

การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา



นายชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชามัธยมศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-1546-3

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A DEVELOPMENT OF READINESS PREPARATION PROCESS
OF CURRICULUM DEVELOPMENT FOR SCHOOL CURRICULUM COMMITTEE**



Mr. Chaiwat Sutthirat

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Curriculum and Instruction Program**

Department of Secondary Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2002

ISBN 974-17-1546-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา
โดย	นายชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์
สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ปทีป เมธาคณวุฒิ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัย พานิช

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปทีป เมธาคณวุฒิ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัย พานิช)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. น้อมศรี เกท)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่)

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์: การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา (A DEVELOPMENT OF READINESS PREPARATION PROCESS OF CURRICULUM DEVELOPMENT FOR SCHOOL CURRICULUM COMMITTEE) อ. ที่ปรึกษา: รศ.ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ อ. ที่ปรึกษาร่วม: ผศ.ดร. วลัย พานิช 212 หน้า ISBN 974-17-1546-3

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและศึกษาผลของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) พัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร 2) ประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม คือ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน จำนวน 58 คน ดำเนินการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3 วัน พัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 3 วัน และพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 107 วัน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการ คือ แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และแบบบันทึกผลการทดลองใช้ กระบวนการเตรียมความพร้อม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ด้วยสถิติ t-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 8 ขั้นตอน 1) กระตุ้นประสบการณ์เดิม 2) ให้เหตุผลและสะท้อนความคิด 3) สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิด 4) ทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ 5) ให้เหตุผลและสะท้อนความคิดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ 6) สรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ 7) วางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ และ 8) ประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง

2. ผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

2.1 คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาควิชา มัธยมศึกษา
สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน
ปีการศึกษา 2545

ลายมือชื่อนิสิิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4184908027: MAJOR CURRICULUM AND INSTRUCTION

KEY WORD: CURRICULUM DEVELOPMENT PROCESS/ TEAMWORK ABILITY/

CURRICULUM DEVELOPMENT ABILITY

CHAIWAT SUTTHIRAT: A DEVELOPMENT OF READINESS PREPARATION PROCESS OF CURRICULUM DEVELOPMENT FOR SCHOOL CURRICULUM COMMITTEE.

THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF. PATEEP METHAKUNAVUDHI, Ph.D.

THESIS CO-ADVISOR: ASST. PROF. WALAI PANICH, D.Ed., 212 pp. ISBN 974-17-1546-3

The purposes of this research were to develop the readiness preparation process of curriculum development for school curriculum committee and to study the outcomes of the preparation process consisted of teamwork abilities, curriculum development knowledge and curriculum development abilities. There were 2 steps of the research procedures: 1) developing the readiness preparation process 2) evaluating implementation of readiness preparation process. Samples were 58 secondary schools teachers who worked as school curriculum development committee under the Department of the General Education. The implementing readiness preparation process consisted of 3 phases; first, developing the teamwork abilities for 3 days, second; developing the curriculum development knowledge for 3 days and developing the curriculum development abilities for 107 days.

The research instruments consisted of 4 sets of evaluation forms which were teamwork abilities, curriculum development knowledge, school curriculum evaluation and record of the readiness preparation process results. Arithmetic means, standard deviation and t-test were employed in data analysis.

The research findings were as follows:-

1. The readiness preparation process of curriculum development consisted of 8 steps as follows: 1) encourage background knowledge 2) give reason and reflect 3) conceptualize from reflecting 4) practice experimentation in new situation 5) give reason and reflect from experimentation 6) conceptualize from experimentation 7) plan to apply knowledge and 8) apply knowledge in real-life situation

2. The post-test mean score of teamwork abilities of school curriculum committees were higher than pre-test at the .05 level of significance.

3. The post-test mean score of curriculum development knowledge of school curriculum committees were higher than pre-test at the .05 level of significance.

4. The post-test mean score of curriculum development abilities of school curriculum committees were higher than the identified criteria at the .05 level of significance.

Department	Secondary Education	Student's Signature.....
Field of Study	Curriculum and Instruction	Advisor's Signature.....
Academic Year	2002	Co-Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัย พานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย จน วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านทั้งสองเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. น้อมศรี เกท และรองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา อุทัยรัตน์ ประธานสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ที่ให้ข้อเสนอแนะและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อลิศรา ชูชาติ ที่ให้แนวทาง ข้อคิด และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำโครงร่างวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ร่วม พิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ทิศนา แจมมณี รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดารัตน์ บุญนุช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วาริรัตน์ แก้วอุไร ดร. ผดุงชัย กุฬพัฒน์ ดร. วัฒนาพร ระงับทุกข์ และนางอรวิรัตน์ วัฒนสิน ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณา ตรวจสอบกระบวนการและเครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะวิทยากรทุกท่าน จากโรงพยาบาลบางระกำ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และโรงเรียนพุทธชินราชพิทยา จังหวัดพิษณุโลก ที่ร่วมเป็นวิทยากรในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณนาย โกเมน สุดหอม ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา นายไสว แก้วเกตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าทองพิทยาคม นายวัฒนา ภาวะไพบุลย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธชินราชพิทยา และคณะครูทั้งสองโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาการวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนทุกคนที่คอยให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ คุณดาวรุ่ง สุทธิรัตน์ พันตำรวจโท ยุทธนา สุทธิรัตน์ ที่คอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามและมุ่งมั่นจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	๓
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	10
ความหมายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	10
ความเป็นมาของหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ.....	11
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ.....	12
กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	17
ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	การทำงานเป็นทีม.....	32
	ความหมายของทีม.....	32
	องค์ประกอบของทีม.....	32
	องค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....	35
	การประเมินการทำงานเป็นทีม.....	42
	การเรียนรู้เชิงประสบการณ์.....	44
	ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์.....	44
	ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์.....	44
	องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์.....	45
	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์.....	50
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
	งานวิจัยเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา.....	55
	งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....	59
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
	ตอนที่ 1 พัฒนาระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร.....	64
	ตอนที่ 2 ประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม	
	ในการพัฒนาหลักสูตร.....	69
	ขั้นที่ 1 พัฒนาเครื่องมือประเมินผลการใช้กระบวนการ	
	การเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร.....	69
	แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....	70
	แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา.....	74
	แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....	78
	แบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการ	
	การเตรียมความพร้อม.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	ชั้นที่ 2 ทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร..... 83 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 83 ดำเนินการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร..... 84 ประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร..... 87	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 89 ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร..... 89 ตอนที่ 2 ผลการประเมินการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร..... 133 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม..... 133 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา..... 136 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา..... 138	
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 149 สรุปผลการวิจัย..... 151 อภิปรายผล..... 154 ข้อเสนอแนะ..... 158	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
รายการอ้างอิง.....	163
ภาคผนวก.....	170
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	171
ภาคผนวก ข รายนามผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....	174
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม.....	177
ภาคผนวก ง เครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม	185
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	198

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความต้องการหลักและวิธีการพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร	21
2	โครงสร้างของแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....	70
3	ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงแบบวัดความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม.....	73
4	ตารางกำหนดดัชนีของแบบวัดความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา.....	75
5	ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงแบบวัดความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา.....	76
6	ตารางกำหนดโครงสร้างแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....	79
7	ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุง แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....	80
8	ตารางกำหนดโครงสร้างของแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร.....	82
9	แผนการจัดกิจกรรมตามกระบวนการการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร.....	86
10	สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตรจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	93
11	สรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร.....	96
12	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของกระบวนการการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร.....	100
13	สรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร.....	103
14	สรุปประเด็นสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ตามแนวคิดของนักการศึกษา.....	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	<p>ขั้นตอนการจัดกิจกรรมและแนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม ตามกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร..... 121</p>
16	<p>ผลการให้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงกระบวนการ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร..... 129</p>
17	<p>ผลการให้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงคู่มือการใช้ กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร..... 131</p>
18	<p>ผลการทดลองใช้กิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง..... 131</p>
19	<p>ผลการทดลองใช้กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร สถานศึกษาในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง..... 132</p>
20	<p>ผลการทดลองใช้กิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตร สถานศึกษาในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง..... 133</p>
21	<p>ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถ ในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผล โดยรวมทั้งสองโรงเรียนและจำแนกแต่ละโรงเรียน..... 134</p>
22	<p>เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผล โดยรวมทั้งสองโรงเรียน และจำแนกแต่ละโรงเรียน..... 135</p>
23	<p>ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตร ของสถานศึกษาก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยรวมทั้งสองโรงเรียนและจำแนกแต่ละโรงเรียน..... 137</p>

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร สถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง.....	138
25	ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตร ของสถานศึกษาหลังการทดลองโดยรวมทั้งสองโรงเรียน และจำแนกแต่ละโรงเรียน.....	139
26	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตร สถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา หลังการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด.....	140

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	14
2	รูปแบบการทำงานเป็นทีม ของ Brannick ,Salas and Prince.....	34
3	รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb.....	45
4	ประสบการณ์การเรียนรู้ของ Jarvis (1995).....	47
5	กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Brooks-Harris and Stock-Ward...	48
6	การฝึกอบรมด้านจิตพิสัยแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากองค์ประกอบ ประสบการณ์.....	51
7	การฝึกอบรมด้านทักษะพิสัยแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากองค์ประกอบ ความคิดรวบยอด	53
8	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการเตรียม ความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการ หลักสูตรของสถานศึกษา	63
9	ความสอดคล้องของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่วิเคราะห์ได้จาก แนวคิดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรกับแนวคิด การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของนักการศึกษา.....	107
10	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานเป็นทีมกับองค์ประกอบ ที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....	109
11	กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร.....	115

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 มาตรา 27 ว่า

"ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ"

(ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 15)

จากการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ขึ้นในปี พ.ศ. 2544 เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการศึกษาของชาติในครั้งนี้ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก ซึ่ง กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ติดตามผลและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรตลอดมา ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันใช้มานานกว่า 10 ปี มีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่ไม่สามารถส่งเสริมให้สังคมไทยก้าวหน้าไปสู่สังคมความรู้ได้ทันการณ์ ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางไม่สามารถสะท้อนสภาพความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและท้องถิ่น การจัดหลักสูตรและการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยียังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร การนำหลักสูตร

ไปใช้ยังไม่สามารถสร้างพื้นฐานในการคิด สร้างวิธีการเรียนรู้ให้คนไทยมีทักษะในการจัดการและทักษะในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศซึ่งไม่สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสารและการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 1)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้เริ่มใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนแกนนำที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศรายชื่อ ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ในปีการศึกษา 2545 และให้ทุกโรงเรียนนอกจากโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนแกนนำเริ่มใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2546 ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ในปีการศึกษา 2547 ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5 และ ในปีการศึกษา 2548 ให้ใช้ในทุกชั้นเรียน และในการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้นี้ กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรของตนเอง ที่เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความรู้และมรดกประสบการณ์ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 27-28)

ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งที่เป็นโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จึงต้องสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองให้เสร็จทันใช้ในปีการศึกษา 2545 และทุกโรงเรียนนอกจากโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนแกนนำจะต้องสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้ในปีการศึกษา 2546 ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษานั้นสถานศึกษาต้องดำเนินการ คือ กำหนดวิสัยทัศน์ โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู-อาจารย์ ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา กำหนดพันธกิจหรือภาระหน้าที่และเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยดำเนินการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค กำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค กำหนดเวลาและหรือจำนวนหน่วยกิต จัดทำคำอธิบายรายวิชา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกำหนดคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ในด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

ภารกิจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษานับว่าเป็นบทบาทใหม่ของบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากในอดีตหลักสูตรจะกำหนดมาจากส่วนกลางทั้งหมด ตั้งแต่ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ คำอธิบายรายวิชา เวลาในการเรียน และหน่วยกิตการเรียน ซึ่งครูที่สอนในรายวิชานั้น ๆ จะนำคำอธิบายรายวิชามาวิเคราะห์และกำหนดเป็นแผนการสอนของตนเองได้โดยไม่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น แต่บทบาทใหม่ของบุคลากรในสถานศึกษาจะเปลี่ยนไปอย่างมากจากที่ครูเคยรับผิดชอบเฉพาะการสอนของตนเอง ผู้บริหารมีหน้าที่ติดตามกำกับดูแลให้ครูสอนไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และผู้ปกครองในชุมชนมีหน้าที่ส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนที่โรงเรียน เปลี่ยนไปเป็นว่าสถานศึกษาจะต้อง

ร่วมมือกับบุคคลหลากหลายทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของตนเอง

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้หลักสูตรในช่วงปลายปี พุทธศักราช 2544 และให้บุคลากรในโรงเรียนนำร่อง และโรงเรียนแกนนำเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในช่วงต้นปี พุทธศักราช 2545 เพื่อให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้เสร็จทันใช้ในปีการศึกษา 2545 นั้น ผู้วิจัยได้เข้าร่วมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนแกนนำ รวมทั้งได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนา ติดตามประเมินผลการดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาด้วย ซึ่งพบประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา คือ ครูอาจารย์บางส่วนของแต่ละสถานศึกษาขาดความสนใจและไม่ให้ความร่วมมือในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเท่าที่ควร ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการและได้หลักสูตรสถานศึกษาที่ไม่มีคุณภาพมีการจัดทำหลักสูตรที่ไม่ครบถ้วนถูกต้องตามหลักการของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เช่น ขาดการสำรวจความต้องการของชุมชนและขาดการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลในชุมชนในการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งครูมีความกังวลใจและไม่มั่นใจในความถูกต้องเหมาะสมของหลักสูตรที่จัดทำขึ้น แม้ว่าโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีการประชุม อบรม ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แต่บุคคลเหล่านั้น ก็ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ไม่ชัดเจน (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7, 2545: 9-10)

ต่อมาหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2545) ได้ติดตามการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรของกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 1-12 พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาบางโรงเรียนไม่เข้าใจการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดำเนินการอย่างเร่งรีบในระยะเวลาอันสั้นทำให้

โรงเรียนขาดความเชื่อมั่น โรงเรียนส่วนใหญ่จึงต้องการให้มีการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การจัดทำคำอธิบายรายวิชา การจัดสาระการเรียนรู้ การจัดทำมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนและการจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล รวมทั้งพบว่าหลายโรงเรียนมีปัญหาเรื่องการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร ทั้งด้านการจัดเวลาเรียน สาระพื้นฐานและสาระเพิ่มเติม การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรที่ไม่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา

3. โรงเรียนจัดเวลาเรียนให้กับสาระเพิ่มเติมต่าง ๆ น้อย ทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียนได้

4. โรงเรียนยังมีความสับสนในการจัดสาระการเรียนรู้พื้นฐาน โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงอุปสรรคของการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพอยู่ 2 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นแรก คือ การขาดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540: 268) ที่พบว่า สถานศึกษาขาดทีมงานที่ดี ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และกีดกันการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน และประเด็นที่สองคือ การขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างขึ้นที่ยังมีข้อบกพร่องในหลายประการที่กล่าวมาแล้ว ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยที่พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรไม่เพียงพอ ซึ่งครูเคยเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพียงร้อยละ 8.1 (ชัชชัย นาจำปา, 2542: 17) และครูหัวหน้ากลุ่มวิชา หัวหน้าหมวดวิชา และผู้บริหารโรงเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาหลักสูตร (ศิริชัย อนันตผล, 2535 :242; วิจิตร ไชยศิลป์, 2537: 149; ชัยเนตร ไวยคณี, 2539: 97; นพรัตน์ ศรีรุณ, 2542:158; วราภรณ์ บางเลี้ยง, 2534: 135)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ ก็พบปัญหาการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกัน ดังเช่น ในประเทศออสเตรเลีย พบว่า ครูจำนวนมากขาดความสนใจและไม่เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งครู ผู้ปกครอง และนักเรียนจำนวนมากขาดทักษะในการทำงานกลุ่มและการตัดสินใจร่วมกันในปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งในประเทศแคนาดาก็พบปัญหาของครูคือ การขาดทักษะ ประสบการณ์และแรงจูงใจในการพัฒนาหลักสูตรเนื่องมาจากถูกควบคุมในการพัฒนาหลักสูตรโดยกลุ่มผู้มีความรู้และมีอำนาจเพียงไม่กี่คน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในอังกฤษและเวลส์ก็พบเช่นกันว่า บุคลากรในสถานศึกษาขาดทักษะการจัดการ ขาดทักษะการทำงานร่วมกันของทีมงาน ขาดการวางแผนด้านเวลาในการทำงาน ขาดทักษะในการสื่อสาร การให้คำปรึกษา การสนับสนุน การทบทวน การกำกับติดตามและการให้ผลย้อนกลับ รวมทั้งครูแต่ละคนมีข้อจำกัดด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Marsh et al., 1990: 7-20)

O'Rourke (1995) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนของประเทศนิวซีแลนด์ 7 แห่ง แล้วให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและทีมงานก่อนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีโปรแกรมฝึกอบรมในด้านการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลหลักสูตร พัฒนาการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และทักษะที่จำเป็นต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาด้านความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้จากการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศฮ่องกงของ Chan Chi Chiu (1996) พบว่า มีครูเพียงร้อยละ 50 ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และมีครูเหลือเพียงร้อยละ 25 เท่านั้น ที่อยู่ร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยตลอดซึ่งมีสาเหตุมาจากครู

ขาดความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรเนื่องจากมีครูจำนวนน้อยที่รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งการขาดการเตรียมความพร้อมให้ครูในด้านการทำงานร่วมกัน ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่กล่าวมาสอดคล้องกับข้อสรุปของ Skilbeck (1984: 16) และ Marsh et al. (1990: 58) ที่ว่าในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดความสามารถและทักษะในการวางแผน ออกแบบ การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร ครูขาดแรงจูงใจและมีเจตคติทางลบต่อการพัฒนาหลักสูตร ครูและผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้และความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร และไม่มีความพร้อมในด้านทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งขาดความมั่นใจ และมีความวิตกกังวลในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ควรเริ่มที่การพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรเป็นอันดับแรก ซึ่ง Marsh et al. (1990: 55-66) ได้เสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่าควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการพัฒนาความรู้ในงานและในเนื้อหาวิชา รวมทั้งการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การทำงานในทีม การจัดการความขัดแย้งในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่ม การประเมินโครงการโดยทีม ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจัดองค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความมั่นใจในการเข้าร่วมโครงการมากขึ้นและการพัฒนาหลักสูตรจะประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีเมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจังซึ่ง Skilbeck (1984: 16) ได้เสนอไว้เช่นกันว่าควรสร้างความรู้พื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีโปรแกรมพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่ง Lieberman and Miller (1984) เสนอแนะว่าควรพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มย่อย วิธีการประชุม และ Sabar (1983) ได้ยกตัวอย่างการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรในประเทศอิสราเอล ที่มีโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำในเรื่องบทบาทของผู้นำกลุ่ม และความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร และLeithwood and Montgomery (1982) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีม รวมทั้ง Campbell (1985: 57) ได้เสนอแนะว่าควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ทักษะด้านหลักสูตร เกี่ยวกับการพัฒนาด้านเนื้อหาสาระวิชา ทักษะในการสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำในการประชุม/อภิปราย การสื่อสาร การประสานงาน การให้คำปรึกษา การเสนอแนะเพื่อนร่วมงาน การให้บำรุงรักษาขวัญกำลังใจเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้ง

จากแนวคิดและข้อเสนอแนะข้างต้น สรุปประเด็นสำคัญที่ควรเตรียมความพร้อมให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็น 3 ประการ คือ ประการแรก การเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ประการที่สอง การเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร และประการที่สาม การเตรียมความพร้อมในด้านการสร้างหลักสูตร

สถานศึกษา ซึ่งถ้ามีกระบวนการเตรียมความพร้อมให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วนทั้งสามประการที่กล่าวมาแล้วจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ และเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้มีประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้ รวมทั้งโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง โรงเรียนและโรงเรียนที่มีสภาพใกล้เคียงกันสามารถนำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

จากแนวคิดของ Marsh et al. (1990) เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม ให้กับผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่ว่าการพัฒนาความพร้อมให้แก่ผู้มีส่วนร่วมจะช่วยลดความวิตกกังวลให้แก่ผู้มีส่วนร่วม ทำให้ผู้มีส่วนร่วมมีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมอภิปราย และทำงานกับสมาชิกของกลุ่มให้บรรลุตามจุดหมายได้ ผู้ได้รับการเตรียมความพร้อมจะมีทักษะและความมั่นใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจังมากขึ้น และจากงานวิจัยของ O'Rourke (1995) ที่ได้วิจัยใน 7 โรงเรียนของประเทศนิวซีแลนด์ โดยในกระบวนการวิจัยได้เตรียมความพร้อม ด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินหลักสูตร และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นให้แก่ คณะกรรมการศึกษาและทีมงานพัฒนาหลักสูตรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร และงานวิจัยของ Shkedi (1996:699-711) ทำการวิจัยในประเทศอเมริกาโดยมีโปรแกรมฝึกอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์(group dynamics)และความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ผู้นำในการประชุมปฏิบัติการ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา และครูซึ่งผลการเตรียมความพร้อมของงานวิจัยข้าง

ต้นส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างประสบความสำเร็จด้วยดี รวมทั้งงานวิจัยของ Chan Chi Chiu (1996) ที่พบปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของประเทศฮ่องกง คือขาดการเตรียมความพร้อมให้กับครูและทีมงานก่อนดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยไม่มีหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูและทีมงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปรัชญาการศึกษา และจิตวิทยา การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน และการให้บุคคลภายนอก เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยมาให้ข้อเสนอแนะ และงานวิจัยในประเทศไทยของ สุริยา เหมตะศิลป์ (2537: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม Miller (1997), Familo-Hopek (1999) และ Lawton (2000) พบว่า การฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมทำให้พัฒนาการของการทำงานเป็นทีมสูงขึ้น รวมทั้ง เปรมวดี คฤหเดช (2540: 158) ก็วิจัยพบว่า ผู้รับการฝึกอบรมมีทักษะการทำงานเป็นทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และมีผลปฏิบัติในการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ภายหลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากแนวคิดและผลงานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงว่าถ้ามีการพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะทำให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้ และทักษะในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งมีความร่วมมือทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาหลักสูตรได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยในวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง
2. คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง
3. คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของครูแต่ละคนมีผลต่อความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แต่เนื่องจากการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระอย่างชัดเจนนั้นต้องใช้เวลาดำเนินการมาก การวิจัยนี้จึงถือว่าครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเพียงพอในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. การที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้ทุกโรงเรียนดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้เสร็จสิ้นในปีการศึกษา 2545 ดังนั้นการฝึกอบรมในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา จึงมีอยู่เสมอ ซึ่งการที่ครูบางคนเข้ารับการฝึกอบรมบางเรื่องไม่ถือว่าส่งผลกระทบต่อผลของการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการวิจัยนี้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิษณุโลก 43 โรงเรียน จำนวน 1,817 คน
2. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียนที่กำหนดไว้ในข้อ 1 เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่มีสภาพความพร้อมในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และเป็นโรงเรียนที่ไม่ถูกคัดเลือกเป็นโรงเรียนนำร่อง และโรงเรียนแกนนำทดลองใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และมีความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กระตุ้นประสบการณ์เดิม ขั้นที่ 2 ให้เหตุผลและสะท้อนความคิด ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิด ขั้นที่ 4 ทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ขั้นที่ 5 ให้เหตุผล สะท้อนความคิดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ ขั้นที่ 6 สรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ ขั้นที่ 7 วางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ และขั้นที่ 8 ประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง
2. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในระหว่างการเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา เกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผู้อื่น การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การสื่อสาร และกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งวัดได้จากแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลการเรียนรู้ในระหว่าง การเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา เกี่ยวกับ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและกระบวนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากแบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้าง หลักสูตรสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. ความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานสร้าง หลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สารระ การเรียนรู้รายปีหรือรายภาค คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้และวิธีการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งวัดได้จากการประเมินเอกสารหลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตามแบบประเมินหลัก หลักสูตรสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่เปิดสอนในช่วงชั้น ที่ 3-4 จำนวนสองโรงเรียน คือ โรงเรียนคอนทองวิทยา และ โรงเรียนท่าทองพิทยาคม จังหวัดพิษณุโลก

6. คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง ครูของโรงเรียนคอนทองวิทยาและโรงเรียน ท่าทองพิทยาคม จังหวัดพิษณุโลก ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

7. หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้ แก่นักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ของโรงเรียน คอนทองวิทยาและโรงเรียนท่าทองพิทยาคม ซึ่งได้จากการวางแผนร่วมกันของคณะกรรมการหลักสูตร ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรในชุมชนจัดทำขึ้น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี หรือรายภาค สารระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้และ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้แนวทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรให้กับคณะกรรมการหลักสูตร ของสถานศึกษา

2. เป็นข้อมูลสำหรับนักพัฒนาหลักสูตรในการนำแนวคิดที่ได้จากกระบวนการเตรียม ความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การทำงานเป็นทีม
3. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและกรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษ อเมริกา นิวซีแลนด์ และฮ่องกง รวมทั้งของประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมให้แก่คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความหมายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้มาจากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (school-based curriculum development: SBCD) ในต่างประเทศ ซึ่งมีบุคคลที่ให้ความหมายคำว่า “การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา” ไว้ดังนี้

Eggleston (1980: 7) ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า “เป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบร่วมกันของโรงเรียนและชุมชน ที่จะร่วมกันเตรียมการ วางแผน ทดลองใช้ ประเมินผลหลักสูตร รวมทั้งเป็นกระบวนการที่มุ่งใจให้นักเรียนได้มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูให้สิ่งที่ดีที่สุดในแก่นักเรียน”

Skilbeck (1984: 2) ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า “เป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนในการวางแผน ออกแบบ การใช้และประเมินหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยสถาบันทางการศึกษาที่นักเรียนศึกษา”

Marsh et al. (1990: 46) ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า “เป็นกระบวนการวางแผน ออกแบบและสร้างหลักสูตร รวมทั้งการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้และการประเมินผลการเรียนการสอนโดยสถานศึกษา”

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การวางแผน การออกแบบ การจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ การทดลองใช้และการประเมินหลักสูตร โดยความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และบุคลากรในชุมชน

2. ความเป็นมาของหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นมาของหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ จากเอกสาร ตำรา และการค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต โดยได้ศึกษาจากข้อมูลในหลายประเทศ คือ ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา อเมริกา อังกฤษ (Marsh et al., 1990: 7-20) นิวซีแลนด์(O'Rourke,1995)และฮ่องกง (Chan Chi Chiu,1996) ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละประเทศมีพัฒนาการที่แตกต่างกันตามวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่โดยรวมแล้วการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นเกิดขึ้นต่อเนื่องมาจากการสนับสนุนแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และรัฐบาลกลางของแต่ละประเทศได้พยายามกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของตนเองมากขึ้น ซึ่งการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในช่วงแรก ๆ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรมักขาดทักษะที่จำเป็น รวมทั้งขาดแรงจูงใจในการร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จึงได้มีสมาคมและมูลนิธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาผลักดันจนเกิดหลักสูตรสถานศึกษาที่กว้างขวางขึ้น ซึ่งจากการศึกษาความเป็นมาของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ สรุปได้ว่าการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึงหลายประการ ดังนี้

2.1 การพัฒนาการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากกรณีตัวอย่างที่พบว่าครู ผู้ปกครองและนักเรียนจำนวนมากขาดทักษะในกระบวนการทำงานกลุ่ม ทักษะในการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การให้คำปรึกษาแนะนำ การสนับสนุน การทบทวน การกำกับติดตามและให้ผลย้อนกลับ รวมทั้งการขาดความร่วมมือระหว่างทีมงาน เนื่องจากบุคคลดังกล่าวไม่ได้รับการฝึกอบรมในทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น การฝึกอบรมพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 การจัดเวลาทำงาน โดยมีการลดเวลาสอนเพื่อสนับสนุนครูได้ทำกิจกรรมวางแผนในการทำงานและมีเวลาในการฝึกปฏิบัติร่วมกัน สะท้อนความคิดกับเพื่อนครูในสร้างหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเพียงพอ ซึ่งการมีเวลาที่เพียงพอมีความสำคัญยิ่งต่อครูที่จะร่วมกันพัฒนาหลักสูตรกับทีมงานมากกว่าทำเพียงคนเดียว

2.3 การเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างกระทันหันโดยพยายามผลักดันให้โรงเรียนเกิดหลักสูตรสถานศึกษาอย่างรวดเร็วจะทำให้ครูมีความเครียดในการจัดการเวลาของการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้นำเสนอการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ เกี่ยวกับกรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและแนวคิดที่ได้จากกรณีตัวอย่างของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

3.1 กรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ

Marsh et al. (1990) ได้เสนอการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษและอเมริกา O'Rourke (1995) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์ และ Chan Chi Chiu (1996) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรในประเทศฮ่องกง ซึ่งนำเสนอผลจากการศึกษากรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยสรุปดังนี้

3.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศออสเตรเลีย

จากการศึกษากรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศออสเตรเลีย ได้ข้อสรุปสำคัญ ที่ควรพิจารณาใช้เป็นแนวคิดในการดำเนินการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้นำในที่นี้อาจจะหมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนที่ผู้บริหารเห็นว่าจะเข้ามาร่วมงานในบทบาทของผู้นำได้ เช่น ครูอาวุโสในโรงเรียนที่มีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบการทำงานสูง หรือหัวหน้าสาขาวิชา เป็นต้น ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้ก่อนไปดำเนินการกับกลุ่มที่ตนเองรับผิดชอบและไปพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งที่ช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จ

3.1.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศแคนาดา

จากการศึกษากรณีศึกษาในประเทศแคนาดาแสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรต้องการเวลาสำหรับสมาชิกเพื่อที่จะได้วิเคราะห์และสะท้อนความคิดพิจารณาอย่างหลากหลายและดูซึมแนวคิดใหม่สู่ความรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งบ่อยครั้งที่โรงเรียนต้องการพัฒนาหลักสูตรในเวลาอันสั้นมากซึ่งถ้าการพัฒนาหลักสูตรไม่มีการฝึกปฏิบัติจะเป็นการไม่ส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้มีส่วนร่วม ถ้าไม่มีเวลาเพียงพอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะกลายเป็นความเร่งรีบในการที่จะแก้ปัญหาที่มีอยู่ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับครู ในกระบวนการพัฒนาจึงต้องมีเวลาเพียงพอเพื่อครูจะได้สะท้อนความคิดและดูซึมการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรม

3.1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศอังกฤษ

จากการศึกษากรณีศึกษาในประเทศอังกฤษสรุปได้ว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของทีมงาน รวมทั้งการพัฒนาครู โดยการให้ครูได้ควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงโดยใช้หลักการของการร่วมมือ และที่สำคัญหากจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพนั้น

ต้องมีเวลาในการทำงานที่พอเพียง เพื่อไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าและเกิดความรู้สึทที่ไม่ดีต่อโครงการ รวมทั้งผู้นำกลุ่มและทีมงานนั้นควรได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและควรมีโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

3.1.4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศอเมริกา

จากการศึกษากรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศอเมริกา สรุปได้ว่า ครูมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร รวมทั้งความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งควรมีการพัฒนาครูในความรู้เหล่านี้ เนื่องจากกรณีตัวอย่างปัญหาที่พบคือขณะทำงานมีปัญหาเกี่ยวกับขอบเขตและลำดับขั้นตอนที่พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการคัดเลือกเนื้อหาและการกำหนดจุดประสงค์ที่เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการอุทิศเวลาและร่วมมือกันอย่างจริงจังในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การทำความเข้าใจให้ชัดเจนในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรนั้นควรขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกให้เข้ามาช่วยในการไตร่ตรอง ตรวจสอบ เสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาของการใช้เวลาในการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมาก

3.1.5 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์

O'Rourke (1995) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์ โดยศึกษาใน 7 โรงเรียน ระหว่างปี 1994 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

- 1) ความร่วมมือเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง
- 2) การกำหนดผู้นำโครงการและผู้ให้ความช่วยเหลือ มีการกำหนดผู้นำโครงการและผู้ให้ความช่วยเหลือจากภายนอกสถานศึกษา เพื่อคอยให้ความช่วยเหลือด้านแนวคิดทฤษฎีแก่ทีมงาน สาธิต ฝึกปฏิบัติ ให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นผู้ชี้แนะ แก่ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร
- 3) การกำหนดโปรแกรมพัฒนาผู้มีส่วนร่วม ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรจะมีการพัฒนาผู้มีส่วนร่วมโดยโปรแกรมที่กำหนดขึ้น เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม ทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ และด้านความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร
- 4) การกำหนดเวลาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาหลักสูตรมีการดำเนินการกันอย่างต่อเนื่อง 1-2 ปี โดยมีประชุมกันทุก 2 สัปดาห์ ๆ ละ 2 ชั่วโมง โดยมีการสัมมนาและเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมาให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร

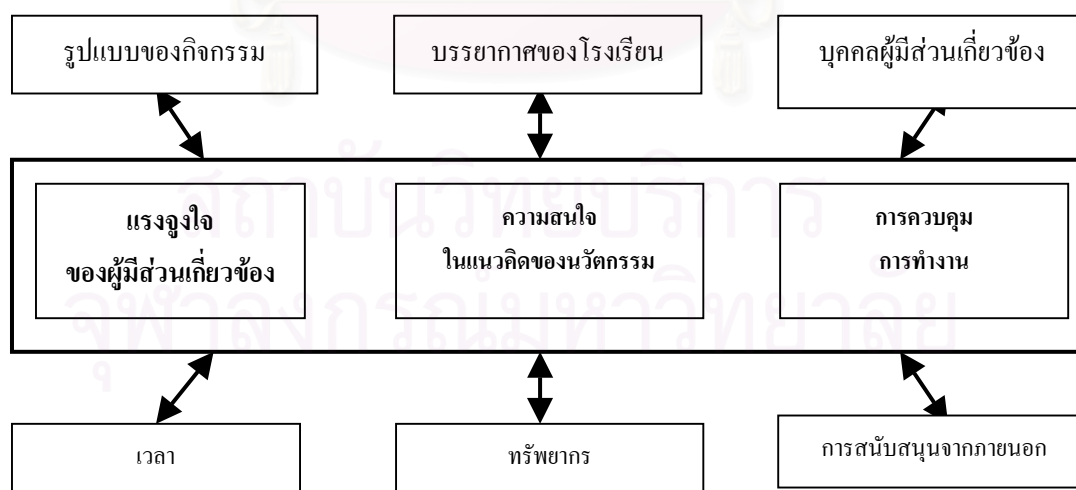
3.1.6 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศฮ่องกง

Chan Chi Chiu (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในประเทศฮ่องกง ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรในประเทศฮ่องกงมีปัญหาหลายประการสำคัญ คือ ขาดการเตรียมความพร้อมของคณะทำงานพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะเรื่องการทำงานร่วมกัน และความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรผู้นำขาดความพร้อมและคุณลักษณะผู้นำในด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร ขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร เช่น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยต่าง ๆ รวมทั้งประเด็นสำคัญอีกประการ คือ ความไม่พร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาที่จะสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรได้ ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบที่จะเอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

จากกรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศสรุปได้ว่า มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การมีผู้นำของโรงเรียนที่ดี การมีเวลาในการทำงานอย่างเพียงพอ การพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร การได้ฝึกปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งการมีผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมาสนับสนุนโรงเรียน การมีงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.2 แนวคิดที่ได้จากกรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ

Marsh et al. (1990: 175-194) ได้ศึกษากรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศและสรุปว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามี 9 ปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยหลัก 3 ประการ และปัจจัยสนับสนุน 6 ประการ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Marsh et al., 1990: 175)

จากแผนภาพที่ 1 ปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามี 3 ประการ คือ แรงจูงใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความสนใจในแนวคิดของนวัตกรรม และการควบคุมการทำงาน และมีปัจจัยสนับสนุน 6 ประการคือ รูปแบบของกิจกรรม บรรยากาศของโรงเรียน บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เวลา ทรัพยากร รวมทั้งความคิดริเริ่มและการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งแต่ละปัจจัยสรุปดังนี้

3.2.1 แรงจูงใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนร่วมจะมีอิทธิพลอย่างมากที่จะจูงใจผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ ถ้าเริ่มต้นด้วยการจูงใจที่ไม่เป็นที่ยอมรับ เช่น ไม่มีการสนับสนุนด้านเวลา ทรัพยากร ข้อมูล แต่ให้ทำงานใหญ่ หรือถ้าบรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่เอื้ออำนวยก็จะเป็นอุปสรรคในการทำงานได้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนจึงเป็นจุดเริ่มต้นในความพอใจที่จะเข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ซึ่งช่วยกระตุ้นทีมงานให้ทำงานประจำโดยใช้การจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งต้องใช้เวลาระยะยาวในการพัฒนาทีมงานทั้งหมดของโรงเรียน

3.2.2 ความสนใจในแนวคิดของนวัตกรรม

แนวคิดของนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ถ้าครูหรือผู้บริหารไม่สามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ที่น่าสนใจ ครูจะไม่เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังตัวอย่าง ในประเทศอังกฤษผู้บริหารโรงเรียนจะเริ่มต้นโครงการโดยการเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้อำนวยการทางการศึกษามาร่วมกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.3 การควบคุมการทำงาน

ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรทำให้ผู้มีส่วนร่วมในทีมงานพัฒนาหลักสูตร รู้สึกว่าไม่ถูกควบคุม แต่สร้างให้มีความรับผิดชอบต่องานและได้แสดงความเป็นเจ้าของในงาน หากมีการควบคุมมาจากส่วนกลางที่มาจากนักพัฒนาหลักสูตร จะเป็นการเสี่ยงอย่างมากต่อความล้มเหลวในการทำงาน

3.2.4 รูปแบบของกิจกรรม

กิจกรรมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สามารถจัดได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเวลา งบประมาณ และวัตถุประสงค์ กิจกรรมจะเน้นที่กระบวนการมากกว่าผลผลิต เช่น เน้นที่การจัดระบบองค์การที่ดี การสื่อสารที่เหมาะสม ความสามารถของทีมงานที่จะร่วมกันแก้ปัญหา และขวัญกำลังใจของทีมงาน เพราะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทีมงานทั้งหมดของโรงเรียนหรืออย่างน้อยก็เกี่ยวข้องกับหมวดวิชา

3.2.5 บรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียนหรือบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนโดยดูที่การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การจูงใจครู ความสัมพันธ์ของสังคม Brady (1988) พิจารณาที่ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและสรุปว่าการสนับสนุนของผู้บริหารเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จของกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่ง Huberman and Miles (1984) เสนอว่า บรรยากาศทางบวกของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.6 บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จำนวนของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและรูปแบบการมีส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่งต่อกิจกรรมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากการศึกษาจากผู้บริหารของโรงเรียนถึงบทบาทที่เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ดังเช่น Rutherford (1984) เน้นเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา Glatthorn (1987) กล่าวถึงเรื่องการสนับสนุนและแหล่งทรัพยากรที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา Leithwood and Montgomery (1982) กล่าวถึงผู้บริหารว่ามีหน้าที่รับผิดชอบและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะองค์กรระหว่างทีมงานและในปี ค.ศ.1986 Leithwood and Montgomery (1986) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงรูปแบบของผู้บริหารแบบผู้ริเริ่ม และนักแก้ปัญหา จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จ รวมทั้ง Campbell (1985: 57) เสนอแนะว่าควรพัฒนาสิ่งต่อไปนี้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ทักษะเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ทักษะการสร้าง การใช้ และประเมินหลักสูตร และ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การเป็นผู้นำในการประชุม/อภิปราย การสื่อสาร การประสานงาน การให้คำปรึกษา เสนอแนะเพื่อนร่วมงาน การสอนเพื่อนร่วมงาน การบำรุงรักษาขวัญกำลังใจและลดความวิตกกังวลของเพื่อนร่วมงาน และการจัดการกับความขัดแย้ง

3.2.7 เวลา

กิจกรรมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในแต่ละโรงเรียนที่จะสามารถขับเคลื่อนการทำงานของทีมงานและมีการเปลี่ยนแปลงต้องใช้ระยะเวลาที่ยาว เพราะต้องมีการสะท้อนความคิด และช่วงการอภิปรายของสมาชิกตลอดเวลา เช่น ในการทำงานของทีมโรงเรียน River Valley High School ใช้เวลาในการดำเนินการถึง 2 ปี ก่อนที่จะตัดสินใจนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนใหม่ หรือการดำเนินการของโรงเรียน Titahi Bay School และ โรงเรียน Green Bay Primary School เริ่มโครงการในปี 1994 ไปเสร็จสิ้นในปี 1996 และจากกรณีศึกษาในประเทศแคนาดา ผู้บริหารพยายามใช้เวลาพบกับกลุ่มในการทำงานระหว่างเวลาการเรียนปกติ แต่กรณีของประเทศสหรัฐอเมริกาใช้เวลาเต็มที่ในช่วงวันหยุดระหว่างปีภาคฤดูร้อน

3.2.8 ทรัพยากร

Huberman and Miles (1984: 94-95) เสนอแนะว่า ทรัพยากรของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย เงินบริจาค วัสดุ อุปกรณ์ เช่น เอกสารในการทำกิจกรรม เครื่องมือต่างๆ หลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก การสาธิตและการเขียนเสนอแนะในการประชุมปฏิบัติการ การช่วยเหลือด้านเวลา เช่น ลดคาบการสอน จัดระบบชั้นเรียนใหม่ การให้เงินช่วยเหลือครู และการช่วยเหลือด้านข้อมูลต่าง ๆ

3.2.9 การสนับสนุนจากภายนอก

หน่วยงาน/องค์กรจากภายนอก เช่น รัฐ จังหวัด หน่วยงานด้านการศึกษาในท้องถิ่น เป็นแหล่งข้อมูลที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงโรงเรียน Lawton and Chitty (1988) Reid et al. (1988) Campbell (1985) และ Simons (1988) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้อำนวยการศึกษาของรัฐ และหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์และการศึกษาเป็นหน่วยงานที่จะช่วยเพิ่มแรงผลักดันให้โรงเรียน โดยกำหนดนโยบายและสนับสนุนงบประมาณไปให้โรงเรียนและมีการแบ่งสรรทีมงานให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติตามนโยบาย ดังตัวอย่างในประเทศแคนาดา กระทรวงศึกษาธิการ ของรัฐ Ontario มีนโยบายเน้นให้ทีมของโรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีหน้าที่วางแผนด้านหลักสูตรด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครู ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และนักการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งจ้างโดยคณะกรรมการของโรงเรียน

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นต้องคำนึงถึง 3 ปัจจัยหลัก คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนร่วม การเสนอแนวคิดที่น่าสนใจและการให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับคิดชอบและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งจะมีปัจจัยสนับสนุนจากการใช้รูปแบบกิจกรรมต่างๆ การสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยมีบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกโรงเรียนสนับสนุน มีทรัพยากร/ข้อมูลเพียงพอมีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งมีการวางแผนที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับ ทักษะการพัฒนาหลักสูตรและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้จะส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

4. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเสนอกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศและในประเทศไทยตามลำดับดังนี้

4.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ ผู้วิจัยนำเสนอจากแนวคิดของ Skilbeck (1984) Marsh et al. (1990) และจากกรณีตัวอย่างกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศต่างๆ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษ อเมริกา และนิวซีแลนด์ โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

4.1.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของ Skilbeck

Skilbeck (1984: 230-240) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) วิเคราะห์สถานการณ์ โดยความร่วมมือของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน โดยพิจารณาว่าหลักสูตรจะมีอะไรบ้าง จะจัดประสบการณ์ใดบ้างให้นักเรียน บริบทของหลักสูตร แหล่งข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์ได้ ความร่วมมือช่วยเหลือของเพื่อนบ้าน ท้องถิ่น ชุมชน สังคม นโยบายหลัก แหล่งข้อมูลที่จะสนับสนุนและสามารถนำมาส่งเสริมหลักสูตร

2) กำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ที่จะกำหนดต้องมาจากการมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยกำหนดให้เป็นที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้ของนักเรียน และสามารถปฏิบัติได้โดยครูและผู้เกี่ยวข้อง นำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน มีความชัดเจน กระชับ และสามารถเข้าใจได้โดยผู้เรียนเอง ซึ่งวัตถุประสงค์มีหลากหลายรูปแบบ มีตั้งแต่ระดับกว้าง ทั่วไป เฉพาะระยะยาว ระยะสั้น กลุ่มผู้มีส่วนร่วมต้องเลือกและร่างรูปแบบของวัตถุประสงค์

3) ออกแบบโปรแกรมการเรียนการสอน โดยการปรับพื้นฐานจากหลักสูตรแกน มีการจัดกลุ่มและเชื่อมโยงเนื้อหาสาระ จัดกลุ่มนักเรียนโดยผสมผสานความสามารถหรือกลุ่มสนใจเป็นพิเศษ จัดความสัมพันธ์การเรียนรู้ในวิชาอื่น ๆ จัดขอบเขต ลำดับ โครงสร้างของการสอน และเนื้อหาในการสอน หาแหล่งข้อมูล เครื่องมือและอุปกรณ์ กำหนดวิธีการสอนและการเรียนรู้ และกำหนดเวลาในการเรียนรู้

4) การตีความและการนำหลักสูตรไปใช้ ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้จะมีการวางแผน และออกแบบการทดลองใช้ โดยใช้สถานการณ์จำลองในการฝึกอบรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่

5) การประเมินผลหลักสูตรและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการประเมินผลหลักสูตร เกี่ยวกับ กระบวนการวางแผน การออกแบบและการใช้หลักสูตรและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน จากการศึกษา ซึ่งจะดูจากภาระงาน ใช้วิธีการสังเกตและบันทึกการทำงาน การทดสอบ และการรายงาน

4.1.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของ Marsh, Day, Hannay and

McCutcheon

Marsh et al. (1990: 55-66) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน สมาชิกของชุมชนจะมีส่วนร่วมโดยตรงในการตัดสินใจ โดยเฉพาะผู้ปกครองและนักเรียน จะเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญซึ่งจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน

2) การเตรียมความพร้อมของผู้มีส่วนร่วม

การเตรียมความพร้อมของผู้มีส่วนร่วม เป็นการเตรียมความพร้อมของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่ง Lieberman and Miller (1984) กล่าวโดยสรุปว่า ครูส่วนมากจะกังวลเกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติแต่ละวัน กฎระเบียบ ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน สำหรับนักเรียนควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการทำงานกลุ่มเล็ก และวิธีการประชุม และ Marsh et al. (1990: 58) ได้กล่าวถึงผู้ปกครองที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันกับทีมงานของโรงเรียน ผู้ปกครองควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจัดระบบองค์กร ควรมีโปรแกรมฝึกอบรมประสบการณ์เกี่ยวกับทักษะระหว่างบุคคล กิจกรรมพบปะกัน และกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ซึ่งจะพัฒนาสมาชิกให้มีทักษะและความมั่นใจที่จะเข้าร่วมโครงการของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง

งานวิจัยของ Hall et al. (1977) ได้แสดงให้เห็นลำดับขั้นตอนการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมี 6 ระยะ ในแต่ละระยะจาก 1-6 จะแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมมากขึ้นจนถึงระยะที่ 6 ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์ การนำเสนอให้เห็นถึงขั้นตอนการพัฒนาการมีส่วนร่วมนี้ชี้ให้เห็นถึงระดับความพร้อมของโรงเรียนสำหรับการทำกิจกรรมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ถ้าทีมงานส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีส่วนร่วมอยู่ที่ระยะที่ 4 แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอาจจะประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าสมาชิกของทีมงานมีส่วนร่วมอยู่ที่ระยะที่ 2 ก็ยากที่จะพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สำเร็จได้ แต่อย่างไรก็ตามการไม่ประสบผลสำเร็จของแต่ละระยะเกี่ยวข้องกับ อายุ ประสบการณ์ และระดับวุฒิภาวะ เช่น เป็นไปไม่ได้ที่ครูที่ไม่มีประสบการณ์จะปฏิบัติได้ถึงระยะที่ 5 หรือครูที่มีวุฒิภาวะสูงจะปฏิบัติได้เพียงระยะที่ 1 สำหรับผู้ปกครองจำนวนมากมีปัญหาในการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในท้องถิ่น เนื่องจากความยุ่งยากด้านภาษาในการทำงาน ข้อจำกัดทางบ้าน หรือขาดการศึกษา ถ้าผู้ปกครองปฏิบัติได้ถึงระยะที่ 5 จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความเป็นไปได้อย่างมาก เช่นเดียวกับนักเรียนที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรอยู่ที่ระยะที่ 5 แต่ถ้ามีส่วนร่วมต่ำก็ควรพิจารณาให้มีการฝึกอบรมนักเรียนเกี่ยวกับทักษะการทำงานกลุ่มและการประชุม เป็นต้น

3) การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรจะพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการฝึกอบรมครูอย่างน้อย 1 คนในทีมงานของโรงเรียนซึ่งจะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกคน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนเสนอแนะ รวมทั้งเป็นผู้ช่วยครูในการเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง ซึ่ง Sabar (1983) เสนอแนะว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรได้รับฝึกอบรมเพื่อช่วยในการนำกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เช่น ในอิสราเอลจะมีการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 วันเต็มต่อสัปดาห์ เป็นเวลา 2 ปี

และมีการประชุมปฏิบัติการรวม 400 ชั่วโมง โดยโปรแกรมจะพัฒนาในเรื่อง บทบาทของผู้นำกลุ่ม และการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ซึ่ง Lieberman et al. (1986) เสนอแนะว่าควรพิจารณาคุณลักษณะ ครูผู้นำกลุ่มด้านทักษะในการทำงาน คือ มีประสบการณ์การสอน เชี่ยวชาญการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร มีภูมิหลังด้านวิชาการของวิชานั้น ๆ และมีทักษะการจัดการจัดการและการบริหาร

4) การสร้างกระบวนการการทำงานกลุ่มและบรรยากาศของโรงเรียน

การสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้นำของกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องทำงานหนักที่จะหยุดยั้งความเป็นเอกตบุคคลและสร้างโครงสร้างองค์กรขึ้นใหม่โดยใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนา เช่น การใช้เทคนิคการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานกลุ่ม เปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม ปรับปรุงทักษะการสื่อสารและปรับบทบาทใหม่ นอกจากนี้อาจจะใช้การวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการแก้ปัญหาโดยให้ครูเลือกปัญหาสำรวจปฏิบัติการและประเมินผลการแก้ปัญหานั้นกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการนี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดความตระหนักในความต้องการของกลุ่ม ช่วยสร้างความแน่นแฟ้นของกลุ่ม ช่วยแก้ปัญหาร่วมกันทำให้ระดับการร่วมงานกันของสมาชิกสูง และช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

5) การกำหนดเวลาทำงาน

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนอย่างมาก ซึ่งควรจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานให้ได้ ดังตัวอย่างการดำเนินการในประเทศอังกฤษใช้เวลาในการทำงานถึง 1,265 ชั่วโมง มากกว่า 195 วันใน 1 ปี ซึ่งเป็นการใช้เวลาในการวางแผนและทำกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้เวลาในช่วงน้ำชาตอนเช้าและอาหารว่างตอนบ่าย ช่วงหยุดโรงเรียน 1 ครั้ง/สัปดาห์ หรือ 2 สัปดาห์ หรือ 1 เดือน ช่วงก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน ใช้ช่วงเวลาประชุมปฏิบัติการและวางแผนกิจกรรมก่อนปิดภาคเรียนหรือก่อนเปิดภาคเรียน

6) ทรัพยากร

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องการทรัพยากรจากหลายแหล่ง ซึ่ง Caldwell and Spinks (1988) ได้เสนอแนะตัวอย่างเกี่ยวกับทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง และผู้ให้คำปรึกษา การช่วยเหลือด้านเวลาสำหรับครู การพัฒนาความเชี่ยวชาญ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ

7) การพัฒนาความเชี่ยวชาญ

สมาชิกผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มักจะขาดทักษะที่จำเป็น เช่น ครูมีทักษะในการสอนแต่มีประสบการณ์น้อยหรือไม่มั่นใจในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในลักษณะกลุ่มเล็ก ผู้ปกครองจะไม่ทราบวิธีการพบปะกันและเทคนิคในการทำงานกลุ่ม และนักเรียนจะมีความกระตือรือร้นแต่จะถูกข่มขู่จากสถานการณ์กลุ่ม ดังนั้นโปรแกรม

การพัฒนาความเชี่ยวชาญจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครูผู้ปกครองและนักเรียน โดยพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แก่ ครู ผู้ปกครองและนักเรียน และพัฒนาความรู้ในเนื้อหาสาระแก่ครู สำหรับสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนานำเสนอ ดังตารางที่ 1 (Marsh et al, 1990)

ตารางที่ 1 ความต้องการหลักและวิธีการพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

ความต้องการหลัก	วิธีการพัฒนา
<i>การเรียนรู้ในงาน</i>	
1. วิธีการแก้ปัญหา	กิจกรรมในโรงเรียน
2. การประเมินความต้องการจำเป็น	- การสัมมนา
3. การเลือกและประเมินเครื่องมือ	- การประชุมปฏิบัติการ
4. กระบวนการประเมินผล	- การสอนร่วมกัน (Co-Teaching)
<i>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</i>	
1. การทำงานเป็นทีม	- การสาธิต
2. การจัดการความขัดแย้ง	- การใช้วิดีโอทัศน์
3. การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่ม	- การประชุมกลุ่มเล็ก
4. การประเมินโครงการโดยทีมงาน	กิจกรรมนอกโรงเรียน
5. ทักษะความเป็นผู้นำ	- การเยี่ยมชมโรงเรียนดีเด่น
<i>การเรียนรู้ในเนื้อหาวิชา</i>	
1. การสร้างมโนทัศน์	- การประชุมปฏิบัติการนอกโรงเรียน
2. ทักษะการทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลขั้นสูง	- การตั้งค่ายพักแรมสุดสัปดาห์และสัมมนา
3. รูปแบบการสอนที่เป็นแบบพิเศษ	- กิจกรรมนอกสถานที่
4. การทดสอบ	- การประชุมในที่ถ้อยถัน

อย่างไรก็ตามครูและผู้ปกครองอาจจะมีประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะระหว่างบุคคล และทักษะภาวะผู้นำอยู่บ้าง ดังนั้นจึงควรจัดฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับ วิธีการแก้ปัญหา การจัดการความขัดแย้ง และการกำหนดความสำเร็จของกลุ่มจะสามารถทำให้กิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำเร็จได้

8) กิจกรรมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กิจกรรมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญมาก โดยมีบุคคลสำคัญ เช่น อาจารย์ใหญ่ หรือตัวแทนทำการวางแผน และถ่ายทอดรายละเอียดการวางแผนสู่คนอื่น ๆ ซึ่ง Caldwell และ Spinks (1986) กล่าวถึงกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า การวางแผน การจัดงบประมาณ การบริหารจัดการ และประเมินผลต้องมาจากทีม โดยมีทีมนโยบาย ซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครอง นักเรียนและครู จะทำหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน ให้การชี้แนะและควบคุมระยะเวลาของกิจกรรม สำหรับทีมโครงการประกอบด้วย ครูผู้นำซึ่งเป็นผู้สร้างภาระงานและวางแผนโครงการ ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการแบบร่วมมือจะเป็นจุดเด่นของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเน้นที่การตรวจสอบและความสมดุลระหว่างนโยบายและโครงการของทีมและเป็นยุทธวิธีสำหรับลดความขัดแย้ง ซึ่งในอุดมคติกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องใช้เวลาานพอสมควร

9) การประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Harlen et al. (1977: 1) เสนอแนะว่า ผู้มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สามารถประเมินผลหลักสูตรเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย ธรรมชาติและประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนการจัดองค์กร และสิ่งอำนวยความสะดวกในชั้นเรียน วิธีสอนของครู วัสดุอุปกรณ์ในการสอน ความต่อเนื่องของประสบการณ์ของเด็กจากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่ง ภาระงาน ความกดดันในการทำงาน ความรับผิดชอบ และขวัญกำลังใจของทีมงาน

4.1.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากกรณีตัวอย่างในประเทศออสเตรเลีย

Marsh et al. (1990: 73-97) ได้ศึกษาจากกรณีของโรงเรียน River Valley Senior High School ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังนี้

1) การประชุมปฏิบัติการทีมงานโดยประชุมปฏิบัติการทีมงานทั้งหมดเพื่อศึกษาการพัฒนารายวิชาที่มีอยู่ไปสู่หน่วยการเรียนรู้

2) การเตรียมความพร้อมทีมงานและเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ มีดังนี้

2.1) การเตรียมความพร้อมของผู้บริหาร โดยผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนได้เข้าฝึกร่างกำหนดตารางสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในออสเตรเลียได้ เพื่อศึกษาวิธีการกำหนดตารางสอนแบบใหม่ให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำลังจะพัฒนาขึ้น

2.2) เตรียมการด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้คอมพิวเตอร์ในการบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงาน รวมทั้งใช้ในการวางแผนการเรียนรายวิชาและการสอนของครู ในการดำเนินการนี้มีครูวิทยาศาสตร์อาวุโสซึ่งเชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์เป็นผู้ดำเนินการ

2.3) การกำหนดผู้ประสานงาน 2 คน ซึ่งกำหนดโดยผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่

ผู้ประสานงานด้านหลักสูตร และผู้ประสานงานด้านสังคม ซึ่งก่อนที่ผู้ประสานงานทั้งสองคนนี้จะปฏิบัติงาน จะมีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้แก่บุคคลทั้งสองนี้โดยผู้ประสานงานมีหน้าที่ดังนี้

2.3.1) ผู้ประสานงานด้านหลักสูตร มีหน้าที่ในการจัดทำจดหมายข่าว เผยแพร่การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้แก่สมาชิกทุกเดือน เตรียมความช่วยเหลือคณะผู้ร่วมงานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ใหม่ ช่วยเหลือคณะทำงานบางคนในการประเมินผลหลักสูตร และจัดประชุมปฏิบัติการทักษะทางการเรียนให้กับนักเรียน

2.3.2) ผู้ประสานงานด้านสังคม มีหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่ทีมงาน ช่วยประสานงานด้านสังคมเพื่อช่วยจัดระบบทางสังคมให้กับคณะทำงานและนักเรียน ลักษณะของผู้ประสานงานด้านสังคมนี้จะเป็นบุคคลที่สดใส เข้ากับคนอื่นได้ง่าย

3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แต่ละรายวิชา ซึ่งครูแต่ละรายวิชาจะพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแบบหน่วยก่อนการปฏิบัติ และในระหว่างดำเนินการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้จะมีผู้เชี่ยวชาญภายนอก ผู้นำครู และผู้ประสานงานด้านหลักสูตรคอยให้การช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ในระหว่างปฏิบัติงานนี้ผู้ประสานงานด้านสังคม จะเป็นผู้ที่เข้ามามีบทบาทในการประสานงานในการทำงานร่วมกันของทีมให้การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรไปสู่ความสำเร็จ

4) การทดลองใช้หลักสูตร ครูนำหลักสูตรแบบหน่วยที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ซึ่งเกิดปัญหาในการทดลองใช้หลายประการ เช่น ข้อจำกัดของการจัดตารางสอนที่เหมาะสม การมีนักเรียนมากเกินไปซึ่งในบางห้องมีถึง 40 คน (เดิมกำหนดไว้ 32 คน) และผู้ปกครองยังไม่เข้าใจหลักสูตรแบบหน่วย ซึ่งครูจะต้องชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบ

5) การประเมินหลักสูตร ในการประเมินหลักสูตรมีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการจากนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เกี่ยวกับการช่วยเหลือให้การแนะแนวแก่นักเรียน การจัดระบบของตารางสอน การมีทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอและประสิทธิภาพของหลักสูตรแบบหน่วยในเชิงวิชาการและสังคม

4.1.4. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากกรณีตัวอย่างในประเทศแคนาดา

Marsh et al. (1990: 98-121) ได้ศึกษาจากกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา Timberline ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1) การมอบหมายให้หมวดวิชาพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายให้แต่ละหมวดวิชาพัฒนาหลักสูตรแต่ละรายวิชา โดยให้ดำเนินการในเกรด 9 ในปี ค.ศ. 1984 และเกรด 10 ในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จากหลาย ๆ ทาง คือ

1.1) ลดเวลาทำงานปกติเพื่อให้แต่ละทีมงานได้มีเวลาในการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรมากขึ้น

1.2) ส่งเสริมการฝึกอบรม โดยผู้บริหารให้งบประมาณแก่หัวหน้างาน/หมวดวิชา และครู ไปฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอกโรงเรียนได้

1.3) ผู้บริหารขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานทางการศึกษาภายนอกมาช่วยเสนอแนะ

1.4) ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจและให้การสนับสนุนโดยผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ และให้การสนับสนุนทีมงานพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

2) การดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการดังนี้

ประชุมครั้งที่ 1 ประชุมคณะกรรมการหลักสูตรร่วมกับผู้บริหารและคณะกรรมการศึกษา เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประชุมครั้งที่ 2 เลือกหัวข้อสำคัญในหลักสูตร และจัดระบบเนื้อหา/มโนทัศน์ โดยการทบทวนเนื้อหาจากหนังสือที่หลากหลาย เพื่อนำมาจัดระบบเนื้อหาและมโนทัศน์

ประชุมครั้งที่ 3 ทบทวนเนื้อหา และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา โดยมีการอภิปรายกันอย่างมากมายเกี่ยวกับเนื้อหา

ประชุมครั้งที่ 4 ค้นหายุทธวิธีการสอนร่วมกันและพัฒนายุทธวิธีการสอน ได้มีการทบทวนการสอนที่ผ่านมาที่เน้นการบรรยาย ซึ่งคณะกรรมการได้บันทึกปัจจัยที่มีอิทธิพลและอุปสรรคที่ทำให้ครูขาดยุทธวิธีการสอนไว้

ประชุมครั้งที่ 5 สะท้อนความคิดเกี่ยวกับเนื้อหาและกระบวนการ ได้การอภิปรายถึงเนื้อหาที่มากมาย ซึ่งต้องมีกระบวนการไตร่ตรองว่าอะไรที่ควรเน้นไว้ในหลักสูตร

ประชุมครั้งที่ 6-8 พัฒนาเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบหลักสูตรและทบทวนผลงานคณะกรรมการได้พัฒนาเกณฑ์ของหลักสูตรโดยรวม และได้มีการทบทวนผลงานในครั้งก่อน ๆ เพื่อนำไปสู่การพิมพ์เป็นหลักสูตร

4.1.5 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากกรณีตัวอย่างในประเทศอังกฤษ

Marsh et al. (1990: 140-171) ได้ศึกษาจากกรณีของโรงเรียน Branston ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้

1) การประชุมชี้แจงการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนได้ประชุมชี้แจงครู 73 คน เกี่ยวกับโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในด้านรูปแบบของโครงการ ขอบเขตของโครงการ งบประมาณสนับสนุน วิธีดำเนินงานโครงการ และรูปแบบของทีมงาน

2) การกำหนดผู้นำโครงการและผู้ประสานงานโครงการ ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นผู้นำโครงการและผู้ประสานงานโครงการ เพื่อทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับทีมงาน ให้การสนับสนุนทีมงานในสิ่งที่ต้องการ และให้ข้อมูลย้อนกลับของโครงการ

3) การเสนอโครงการพัฒนาหลักสูตร คณะครูแต่ละกลุ่มเสนอโครงการพัฒนา

หลักสูตร ซึ่งครูเข้าร่วมโครงการ 1 โครงการหรือมากกว่า

4) การพัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตร ครูในทีมงานแต่ละโครงการ ได้ดำเนินการปฏิบัติตามกิจกรรมในโครงการที่ได้เสนอไว้ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การใช้แบบสอบถาม การสังเกต และสัมภาษณ์นักเรียนเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตห้องเรียนของตนเอง และให้เพื่อนครูสังเกตการสอนแล้วนำไปอภิปรายร่วมกัน รวมทั้งมีการไปศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่น ๆ

5) การประเมินผลหลักสูตร ผู้บริหารได้วางแนวทางในการประเมินหลักสูตรไว้ 2 ลักษณะ คือ การกำกับภายใน คือ การให้ผู้ประสานงานโครงการที่ผู้บริหารเป็นผู้แต่งตั้ง เป็นผู้กำกับติดตามและรายงานต่อผู้บริหารโรงเรียน และการกำกับภายนอก คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร จากภายนอกเป็นผู้ประเมินหลักสูตรของโรงเรียน

จากกรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมีประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนครูทั้งหมด เนื่องจากครูมีปัญหาในด้านเวลาในการทำงานปกติและการทำงานพัฒนาหลักสูตรซึ่งครูไม่สามารถปรับตารางทั้งสองส่วนให้ลงตัวได้ ทำให้ครูที่เข้าร่วมโครงการต้องทำงานหนักตลอดปี ซึ่งจากการสัมภาษณ์ครูรู้สึกเครียดและต้องการมีเวลาพักผ่อนบ้าง จากกรณีตัวอย่างนี้จะเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีความสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรที่น่าเสนอนานี้ไม่มีการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้นำทีมหรือโปรแกรมการสร้างทีมงานก่อนที่จะเริ่มโครงการซึ่งความรู้และทักษะของผู้นำและทีมงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งควรจะได้รับการพัฒนา ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร

4.1.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากกรณีตัวอย่างในประเทศอเมริกา

Marsh et al. (1990: 122-139) ได้ศึกษาจากกรณีการปรับปรุงหลักสูตรสำหรับเด็กอัจฉริยะที่โรงเรียนเชสเตอร์ (Chester School) ในตะวันตกกลางของประเทศอเมริกา ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้

1) วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการสอนเด็กอัจฉริยะ คณะกรรมการศึกษาผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูสอนเด็กอัจฉริยะ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) พัฒนาหลักสูตรต้นแบบ คณะกรรมการของโรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเด็กอัจฉริยะต้นแบบในช่วงเดือนตุลาคม 1986 - เมษายน 1987

3) คณะกรรมการประชุมอภิปรายปัญหาและการปรับปรุงหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น คณะกรรมการประกอบด้วย ครูในชั้นเรียน ครูสอนเด็กอัจฉริยะ คณะกรรมการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน ได้อภิปรายถึงปัญหาของหลักสูตรต้นแบบที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์ ตารางการสอนเด็กอัจฉริยะ การมีส่วนร่วมของชุมชน การสอน การเชื่อมโยงต่อของโปรแกรมระหว่างระดับประถมศึกษา และในระดับที่สูงกว่า และความสัมพันธ์กับโปรแกรมการสอนในห้องเรียนปกติ

4) ทดลองใช้หลักสูตร ครูนำหลักสูตรต้นแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในโรงเรียนต่าง ๆ โรงเรียนละ 5 สัปดาห์

5) แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร 8 คน ประกอบด้วยครูสอนเด็กอัจฉริยะในโรงเรียนประถมศึกษา 3 คน ผู้บริหารโครงการสอนเด็กอัจฉริยะ 1 คน ผู้ประสานงานด้านหลักสูตรระดับเขต 1 คน ครูผู้สอนเด็กอัจฉริยะในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1 คน และครูโรงเรียนประถมศึกษา 2 คน

6) ปรับปรุงหลักสูตร คณะกรรมการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรในช่วงฤดูร้อน ปี ค.ศ. 1988 โดยใช้เวลา 11 วันต่อเนื่อง

4.1.7 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากกรณีตัวอย่างในประเทศนิวซีแลนด์

O'Rourke (1995) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาใน 7 โรงเรียนของประเทศนิวซีแลนด์ ในปี ค.ศ. 1994 ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยภาพรวมมีดังนี้

1) สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ทีมงาน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ร่วมมือกันสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากการปฏิบัติหลักสูตรเดิม นโยบายทางการศึกษา นโยบายโรงเรียน และชุมชน โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และแบบวัดเจตคติ

2) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งหมดนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้มากำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

3) กำหนดผู้นำโครงการและผู้ให้การเสนอแนะ ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ได้มีการกำหนดผู้นำโครงการในโรงเรียน 1-2 คน และผู้ให้การสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียน เพื่อเป็นบุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือด้านแนวคิด ทฤษฎี สารคดี ฝึกปฏิบัติ ให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นผู้นำแก่ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

4) พัฒนาคณะกรรมการศึกษาและทีมงาน ก่อนการพัฒนาหลักสูตรคณะกรรมการศึกษาและทีมงานพัฒนาหลักสูตรจะต้องได้รับการพัฒนาจากโปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น โดยการเชิญบุคคลภายนอกมาให้การฝึกอบรมในด้าน การวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลหลักสูตร และพัฒนาวิชาชีพอื่นๆ รวมทั้งพัฒนาทักษะและความมั่นใจให้แก่ทีมงาน

5) วางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทีมงานทั้งหมดร่วมกันวางแผนแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการวางแผนตลอดปี วางแผนด้านเวลาการทำงาน โดยประชุมกันทุก 2 สัปดาห์ ๆ ละ 2 ชั่วโมง เตรียมทรัพยากร โปรแกรมการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงาน

6) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทีมงานดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีกิจกรรม เช่น การสังเกตการสอนในห้องเรียน การใช้แบบสอบถามสำรวจ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากโรงเรียนอื่น ๆ การประชุมสัมมนาร่วมกับผู้ให้การเสนอแนะ และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

7) ทดลองใช้หลักสูตร หลังจากได้พัฒนาหลักสูตรแล้วทีมงานได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้อย่างน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีการให้บุคคลภายนอกมาร่วมสังเกตการทดลองใช้

8) ประเมินผลหลักสูตร ทีมงานดำเนินการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ ประเมินผลหลักสูตร และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

9) ปรับปรุงหลักสูตร ทีมงานดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามผลที่ได้จากการทดลองใช้ซึ่งมีข้อเสนอแนะของนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องสังเกตประกอบการปรับปรุงหลักสูตร

10) รายงานผล โรงเรียนรายงานผลการพัฒนาหลักสูตรต่อคณะกรรมการศึกษาชุมชน และหน่วยงานผู้รับผิดชอบด้านการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของ Skilbeck(1984) ,Marsh et al. (1990) รวมทั้งงานวิจัยของ O'Rourke (1995) สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์/ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดปัญหาการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย การพัฒนาความพร้อมของผู้นำ/ผู้มีส่วนร่วม ได้แก่ ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการประชุม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การทำงานเป็นทีม การขจัดความขัดแย้ง ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสารความรู้และทักษะในการพัฒนาหลักสูตร การกำหนดเวลาทำงาน การหาแหล่งทรัพยากร/ข้อมูล การดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร และการรายงานผลต่อคณะกรรมการศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศไทย

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 2-18) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ดังนี้

4.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์

สถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่าโลก และสังคมจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรและสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไรจึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย การกำหนดวิสัยทัศน์ทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกันในงานหลัก ๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย มาตรฐาน แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ และการติดตามผล ตลอดจนทำรายงานแจ้งสาธารณชน นอกจากนั้น สถานศึกษาต้องร่วมกับชุมชน กำหนดคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

4.2.2 การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

สถานศึกษาต้องจัดทำโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งกำหนดสาระการเรียนรู้และเวลาเรียนไว้อย่างชัดเจน เพื่อสถานศึกษาจะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด โดยโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย สาระการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ ครบทั้ง 8 กลุ่มสาระ รายปีหรือรายภาค ทั้งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และเพิ่มเติมตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน กำหนดเวลาแต่ละกลุ่มสาระ หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายปีหรือรายภาค

4.2.3 การจัดทำสาระของหลักสูตร

1) กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง รายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาจัดเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคที่จะระบุดึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละปีหรือแต่ละภาค การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคของสาระการเรียนรู้ของรายวิชาที่มีความเข้มข้น (honour course) ให้สถานศึกษากำหนดได้ตามความเหมาะสมสอดคล้องกับรายวิชาที่จะจัด

2) การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค

โดยวิเคราะห์จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคที่กำหนดไว้ใน ข้อ 1) ให้สอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

3) กำหนดเวลาหรือจำนวนหน่วยกิต สำหรับสาระการเรียนรู้รายภาคทั้งสาระการเรียนรู้พื้นฐานและสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดเพิ่มเติม โดยช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายปี และกำหนดจำนวนเวลาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานและสาระการเรียนรู้ สำหรับช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายภาค และกำหนดจำนวนหน่วยกิตให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานและสาระการเรียนรู้

4) จัดทำคำอธิบายรายวิชา โดยการนำผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค รวมทั้งเวลาและจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดตามข้อ 1) 2) และ 3) มาเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา โดยให้ประกอบด้วย ชื่อรายวิชา จำนวนเวลาหรือจำนวนหน่วยกิต มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ของรายวิชานั้น ๆ

5) จัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยการนำเอาสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาคที่กำหนดไว้ไปบูรณาการการจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้หน่วยย่อย ๆ เพื่อความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนได้เรียนรู้ในลักษณะองค์รวม หน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และจำนวนเวลาสำหรับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเมื่อเรียนครบทุกหน่วยย่อยแล้วผู้เรียนสามารถบรรลุตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคของทุกรายวิชา ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

อาจบูรณาการทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้ หรือบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้ หรือบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน

6) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์จากคำอธิบายรายวิชา รายปีหรือรายภาคและหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำ กำหนดเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้สอน โดยการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะและอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการเรียนรู้แบบบูรณาการ

7) การวัดและประเมินผล การวัดประเมินผลจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน โดยให้ผู้เรียน ผู้สอน และพ่อแม่ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและกำหนดเกณฑ์ต่างๆ ที่จะสะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5. ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศและของประเทศไทยได้ดังนี้

5.1 ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ

จากการศึกษากรณีตัวอย่างการพัฒนาหลักสูตรในต่างประเทศ พบปัญหาการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังเช่น ในประเทศออสเตรเลีย พบว่า ครูจำนวนมากขาดความสนใจและไม่เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งครู ผู้ปกครอง และนักเรียนจำนวนมากขาดทักษะในการทำงานกลุ่มและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งในประเทศแคนาดาก็พบปัญหาการขาดทักษะของครูทางด้านประสบการณ์ และแรงจูงใจในการพัฒนาหลักสูตร เนื่องมาจากถูกควบคุมในการพัฒนาหลักสูตร โดยกลุ่มผู้มีความรู้และมีอำนาจเพียงไม่กี่คนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในอังกฤษและเวลส์ก็พบเช่นกันว่า บุคลากรในสถานศึกษาขาดทักษะการจัดการ ขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ขาดทักษะการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงาน ขาดการวางแผนด้านเวลาในการทำงาน ขาดทักษะในการสื่อสาร การให้คำปรึกษา การสนับสนุน การทบทวน การกำกับติดตามและการให้ผลย้อนกลับ รวมทั้งครูแต่ละคนมีข้อจำกัดด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Marsh et al., 1990: 7-20)

นอกจากนี้จากการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศฮ่องกง ของ Chan Chi Chiu (1996) พบว่า มีครูเพียงร้อยละ 50 ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และมีครูเพียงร้อยละ 25 เท่านั้น ที่อยู่ร่วมในการพัฒนาหลักสูตรโดยตลอด ซึ่งมีสาเหตุมาจากครูขาดความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากมีครูจำนวนน้อยที่รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งการขาดการเตรียมความพร้อมให้ครูในด้านการทำงานร่วมกันปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ Skilbeck (1984: 16-19) และ Marsh et al. (1990: 58-66) สรุปปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ ไว้ดังนี้

5.1.1 ครูมีความรู้และความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรไม่เพียงพอในด้านการวางแผน ออกแบบ การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร ครูขาดความมั่นใจ และวิตกกังวลในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้น จึงควรมีโปรแกรมพัฒนาความรู้และความสามารถของครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาหลักสูตรก่อนพัฒนาหลักสูตร

5.1.2 ครูขาดแรงจูงใจและมีเจตคติทางลบต่อการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนที่ล้มเหลวเกี่ยวกับโครงการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องมาจากการที่ครูมีเจตคติทางลบและเกิดการต่อต้านจากครู ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศของโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้น และมีการพัฒนากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องให้มีเจตคติ และแรงจูงใจที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร

5.1.3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตร โดยโครงสร้างของโรงเรียน และการบริหารจัดการเป็นสายงานบังคับบัญชาแบบดั้งเดิม

5.1.4 ขาดการวางแผนด้านเวลา การที่ไม่มีการวางแผนเรื่องเวลาในการทำงานพัฒนาหลักสูตร ไม่ลดคาบสอน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน สะท้อนความคิดและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเวลานี้เกี่ยวพันไปถึงเจตคติ และระดับแรงจูงใจของครู ครูและผู้มีส่วนร่วมบางส่วนจึงอาจมีปฏิกิริยาต่อต้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้

5.1.5 ขาดผู้เชี่ยวชาญสนับสนุน โดยขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร

5.1.6 ขาดงบประมาณสนับสนุน ในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และเงินสนับสนุนช่วยเหลือครูแต่ละวันในการพัฒนาหลักสูตร

5.1.7 บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ส่งเสริมการทำงาน เนื่องจากขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเกิดจากมีผู้ต่อต้านในการพัฒนาหลักสูตร

สรุปปัญหาของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศได้ว่า เกิดขึ้นเนื่องมาจากการขาดความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตร ครูและผู้เกี่ยวข้องมีเจตคติทางลบต่อการพัฒนาหลักสูตร ครูขาดความสนใจและไม่เข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขาดทักษะการทำงานร่วมกัน ขาดการวางแผนด้านเวลาในการทำงาน ขาดทักษะในการสื่อสาร การให้คำปรึกษา การสนับสนุน การทบทวน การกำกับติดตามและการให้ผลย้อนกลับ มีค่านิยมที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ขาดแรงจูงใจ

การบริหารจัดการและบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ไม่เอื้ออำนวย การไม่มีเวลาของผู้มีส่วนร่วม ขาดผู้เชี่ยวชาญ เสนอแนะ ขาดงบประมาณสนับสนุน และการมีผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ

5.2 ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศไทย

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้ติดตามการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรของกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 1-12 และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ได้ติดตามการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรของกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 7 สรุปปัญหาและอุปสรรคต่อการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2545; หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7, 2545: 9-10)

5.2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะผู้จัดทำหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไม่ชัดเจน

5.2.2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดำเนินการอย่างเร่งรีบในระยะเวลาอันสั้น ทำให้โรงเรียนขาดความเชื่อมั่นในความถูกต้อง เหมาะสม ของหลักสูตร

5.2.3 โรงเรียนจัดเวลาเรียนให้กับสาระเพิ่มเติมต่าง ๆ น้อย ทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียนได้

5.2.4 โรงเรียนยังความสับสนในการจัดสาระการเรียนรู้พื้นฐาน โดยเฉพาะ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

5.2.5 ครูอาจารย์บางส่วนของแต่ละสถานศึกษาขาดความสนใจ และไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเท่าที่ควร ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการและได้หลักสูตรสถานศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ

5.2.6 สถานศึกษาจำนวนน้อยที่ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดการสำรวจความต้องการของชุมชน หรือเชิญ คณะกรรมการสถานศึกษามาเข้าร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคของการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 2 ประเด็นสำคัญ คือการขาดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งปัญหาทั้งสองประการส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาและคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ พบว่า องค์กรประกอบหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความหมายของทีม

Lanza (1985: 47) ให้ความหมายว่า “ทีมเป็นกลุ่มที่แต่ละบุคคลมาทำงานร่วมกัน ซึ่ง ความสำเร็จของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับความสำเร็จของกลุ่ม”

Harris (1986: 229) ให้ความหมายว่า “ทีมเป็นกลุ่มทำงานที่มีวัตถุประสงค์ของสมาชิกที่ จะมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งทีมจะเป็นการร่วมมือและจุดศูนย์รวมของการทำงาน แต่ละบุคคลในทีมจะมาทำงานร่วมกันเนื่องจากมีความสนใจร่วมกัน”

Woodcock (1989:3-4 cited in Walker and Stott, 1995: 26) ให้ความหมายว่า “ทีม คือ กลุ่มของบุคคลที่มาแลกเปลี่ยนจุดประสงค์และทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของพวกเขา”

Brannick et al. (1997: 332) ให้ความหมายว่า “ทีมประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อย 2 คน หรือมากกว่ามาทำงานร่วมกัน โดยแต่ละบุคคลมีการกำหนดบทบาทเฉพาะและงานเฉพาะของแต่ละ บุคคล เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม”

Johnson and Johnson (2000: 539) ได้ให้ความหมายของทีมโดยเน้นที่ความสัมพันธ์ต่อกันว่า “ทีมเป็นที่ตั้งของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะมุ่งกระทำเป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ โดยทีมประกอบด้วยบุคคล 2 คนหรือมากกว่า มาร่วมกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนในทางบรรลุ เป้าหมายของทีม”

สรุปได้ว่า ทีม เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่า ที่เข้าร่วมกันทำงานตามบทบาท หน้าที่ของตนในทางบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่ร่วมกันกำหนดไว้

2. องค์ประกอบของทีม

องค์ประกอบของทีมตามแนวคิดของนักการศึกษามีดังนี้

Garner (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของทีมดังนี้

2.1 ผู้นำทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญของทีมที่จะประสานให้ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทำงานร่วมกัน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของโรงเรียน ประสานความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชนช่วยอธิบายให้เกิดความชัดเจนในกระบวนการตัดสินใจแก่สมาชิกของทีมงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ของสมาชิกทีม ประสานงานและสนับสนุนสมาชิกทีมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ควบคุม กำกับ ประเมินและรายงานการทำงานทั้งหมดของทีม ผู้นำที่ดีต้องเปิดโอกาสการให้ ข้อมูลย้อนกลับ การแสดงความคิดเห็น

2.2 ทักษะการสื่อสาร ซึ่งรวมทั้งทักษะในการพูดและการเป็นผู้ฟังที่ดี การมีทักษะการฟังจะช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีมได้

2.3 บทบาทของสมาชิกในทีม สมาชิกทีมควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดความรับผิดชอบ

2.4 กระบวนการทำงานเป็นทีม กระบวนการทำงานเป็นทีมนี้จะเกี่ยวข้องกับการสื่อสารกันในทีมที่ทำให้สมาชิกทีมรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน ไว้วางใจ และมีความเคารพกัน ซึ่งมีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีม การตัดสินใจ การแก้ปัญหา โดยการมีส่วนร่วมทั้งหมดของสมาชิกทีม ดังนั้นทักษะที่จำเป็นคือ การสื่อสารที่ดี โดยเฉพาะทักษะการฟัง และการตัดสินใจที่สอดคล้องกัน

Stott and Walker (1995) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมาย มีความชัดเจนในเป้าหมายและสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและยอมรับในเป้าหมายของทีม

2.2 การสื่อสารกันของสมาชิกทีมมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะการฟัง ถ้าสมาชิกไม่ฟังผู้อื่นจะไม่สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้หรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งกันในทีม

2.3 การกำหนดบทบาทและสร้างความเข้าใจในบทบาทที่ชัดเจน ซึ่งความขัดแย้งกันในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่ชัดเจนในบทบาทของสมาชิกทีม

2.4 การมีผู้นำที่ดี ซึ่งผู้นำทีมควรมีทักษะการสื่อสารกับสมาชิกในทีม การวางแผน การจัดระบบองค์กร การเสนอแนะ ช่วยเหลือ และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกทีม ทักษะการจูงใจ และการเจรจากับสมาชิกแต่ละคนในทีมและบุคคลนอกทีมให้เข้ามาสนับสนุนการทำงานของทีม

2.5 มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม

2.6 มีระดับความไว้วางใจกันสูง และแรงยึดเหนี่ยวกันสูง

2.7 มีการยอมรับและสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกทีม

2.8 ใช้อำนาจการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีกระบวนการแก้ปัญหาที่ดี

2.9 ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับกันของสมาชิกทีม โดยผ่านการประชุมที่มีประสิทธิภาพ

Johnson and Johnson (2000) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

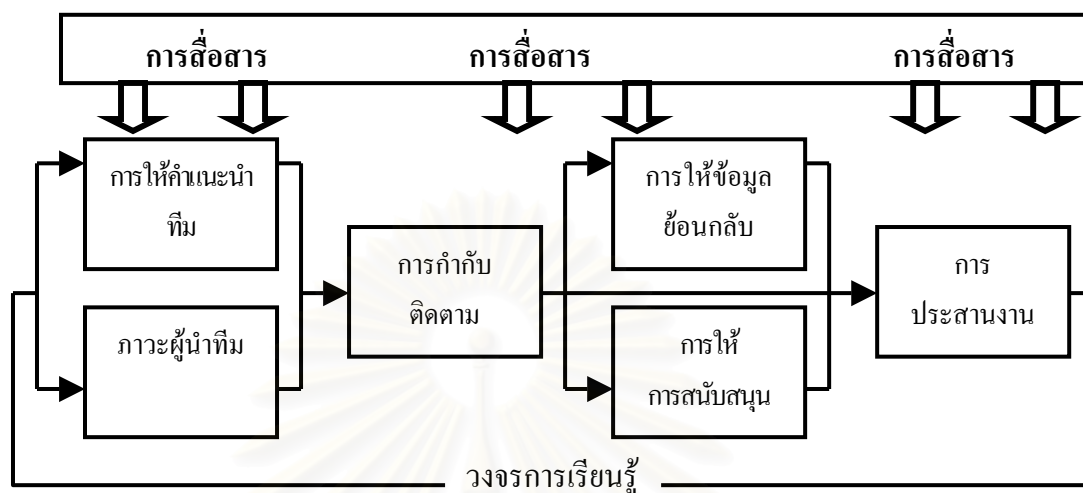
2.2 มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีต่อกันของสมาชิกทีม

2.3 มีผู้นำที่ดี ใช้อำนาจในทางบวก

2.4 มีการตัดสินใจที่ดี

2.5 มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Brannick et al. (1997: 20-22) ได้นำเสนอ 7 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการทำงานเป็นทีมของ Brannick, Salas and Prince (1997: 20)

จากแผนภาพที่ 2 อธิบายแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการทำงานเป็นทีมได้ดังนี้

2.1 การสื่อสาร เป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งการสื่อสารเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกในทีม และเป็นกลไกที่เชื่อมโยงแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.2 การให้คำแนะนำทีม เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเจตคติที่ดีของสมาชิกทีมต่อคนอื่นๆ ต่อภาระงานและต่อผู้นำทีม การยอมรับกฎเกณฑ์ของกลุ่มรวมทั้งการรู้จักตนเองของสมาชิกทีม และการสร้างแรงยึดเหนี่ยวกันของกลุ่ม

2.3 ผู้นำทีม เป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งซึ่งผู้นำทีมจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการจัดระบบกิจกรรมที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.4 การกำกับติดตาม เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการสังเกตและรับรู้กิจกรรมและการปฏิบัติของสมาชิกในทีม เป็นการตรวจสอบความเข้าใจและความสามารถของสมาชิกทีม

2.5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นองค์ประกอบที่สมาชิกทีมจะต้องปรับปรุงงานและเรียนรู้การปฏิบัติที่สำเร็จ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้และการรับข้อมูลย้อนกลับระหว่างสมาชิกในทีม

2.6 การให้การสนับสนุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือสมาชิกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่สมาชิกมีความเข้าใจในภาระงานของสมาชิกคนอื่น ๆ และความตั้งใจของสมาชิกที่จะจัดการและหาผู้ช่วยในการปฏิบัติงานเมื่อต้องการ

2.7 การประสานงาน เป็นการประสานงานการทำงานร่วมกันซึ่งความสำเร็จของ

การประสานงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของสมาชิกทีม เช่น การสื่อสาร การกำกับติดตาม และการช่วยเหลือสมาชิกในทีม ซึ่งการปฏิบัติของสมาชิกแต่ละบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของทีม

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม ต้องการสมาชิกทีมที่มีเจตคติทางบวกต่อทีมและงานที่จะทำ ซึ่งจะเป็นส่วนที่สนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม การทำงานร่วมกันนั้นสมาชิกทีมต้องรู้งานของตนเองและงานของสมาชิกคนอื่นในทีมที่ทำงานร่วมด้วย ซึ่งในการทำงานร่วมกันนั้นต้องมีการประสานกิจกรรมการทำงานโดยมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมมีการสื่อสารต่อกันและให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเมื่อมีความต้องการ รวมทั้งผู้นำทีมและสมาชิกทีมจะร่วมกันปรับปรุงการทำงานของทีมมากกว่าความสำเร็จของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น

การทำงานเป็นทีมที่สมาชิกทีมต้องรู้จักตนเองและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งการพยายามประสานความสามารถของแต่ละคนให้มาร่วมมือกันทำงานจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ดังที่ Al-kazemi (1998: 3-4) ได้เสนอแนะว่าสมาชิกทีมควรได้รับการพัฒนาด้านการรู้จักตนเองมากขึ้น ซึ่ง เริงซัย หมิ่นชนะ (2539: 5-36) สรุปว่าในการทำงานนั้นสมาชิกทีมควรรู้จักตนเอง (self-awareness) ในด้านความสามารถแห่งสมองและบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ไปและความสามารถพิเศษ ความสนใจและนิสัย และสุขภาพและศักยภาพทางกาย ซึ่งเมื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่กล่าวมานี้ จะทำให้เราเห็นคุณค่าของตนเอง ยอมรับตนเอง และเกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่ง กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534: 233-234) กล่าวว่า “การรู้จักตนเองเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ การรู้จักตนเองจะทำให้เราเข้าใจว่าตัวเรานั้นเป็นบุคคลเช่นไร มีความรู้ความสามารถ ฐานะทางสังคม มีค่า มีศักดิ์ศรี มีความต้องการ และมีจิตใจเป็นอย่างไร มีคุณงามความดีอะไร มีความไม่ดี บกพร่องอย่างไรหรือไม่ ถ้าเรารู้จักตนเองจะทำให้เราประพฤติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การยอมรับตนเองจะช่วยทำให้เรามั่นใจตนเองมากขึ้นและรู้ถึงคุณค่าของตนเอง (self-esteem) และสมาชิกในทีมต้องเข้าใจในความแตกต่างและยอมรับคุณค่าของวิธีการทำงานของแต่ละคน ยอมรับในความสามารถของผู้อื่น รวมทั้งรู้จักใช้จุดเด่นและทักษะของเขาให้เป็นประโยชน์ด้วย”

สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่นนั้น เป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกในทีมคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะการรู้จักตนเองในด้านความสามารถในการทำงานซึ่งถ้าทุกคนรู้และยอมรับความสามารถของตนเองและผู้อื่นเป็นอย่างดีแล้วจะทำให้สมาชิกแต่ละคนใจกว้างที่จะรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่น คนที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมี

เหตุผลเท่านั้นจึงจะสามารถทำให้เข้าใจตนเอง และรู้จักตนเองได้อย่างแท้จริง เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จได้

3.2 การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น

การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็นทีม เมื่อทุกคนในทีมรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม และการทำงานประสบความสำเร็จ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น มีดังนี้

Woodcock and Francis (1994: 96-128) เสนอว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย การมีบทบาทของสมาชิกที่สมดุลกัน โดย Huszczo (1990: 38) กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพว่าควรมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกและควรให้สมาชิกตกลงและเข้าใจบทบาทของพวกเขาอย่างชัดเจน ซึ่ง Bateman (1990) กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่ดีที่สุดเมื่อมีการกำหนดขอบเขตบทบาทของสมาชิกในทีม รวมทั้งมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากสมาชิกก่อนลงมือปฏิบัติการซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Mears และ Voehl, 1994: 9)

เมืองทอง แชมมณี (2539:13-15) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของกลุ่มที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกต้องมีความสามารถที่จะทำงานกลุ่ม โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะบทบาทเป็นผู้นำหรือเป็นสมาชิกในกลุ่มก็ตาม ซึ่ง ฤชญา ศักดิ์ศรี (2534: 241-245) ยังได้กล่าวถึง การเข้าใจตนเองและบทบาทของตนจะช่วยให้เกิดการยอมรับตนเอง และทิสนา แชมมณี (2537: 19 -23) ได้กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกในทีมว่า กลุ่มใดก็ตามถึงแม้จะมีผู้นำที่ดีสักเพียงใด แต่ถ้าสมาชิกขาดความเข้าใจและขาดการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่สมาชิกกลุ่มที่ดีแล้ว กลุ่มนั้นมักจะไปไม่รอด เนื่องจากสมาชิกกลุ่มเป็นกำลังที่สำคัญยิ่งของกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มที่ดี รู้ว่าตนควรทำอะไรบ้างที่จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยควรมีบทบาทเกี่ยวกับการทำงานและบทบาทในการรวมกลุ่ม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 10-12) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึงเพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุดประการหนึ่งคือการเข้าใจบทบาทของตนเอง และเพื่อนร่วมทีม การเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ตลอดถึงการรับรู้และยอมรับในบทบาทของผู้อื่นในทีม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการทำงานร่วมกัน เพราะสมาชิกในทีมจะได้ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องไม่ก้าวท้าวซึ่งกันและกันซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็จะไม่เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจในสถานภาพของตนเองว่าต่ำต้อยกว่าผู้อื่น โดยพยายามให้ทุกคนยอมรับในบทบาทที่แตกต่างกัน และให้ทุกคนได้ประจักษ์ว่างานทุกหน้าที่มีความสำคัญทั้งสิ้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2535: 67-75) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน บทบาทของสมาชิกในทีมงาน ควรมีการพิจารณาว่าใครทำหน้าที่อะไร หรือใครแสดงบทบาทอะไรบ้างในทีมงาน การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของคนในทีมงานนั้นมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงความชัดเจนของบทบาท สมาชิกในทีมทุกคนต้องเข้าใจ ตนเองหรือคนอื่น ๆ ว่าจะต้องทำหน้าที่อะไรเพื่อให้การทำภารกิจนั้นสำเร็จ รวมทั้งเข้าใจว่าตนเองมีหน้าที่และความรับผิดชอบส่วนตัวเองเพียงใดและความขัดแย้งในบทบาท โดยพิจารณาว่าสมาชิกในทีมงานแสดงบทบาทของตนเองสอดคล้องกันดีหรือไม่ หรือว่ายังมีสมาชิกบางคนที่ยังคนต่างก็เห็นว่าตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่วนนี้ ถ้าเป็นอย่างนี้แสดงว่าสมาชิกในทีมงานได้รับบทบาทซ้อนกันซึ่งนำมาซึ่งความขัดแย้งในบทบาท

สรุปได้ว่าในการทำงานเป็นทีมบทบาทของแต่ละคนในการทำงานร่วมกันมีความสำคัญอย่างยิ่งดังนั้นจึงควรมีการชี้แจงให้ทุกคนในทีมยอมรับในบทบาทที่แตกต่างกัน และเห็นว่างานทุกหน้าที่มีความสำคัญทั้งสิ้น มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกและตกลงให้เกิดความเข้าใจในบทบาทที่กำหนดให้ของแต่ละคนอย่างชัดเจน มอบหมายงานตามขอบเขตของบทบาทที่ได้รับการมอบหมาย ให้สมาชิกทุกคนยอมรับในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตามตามบทบาท ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งกันในทีมได้ ซึ่งส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สมาชิกของทีมงานควรจะได้รับพัฒนา เนื่องจากการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม ทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้รู้จักตนเองและเข้าใจความคิดของผู้อื่นมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นมีดังนี้

Mears และ Voehl (1994: 9) เสนอว่าสมาชิกทีมงานต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล โดยมีทักษะการฟัง ซึ่งผู้ฟังควรสนใจฟัง ทำความเข้าใจและสรุปเรื่องที่พูด และสมาชิกทีมควรมีความรู้สึกอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกันเอง มีการอภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวางรับฟังซึ่งกันและกันในทุกความคิดเห็น รวมทั้งทีมจะรู้สึกสบายใจกับความเห็นที่ขัดแย้งกันและไม่มี การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งเพียงเพื่อให้สมาชิกทุกคนตกลงกันได้ ควรมีการอภิปรายความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันเพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไข ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2532: 58-63) ได้เสนอว่าในกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกของทีมต้องมีความยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น มีการฟังซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจยอมรับตนเองและผู้อื่นเกี่ยวกับ ความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล บทบาทหน้าที่ ความสามารถและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม

ทิสนา แคมมณี (2537: 40-41) ได้เสนอแนะหลักในการรับข้อวิจารณ์จากผู้อื่นไว้ว่าควรเปิดใจให้กว้าง เปิดโอกาสให้ผู้อื่นติชมเราพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้วิจารณ์เราว่า “เขาดีเพื่อก่อ” เพื่อช่วยให้เราได้พัฒนาตนเอง มิใช่มุ่งทำลายเราและไม่พยายามป้องกันตนเองโดยระลึกลูกอยู่เสมอว่าทุกคนมีจุดบอดที่ตนเองไม่สามารถเห็นได้ พยายามรับฟังข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง ไม่คิดเข้าข้างตนเองแล้วนำไปพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบ ถ้ายังไม่แน่ใจในข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาหาข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อพิจารณาแล้วข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับเชื่อถือได้ควรนำไปใช้ปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่าในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกของทีมต้องรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ควรเปิดใจกว้างในการฟัง มีใจเป็นกลาง อดทนที่จะฟัง รับฟังข้อมูลข้อเสนอแนะและไตร่ตรองให้รอบคอบและยอมรับในมติของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นนี้จะช่วยให้เกิดการรู้จัก และเข้าใจความคิดของผู้อื่นเป็นเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นตนเองมากขึ้น และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและการทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 กระบวนการทำงานในทีม

กระบวนการทำงานในทีมเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็น **ทีม** กลุ่มใดที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ดีและสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทีมนั้นก็ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตรงข้ามกับทีมที่ขาดการวางแผนการทำงานร่วมกัน ความไม่เข้าใจในการวางแผนและขั้นตอนการทำงาน อาจเป็นสาเหตุทำให้การดำเนินงานของสมาชิกไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อการบรรลุเป้าหมายของทีม และอาจเกิดปัญหาระหว่างบุคคลขึ้นได้และนำไปสู่การแตกแยกของทีมได้ แนวคิดของกระบวนการทำงานทีมมีดังนี้

Garner (1995: 134-136) เสนอแนะว่าทีมควรได้รับการฝึกเกี่ยวกับกระบวนการทำงานในทีมให้เข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารกันในทีม การตัดสินใจและการแก้ปัญหาาร่วมกันโดยทีม การแก้ปัญหาความขัดแย้งกันของสมาชิกทีม และการสนับสนุนการทำงานของสมาชิกทีมคนอื่น ๆ หรือการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันของสมาชิกทีมทีมควรมีการประชุมที่มีประสิทธิภาพและมีการนำเสนอผลให้สมาชิกทีมเห็นตัวของเขาเอง

Mears และ Voehl (1994: 9) ได้กำหนดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิผลไว้ คือสมาชิกเข้าใจและยอมรับงานของทีม มีการอภิปรายจุดมุ่งหมายและร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกทุกคนผูกมัดตนเองกับงานนั้นรวมทั้งการตัดสินใจเกิดจากความคิดเห็นที่เป็นเอกฉันท์ซึ่งสมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกันและเต็มใจปฏิบัติตาม ซึ่ง เมื่องทอง แคมมณี (2539:13-15) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้เช่นกันว่า กลุ่มจะกำหนดวัตถุประสงค์ให้เป็นที่พอใจของสมาชิก โดยให้สมาชิกช่วยกันกำหนดขึ้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของแต่ละคนและสมาชิกจะยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ช่วยกันกำหนดขึ้น และสิทธิโชค วรานุสันติกูล (2535: 67-75)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน คือ เป้าหมายของทีมงาน ทีมงานจะเป็นทีมได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องจัดการสื่อสารให้สมาชิกในทีมงานทุกคนรู้และเข้าใจเป้าหมายของทีมอย่างชัดเจน อย่างถูกต้องตรงกัน

ทิสนา เขมมณี (2537: 29 -37) กล่าวถึงกระบวนการทำงานของทีมว่า หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน ผู้นำและสมาชิกควรได้ช่วยกันวางจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนและตรวจสอบว่าทุกคนเข้าใจตรงกันก่อนลงมือปฏิบัติงาน การวางแผนงานการทำงานเป็นทีม การวางแผนงานเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับทีมงานเพราะการทำงานกันหลาย ๆ คน การวางแผนเปรียบเทียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้ทีมงานเดินไปสู่เป้าหมายอย่างพร้อมเพรียงกัน การปฏิบัติงานตามแผน โดยสมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบของตน ผู้ประสานงานจะมีบทบาทสำคัญในการติดตามดูแลประสานงานให้เป็นไปตามแผน ซึ่งควรมีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีกำลังทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน มีการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานที่ขาดไปในบางส่วนโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และการประเมินผลและปรับปรุงงาน เป็นขั้นตอนสำคัญในการทำงานเป็นทีม เพราะจะช่วยให้ทีมงานได้ทราบว่าการดำเนินงานของทีมบรรลุเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด และจะทำให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป ในการประเมินนั้นควรประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและปรับปรุงงานรวมทั้งประเมินผลหลังจากการดำเนินงานเสร็จสิ้นตามแผน เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานของทีมบรรลุเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด สำหรับสิ่งที่ควรประเมินนั้น ได้แก่ ประเมินที่ผลงานที่สำเร็จ ประเมินกระบวนการหรือวิธีการทำงานของกลุ่ม ประเมินผู้ร่วมงานในทีมงานว่าแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองได้ดีเพียงใด

สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน การวางแผนการทำงาน การปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งการประเมินผลและปรับปรุงงาน ซึ่งในขั้นตอนการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้นทุกคนในทีมงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดให้มีความชัดเจนปฏิบัติได้ และทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน หลังจากนั้นจึงมีการวางแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้ทุกคนเดินไปสู่ความสำเร็จอย่างพร้อมเพรียงกัน มีการแบ่งงานให้ทุกคนได้รับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้รับงานมีความเข้าใจในงานตรงกันและเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน ต่อมาจึงมีการนำแผนไปปฏิบัติตามที่วางแผนไว้โดยมีการให้การช่วยเหลือแนะนำ ให้ขวัญกำลังใจซึ่งกันและกัน และมีการประเมินผลและปรับปรุงงานร่วมกันเป็นระยะเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3.5 การสื่อสาร

ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นการสื่อสารนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการสื่อสารเป็นการพัฒนาความไว้วางใจกันและส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน (Owen, 2001) จาก การสื่อสารกันที่ชัดเจนจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน เคารพนับถือซึ่งกันและกันและช่วยลด ปัญหาความขัดแย้งเนื่องจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ ร่วมมือกันทำงานจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นที่ต้อง ใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา จากแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ 2 ทักษะ คือ ทักษะการพูดและทักษะการฟัง ซึ่งมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องในแต่ละทักษะ ดังนี้

3.5.1 ทักษะการพูด

องค์ประกอบสำคัญของการพูดที่จำเป็นต่อการทำงานของคณะกรรมการหลักสูตร ของสถานศึกษา ที่จะทำงานพัฒนาหลักสูตรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุม การแสดงความคิดเห็น และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) การนำเสนอข้อมูล

ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลเป็นสิ่งทีคณะกรรมการหลักสูตรของ สถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติ และ ต้องมีการนำเสนองานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ซึ่ง ประเวศ ณ นคร (2542: 48-87) ได้เสนอแนะ การนำเสนอด้วยการพูด ไว้ว่า การนำเสนอด้วยการพูดต้องใช้เทคนิคการพูดที่เหมาะสม โดยพูดตามลำดับ ขั้นตอน ใช้ภาษา ถ้อยคำสำนวนและลีลาการพูดที่เหมาะสม และใช้อากัปกิริยาประกอบการพูดอย่าง เหมาะสม ในการทำให้ผู้ฟังเข้าใจในภาษาที่พูด ควรใช้ภาษาให้เหมาะสมกับผู้ฟัง พูดให้ชัดเจนชัดคำ โดยการพูดให้เสียงดังฟังชัดแต่นุ่มนวล เน้นจุดสำคัญที่ควรเน้น พูดไม่ช้าหรือเร็วเกินไป และเว้นระยะ เป็นวรรคตอนให้ติดตามฟังได้ทัน การใช้ภาพหรือตัวอย่างประกอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น ใช้ การเปรียบเทียบกับสำนวน คำพังเพย สุภาษิต อุปมาอุปมัย พูดให้เข้าใจเรื่อง โดยลำดับตามเค้าโครงเรื่อง เสนอ ตามประเด็นไม่พูดนอกเรื่อง และพูดได้กะทัดรัด พูดให้เข้าใจง่าย โดยใช้ภาษาธรรมดา ไม่ใช้สำนวน โวหารหรือศัพท์สูง ๆ ใช้ภาษาพูดไม่ใช่ภาษาหนังสือหรือภาษาประพันธ์ และมีการอธิบายหรือ ยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย พูดให้เข้าใจตรงกัน โดยพูดให้ชัดเจนไม่กำกวม ตรงประเด็น พูดให้กระชับไม่วกไปวนมา

2) การแสดงความคิดเห็น

เมื่อมีการนำเสนอข้อมูลแล้วก็จะมีการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกใน

คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาต่อประเด็นที่นำเสนอ ซึ่งในการแสดงความคิดเห็นนี้ ถ้าผู้แสดงความคิดเห็นได้รับการพัฒนาความสามารถในการแสดงความคิดเห็นจะทำให้การประชุมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้สาระที่ตรงประเด็นและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของสมาชิกในทีมงาน ซึ่ง เสนาเดิยาว (2530: 489) ได้เสนอแนะเทคนิคการอภิปรายว่า การอภิปรายที่มีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ฟังยอมรับความคิดเห็นและงูใจบุคคลอื่นให้คล้อยตามได้ง่าย โดยการให้คำจำกัดความที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการอภิปรายและเป็นการป้องกันการพูดอภิปรายออกนอกขอบเขตหรือไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยให้เหตุผลที่สัมพันธ์กับประเด็น และ จานง วิบูลย์ศรี (2538: 225-230) กล่าวถึงหลักที่ผู้ร่วมอภิปรายพึงปฏิบัติ คือพูดให้ตรงประเด็น เสนอข้อคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและมีประโยชน์ จัดลำดับความคิดที่จะพูดให้ดี ไม่สับสน และไม่ยื่นข้อรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีผู้ไม่เห็นด้วยกับความคิดของตน ขณะเดียวกันก็ควรคิดหาทางออกที่เหมาะสมไว้ด้วย

3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

Todryk (1990: 19) เสนอว่าถ้าสมาชิกทีมได้เรียนรู้วิธีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับ ความสัมพันธ์ของทีมจะไม่เกิดความเสียหาย ซึ่ง Woodcock (1989: 6-8 cited in Walker and Stott, 1995) เห็นว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ช่วยปรับปรุงให้มีการเปิดเผยมากขึ้น ทำให้แต่ละคนได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและเพื่อนร่วมงาน เป็นการเพิ่มการฟังอย่างกระตือรือร้นในทีม และ Carr (1992: 29-42) กล่าวถึงทีมงานที่ประสบความสำเร็จต้องมีการป้อนข้อมูลย้อนกลับไปยังทีมงานโดยตรงอย่างทันท่วงที ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำและสามารถใช้งานได้เพียงพอและทันความต้องการของทีม มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเฉพาะเจาะจง โดยมีการให้ตัวอย่างที่ชัดเจนของพฤติกรรม หรือการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการอภิปราย รวมทั้งเป็นการบรรยายโดยไม่มีการประเมิน และทิสนา แจมมณี (2537: 39-40) ได้เสนอแนะหลักในการให้ข้อมูลย้อนกลับไว้ว่า ควรใช้คำพูดที่เป็นข้อความที่เฉพาะเจาะจงและเข้าใจได้ชัดเจน เป็นคำพูดที่เป็นข้อความอธิบายพฤติกรรมที่ผู้นั้นแสดงออก และควรใช้ภาษาที่ผู้ฟังเข้าใจง่าย รวมทั้งเกียรติวรรณ อมาตยกุล (2539: 33-37) ได้เสนอแนะการให้คำแนะนำว่า เราควรเอาใจเราไปใส่ใจเขา ลองคิดดูก่อนว่าถ้าเราเป็นเขา เราได้รับคำแนะนำแบบที่เรากำลังพูด เราจะรู้สึกอย่างไร ควรจะชมพฤติกรรมดีอื่นๆ ของเขาก่อนที่จะให้คำแนะนำ ให้คำแนะนำเพียงเรื่องเดียวในแต่ละครั้ง พยายามหลีกเลี่ยงคำพูดที่ทำให้ความรู้สึกว่าถูกตัดสินว่าเป็นคนไม่ดี และให้คำแนะนำที่เน้นไปที่ความสำเร็จในอนาคตไม่ใช่ความผิดพลาดในอดีต เน้นไปที่การแก้ไขมากกว่าเน้นไปที่ปัญหาหรือความผิดพลาด

2.5.2 ทักษะการฟัง

การฟังนับว่าเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของการสื่อสารซึ่งการวิจัยครั้งนี้ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ต้องมีการประชุมร่วมกันเพื่อทำงานสร้างหลักสูตรหลายครั้ง จนกว่าหลักสูตรจะสำเร็จ ในการประชมนั้นนอกจากจะใช้การพูดกันแล้ว การฟังก็ยังเป็นองค์ประกอบที่

สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพูด ถ้าผู้ฟังให้ความสนใจฟังอย่างตั้งใจจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันได้ซึ่ง Glickstein (2000) Stott and Walker (1995: 272) และ Maddox (1990) เสนอแนวทางที่จะเพิ่มทักษะการฟังโดยสรุปคือ ต้องมีจุดมุ่งหมายของการฟัง ไม่ควรเร่งรีบตัดสินใจเกี่ยวกับสารที่ได้รับ ผู้ฟังที่ดีควรพยายามที่จะตั้งใจฟังจนกว่าจะได้รับสารทั้งหมด การฟังที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้ฟังต้องให้ความสนใจบุคคลที่กำลังพูดอยู่ สนใจต่อคำพูดและความหมายที่พูด ไม่วอกแวก ฟังด้วยใจที่เปิดรับ ไม่ลำเอียง ฟังสาระโดยไม่มีการเลียงฟังสิ่งที่ไม่สนใจ และหาโอกาสในการสะท้อนกลับต่อผู้พูด และ พงษ์พันธ์ โสภณ (2542: 71-76) กล่าวถึงการฟังที่ดีนั้นมีลักษณะ คือ รับฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในระหว่างการสนทนากันนั้นเราไม่ควรจะฟังแต่เฉพาะสิ่งที่เราสนใจเท่านั้น มีการสนทนาโต้ตอบ โดยขณะฟังควรแสดงอาการโต้ตอบ เช่น ผงกศีรษะหรือยิ้มแสดงความเข้าใจหรือยอมรับสิ่งที่ผู้พูดนำเสนอ มีการเงิบ เพื่อเปิดโอกาสให้อีกฝ่ายหนึ่งแสดงความรู้สึกรักนึกคิดออกมา การตั้งคำถาม เมื่อเกิดความสงสัยและไม่เข้าใจในเรื่องราวที่คู่สนทนาพูด รวมทั้ง จ่านง วิบูลย์ศรี (2538: 150-151) เสนอแนะว่าการฟังที่ดีควรฟังด้วยความพินิจพิจารณาอย่างรอบคอบ คือในขณะที่ฟังนั้นก็ต้องคิดตามไปด้วยเสมอ ฟังด้วยความใจกว้างและไม่มีอคติ ฟังด้วยความตั้งใจ คือ ฟังด้วยความกระตือรือร้น สนใจ อดทนและต่อเนื่อง ฟังโดยทำความเข้าใจให้ตรงกัน จับประเด็นสำคัญให้ได้ ไม่ตีความบิดเบือนไปจากความหมายเดิม และฟังโดยไม่ตัดบทหรือโต้แย้งผู้อื่นขึ้นมาทันทีในขณะที่ผู้พูดกำลังพูด

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม สรุปประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนาให้แก่คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น โดยเฉพาะการรู้จักตนเองในด้านความสามารถในการทำงาน การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น โดยทีมงานควรมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกและมีการตกลงให้เกิดความเข้าใจในบทบาทที่กำหนดให้ของแต่ละคนอย่างชัดเจนมีการมอบหมายงานตามขอบเขตของบทบาทที่ได้รับการมอบหมาย ให้สมาชิกทุกคนยอมรับในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตามบทบาท การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการรู้จักและเข้าใจความคิดของผู้อื่นเป็นเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นตนเองมากขึ้น และกระบวนการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน การวางแผนการทำงาน การปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งการประเมินผลและปรับปรุงงานและการสื่อสาร ประกอบด้วย 2 ทักษะสำคัญ คือ ทักษะการพูด และทักษะการฟัง

4. การประเมินการทำงานเป็นทีม

Brannick et al. (1997: 24-25) ได้เสนอองค์ประกอบของการประเมินซึ่งได้จากองค์ประกอบในรูปแบบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสื่อสาร เจตคติสมาชิกทีมต่อคนอื่น ๆ ต่อภาระงาน และผู้นำทีม การยอมรับกฎเกณฑ์ของกลุ่ม การรู้จักตนเองของสมาชิกทีม และการยึดเหนี่ยวกันของกลุ่ม ผู้นำทีม การกำกับติดตามการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างสมาชิกในทีม การช่วยเหลือกันของสมาชิกในการปฏิบัติงานและการประสานงานกันของสมาชิกในทีมซึ่ง Bateman (1990) ได้เสนอว่าควร

ประเมิน จุดมุ่งหมายของทีม การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของสมาชิกทีม การให้ผลย้อนกลับแก่สมาชิกทีม การตัดสินใจโดยทีม ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาของทีม การจัดการกับความขัดแย้งภายในทีม การใช้ทรัพยากรของสมาชิกในทีมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของทีม และสิทธิโชค วรานุสันติกูล (2535: 106-108) ได้เสนอถึงสิ่งที่ควรจะถามสมาชิกทีมในแบบสอบถาม คือ เป้าหมาย บทบาท กระบวนการ และ ความสัมพันธ์กันของสมาชิกทีม

สำหรับวิธีการประเมินการทำงานเป็นทีม Brannick et al. (1997: 24-25) ได้เสนอวิธีการประเมินโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมเป็นแบบประเมินโดยใช้ตัวเลขแบ่งออกเป็น 5 ระดับ การประเมินใช้วิธีการที่หลากหลายโดยให้ประเมินตนเอง การประเมินโดยทีม และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ สำหรับ Reed (2000:) ได้เสนอแนะวิธีการให้ทีมเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน การใช้แบบประเมินเพื่อประเมินตนเอง การประเมินโดยทีมและจับคู่ประเมิน ซึ่ง Holpp (1999: 190-195) ได้ใช้วิธีการประเมินทีมโดยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบประเมินของ Likert 4 ระดับ ใช้การประเมินเป็นคู่ โดยประเมินในส่วนของการมีส่วนร่วม การสื่อสารข้อมูล การร่วมมือทำงาน สปริตของทีม และการคิดสิ่งใหม่ นอกจากนี้ยังได้เสนอวิธีการประเมินทีมอีกวิธีหนึ่งคือ คือ การใช้การประชุมเพื่อประเมินผลการทำงานทีม รวมทั้ง Garner (1995: 221-222) เสนอวิธีโดยใช้การสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการประชุมของทีม การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้นำโครงการ ครู นักเรียน และใช้การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองซึ่งในการประเมินได้ใช้วิธีการประเมินควบคู่กันทั้งวิธีการประเมินรายบุคคลและประเมินทีม โดยใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ และเมื่อมีการประเมินแล้วจะนำคะแนนทั้งหมดมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในการประชุมสมาชิกในทีม

สรุปได้ว่า สิ่งที่ควรประเมินในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การกำหนดจุดหมายของทีม การสื่อสาร การรู้จักตนเอง การเป็นผู้นำทีม บทบาทของสมาชิกในทีม กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม การช่วยเหลือกันของสมาชิก การประสานงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม การแก้ไขปัญหาของทีม การจัดการกับความขัดแย้ง การกำกับติดตาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ สำหรับวิธีการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมอาจใช้วิธีการที่หลากหลายได้แก่ การประเมินเป็นรายบุคคลและการประเมินเป็นทีม เช่น การประเมินตนเอง การประเมินสมาชิกในทีม การจับคู่ประเมิน โดยใช้แบบสอบถาม แบบสังเกต การสัมภาษณ์ และการประชุมประเมินผลการทำงานของทีม เป็นต้น

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

จากแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา(school-based curriculum development: SBCD) ซึ่งