ของวัยรุ่น ซึ่งวัยรุ่นที่เข้าร่วมการศึกษานี้เป็นเด็กอายุ 12 ถึง 18 ปี จำนวน 922 คนที่อาศัยอยู่ในรัฐวอชิงตัน ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของวัยรุ่นขึ้นอยู่กับ การตีความ การรู้เท่าทันสื่อที่ดีมีผลต่อการสร้างความเข้าใจสื่อที่ดีให้กับวัยรุ่น สื่อต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของวัยรุ่นเกี่ยวกับเรื่องเพศ และมีแนวโน้มที่จะเป็นสื่อที่มีความไม่เหมาะสมซึ่งมีเนื้อหาทางเพศ นอกจากนี้การศึกษากการรู้เท่าทันสื่อส่งผลกระทบต่อนักเรียนชายและหญิงในรูปแบบที่แตกต่างกัน

งานวิจัยในประเทศ

สายน้ำผึ้ง รัตนงาม (2556 : 146 - 152) ได้ศึกษาพุทธวิธีการรู้เท่าทันสื่อเพื่อพัฒนาชีวิต : ศึกษากรณีสื่อโทรทัศน์และสื่อออนไลน์ประเภทเฟซบุ๊ก งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย และรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบคุณภาพ คือ เก็บข้อมูลในรูปแบบของข้อความ จากการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างและสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและด้านสื่อทางธรรม องค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยได้รูปแบบพุทธวิธีการรู้เท่าทันสื่อเพื่อพัฒนาชีวิต โดยมีแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อที่แบ่งเป็นระดับชั้นต่าง ๆ ดังนี้ 1) พุทธวิธีในขั้นการรับรู้สื่อด้วยหลักธรรมอายตนะ ผัสสะ คือการรับรู้และตัดวงจรมิให้ตัณหาและเวทนาเกิดขึ้น 2) พุทธวิธีในขั้นมีสติระมัดระวังและอดทนในการรับสื่อ ด้วยสติสัมปชัญญะและความอดทนเพื่อได้รับข้อมูลได้อย่างหลากหลาย 3) พุทธวิธีขั้นคิดวิเคราะห์และใช้วิจารณ์ญาณคิดใคร่ครวญโดยรอบด้านเพื่อรู้เท่าทันสื่อด้วยหลักธรรม โยนิโสมนสิการ อิทัปปัจจตา ไตรลักษณ์ และกาลามสูตร เพื่อให้พิจารณาสื่ออย่างถูกต้องและเข้าใจสภาวะธรรมตามความเป็นจริง 4) พุทธวิธีขั้นฝึกฝนการรู้เท่าทันสื่อเพื่อพัฒนาชีวิตขั้นพื้นฐาน ด้วยหลักสติปัญญา และ ศีล สมาธิ ปัญญา 5) พุทธวิธีการรู้เท่าทันสื่อเพื่อพัฒนาชีวิตขั้นสูง ด้วยหลักอริยศีล อริยสมาธิ และอริยปัญญา ซึ่งเป็นแนวทางในการรู้เท่าทันสื่อเพื่อพัฒนาชีวิตในขั้นสูงอย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันสื่อเพื่อพัฒนาชีวิต เป็นเสมือนแบบฝึกหัดที่จะต้องฝึกฝนและพัฒนาโดยนำหลักธรรมต่าง ๆ ดังกล่าวมาเพ่งพิจารณาสื่อที่เข้ามามากมายในชีวิตประจำวัน โดยฝึกพิจารณาอย่างถ่องแท้ให้เห็นถึงสภาวะธรรมในสื่อ นั้น ก็จะสามารณนำมา

ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชีวิตในด้านกาย จิต ปัญญา อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาด้านสังคมพัฒนาความรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาชีวิตในขั้นพื้นฐานและหากฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ เข้าใจสภาวะธรรมชาติของสื่อทุกสรรพสิ่ง ก็จะสามารถพัฒนาชีวิตต่อไปในขั้นสูงได้

จินตนา ดันสุวรรณนนท์ (2557 : 56 - 58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้เท่าทันสื่อโฆษณา กับพฤติกรรมบริโภคนิยมของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าการรู้เท่าทันสื่อโฆษณามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมบริโภคนิยมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาในระดับต่ำมีพฤติกรรมบริโภคนิยมในระดับสูง ในทางกลับกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาในระดับสูงมีพฤติกรรมบริโภคนิยมในระดับต่ำ จะเห็นได้ว่าระดับการรู้เท่าทันสื่อมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ

สุกษา มีนิล (2558 : 142 - 148) ได้ศึกษาการรู้เท่าทันสื่อและพฤติกรรมการรู้เท่าทันสื่อเฟซบุ๊กของกลุ่มผู้ใช้เฟซบุ๊กที่มีระดับความรู้แตกต่างกัน ซึ่งเป็นนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า หลังการอบรมผู้เข้าร่วมการทดลองส่วนใหญ่มีคะแนนการรู้เท่าทันสื่อมากกว่าก่อนการอบรม และผลการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการทดลองพบว่า สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงข้อคิดเห็นได้ มีการวิเคราะห์ตีความประเมิน ตรวจสอบความเป็นไปได้ของข้อมูลข่าวสาร ตระหนักถึงจริยธรรมในการแสดงความคิดเห็นและใช้สื่ออย่างเหมาะสม

วีระยุทธ ก้อนกั้น (2559 : 158 - 159) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การนำหลักสูตรไปฝึกอบรมครู 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะทุกสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากและมากที่สุด ประกอบด้วย 15 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านความรู้ 6 สมรรถนะ ด้านทักษะ 5 สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะ 4 สมรรถนะ 2) หลักสูตรฝึกอบรมมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะสำคัญ โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 3) ผลการนำหลักสูตรไปฝึกอบรมครู พบว่าสมรรถนะทุกด้านของครูหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรสูงขึ้น และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตลอดทั้งความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

สาริตา จันทรอำพร (2559 : 83 - 88) ได้ศึกษาวิจัยภาวะการณปัจจุบันกับการเสริมสร้าง การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ในวัยรุ่นซึ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า

- 1) วัยรุ่นซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 92.30
- 2) การใช้คำปรึกษาแบบกลุ่มโดยเน้นความจริง สามารถพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ดีขึ้น
- 3) คะแนนการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ก่อนและหลังกลุ่มทดลองมีความแตกต่างกัน และ
- 4) ผลการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังจากสิ้นสุดการทดลอง พบว่าแตกต่างกัน

อนุชิต จันทศิลา (2559 : 275 - 284) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของ ผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะ 2) ศึกษาปัญหาและความต้องการสมรรถนะ 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ทดลองและศึกษา ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบ One group pretest-posttest design ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะที่พัฒนาขึ้นทุกสมรรถนะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านความรู้ 5 สมรรถนะ ด้านทักษะ จำนวน 5 สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะ จำนวน 3 สมรรถนะ 2) ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะอยู่ในระดับ มากที่สุด 3) หลักสูตรฝึกอบรมมี 8 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย สมรรถนะ สำคัญ โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 4) ผลการทดลอง ใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า สมรรถนะทุกด้านของครู หลังการฝึกอบรมสูงขึ้น และสูงกว่าเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและความพึงพอใจของนักเรียน ต่อการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

อรุณรุ่ง โยธสิงห์ (2559 : 184 - 185) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิด การเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบ เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็น 3) สร้างหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักสูตร ฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ ที่มาและความสำคัญ แนวคิดพื้นฐาน หลักการของ หลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระและประสบการณ์ วิธีการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการอบรม และแนวทางการใช้หลักสูตร ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม โดยผลการประเมินหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า หลังการฝึกอบรมครูมีสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านความรู้และเจตคติสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับดีและความพึงพอใจของครูผู้อยู่ในระดับมากที่สุด

อุทัย อินทะนาม (2559 : 174 - 175) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครู โรงเรียนบ้านบ่อพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างทีมงานวิจัย ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ขั้นที่ 3 วางแผนออกแบบและยกร่างหลักสูตร ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนำใช้หลักสูตรฝึกอบรม และขั้นที่ 5 ประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูขาดความรู้ในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิเคราะห์ปัญหา การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การสรุปผล และการเขียนรายงานการวิจัย ทั้งนี้ครูต้องการที่จะพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนทั้งด้านความรู้ และกระบวนการวิจัย 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ชื่อหลักสูตร ที่มาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม และแนวทางการวัดและประเมินผล 3) ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ความรู้ ความสามารถ และเจตคติเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรและสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ตลอดทั้งความพึงพอใจของครูที่มีต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

เอมิการ์ ศรีธาคู (2559 : 124 - 129) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้และการรับรู้อิทธิพลของสื่อดิจิทัลต่อเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันแซดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับปริญญาตรีที่มีอายุ 15 – 24 ปี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีการใช้สื่อดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ซึ่งเฟซบุ๊กยังเป็นประเภทสื่อดิจิทัลที่มีความนิยมสูงสุด และเจเนอเรชันวายเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันแซด โทรศัพท์มือถือเป็นอุปกรณ์ที่ใช้มากที่สุดและส่วนใหญ่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตจากการใช้สัญญาณ WIFI จากที่พัก ในด้านการรู้สื่อดิจิทัล พบว่ากลุ่มเจเนอเรชันวายมีระดับการรับรู้ทักษะมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันแซดในทุกทักษะ ยกเว้นการประเมินเนื้อหาสาร โดยทั้ง 2 เจเนอเรชันมีการรับรู้ทักษะในการรู้สื่อมากที่สุด คือ เข้าถึงสื่อดิจิทัล รองลงมาเป็นทักษะการวิเคราะห์สื่อดิจิทัล ส่วนอันดับ 3 ของเจเนอเรชันวาย คือ การรับรู้ทักษะการมีส่วนร่วม ในขณะที่เจเนอเรชันแซด คือ ทักษะการประเมินเนื้อหาสาร ซึ่งโดยรวมมีการรับรู้ทักษะด้านการรู้สื่อดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และด้านการรับรู้อิทธิพลด้านลบของสื่อดิจิทัล พบว่า เจเนอเรชันวายมีระดับการรับรู้อิทธิพลด้านลบของสื่อดิจิทัล

ด้านอันตรายจากการสื่อสาร และด้านสุขภาพ / ร่างกายมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษา / ความรู้ และด้านครอบครัว ในขณะที่เจเนอเรชันแซดมีระดับการรับรู้อิทธิพลด้านลบของสื่อดิจิทัล ในด้านอันตรายจากการสื่อสารมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษา / ความรู้ และด้านสุขภาพ / ร่างกาย โดยทั้ง 2 เจเนอเรชันมีระดับการรับรู้อิทธิพลด้านลบของสื่อดิจิทัลในทุกด้าน คือ ด้านการศึกษา / ความรู้ ด้านอันตรายจากการสื่อสาร ด้านครอบครัว ด้านการเรียน และด้านสุขภาพ / ร่างกาย มากกว่า เจเนอเรชันแซด ยกเว้นด้านความบันเทิง ที่เจเนอเรชันแซดมีระดับการรับรู้อิทธิพลด้านลบของสื่อดิจิทัลมากกว่าเจเนอเรชันวาย นอกจากนี้เยาวชนที่มีเจเนอเรชัน การศึกษาและประสบการณ์ในการใช้สื่อดิจิทัลต่างกันมีพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลที่แตกต่างกัน

พวงพรรณ ชันดิธรรมากร (2560 : 109 - 112) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ซึ่งการดำเนินการศึกษาในลักษณะวิจัยและพัฒนา มี 8 ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาและรวบรวมข้อมูล ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการ ร่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม นำหลักสูตรไปใช้ และติดตามผลและประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบด้วยรูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้วิธีออนไลน์ (Online) และวิธีเผชิญหน้า (Face to face) ซึ่งประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การประเมินสภาพแวดล้อมเป็นการประเมินความเหมาะสมของหัวข้อหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องทุกด้าน การประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตลอดทั้งการประเมินผลผลิตซึ่งเป็นการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินการเขียนหลักสูตรใหม่จำนวนทั้งสิ้น 3 หลักสูตร พบว่า มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

วิทยา ทักมี (2560 : 242 - 243) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน สำหรับครูระดับประถมศึกษา ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะ 2) ศึกษาสภาพความคาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะ 3) สร้างหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบ One group pretest-posttest design ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะที่ศึกษา ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านความรู้ 5 สมรรถนะ ด้านทักษะ 4 สมรรถนะ ด้านเจตคติ 1 สมรรถนะ 2) ผลการศึกษาสภาพ ความคาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ศึกษา พบว่า สภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด และครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นให้เกิดสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นทุกสมรรถนะ

3) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เหตุผลและความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย สมรรถนะสำคัญ โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 4) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า สมรรถนะทุกด้านของครูหลังการฝึกอบรมสูงขึ้น และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิไลวรรณ ลิทธิ (2560 : 196 - 202) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะ 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบ One group pretest-posttest design ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะที่พัฒนาขึ้นทุกสมรรถนะมีคุณลักษณะที่ครู ต้องการเสริมสร้างในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านความรู้ 5 สมรรถนะ ด้านทักษะการปฏิบัติ 4 สมรรถนะ และด้านเจตคติ 1 สมรรถนะ 2) ครูมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด 3) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ สมรรถนะสำคัญ โครงสร้าง แนวทางการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล 4) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า สมรรถนะทุกด้านของครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรม และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

อรรณกร ชัยมูล (2561 : 185 - 186) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อที่มีต่อการวิจัย องค์ประกอบที่ 3 การใช้การวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 2) ผลการศึกษาสภาพ ความคาดหวัง และความต้องการจำเป็น พบว่า สภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นทุกองค์ประกอบ 3) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบวัฒนธรรมการวิจัย โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 4) ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ทุกด้านของ

ครู หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐกาญจน์ สุกตรัตนเมธี และนุชประภา โมกข์ศาสตร์ (2562 : 71 - 75) ได้ศึกษาการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของเยาวชนเพื่อการเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตย ผลการศึกษาพบว่า เยาวชนในสังคมประชาธิปไตยสามารถเลือกรับข้อมูลข่าวสารและสื่อการเมืองจากแหล่งที่หลากหลาย สามารถแยกความจริงออกจากความเห็นและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตลอดจนสามารถร้องเรียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเห็นการทำผิดกฎหมาย นอกจากนี้ยังสามารถเลือกวิธีการนำเสนอที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ต้องการนำเสนอ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และการนำเสนอหรือแชร์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม และการรู้สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบตามกฎหมาย คือไม่ใช้คอมพิวเตอร์ทำร้ายหรือละเมิดผู้อื่น สร้างหลักฐานที่เป็นเท็จ ละเมิดการใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ โดยที่ตนเองไม่มีสิทธิ์และต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมอันเกิดจากการกระทำของตน

โชติกา กุณสิทธิ์ (2563 : 384 - 388) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการใช้สมองเป็นฐานสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) ทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย สมรรถนะสำคัญ โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล โดยที่สมรรถนะสำคัญแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ 2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า สมรรถนะทุกด้านความรู้ของครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมและสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ครูยังมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

นวลักษณ์ กลางบุรัมย์ และคณะ (2563 : 129) ได้ศึกษาการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดชลบุรีมีการรู้เท่าทันสื่อในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประเภทของโรงเรียนที่ต่างกัน นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีการรู้เท่าทันสื่อแตกต่างกัน ส่วนระดับชั้นที่ต่างกันจะมีการรับรู้เท่าทันสื่อไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler. 1971 : 99) นำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ตามหลักโยนิโสมนสิการเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม และ 2) ขั้นตอนที่ 2 การเลือกประสบการณ์ในการศึกษา และระยะที่ 2 การทดลองใช้และประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนที่ 3 การจัดประสบการณ์ในการศึกษา และ 2) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ตามหลักโยนิโสมนสิการเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดของปราโมทย์ จันทรเรือง (2552 : 18) โดยมีองค์ประกอบ 9 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนถ้อยคำให้สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 9 ประการ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) คำอธิบายรายวิชาฝึกอบรม 5) ขอบข่ายเนื้อหาฝึกอบรม 6) เวลาฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อประกอบการฝึกอบรมและ 9) การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี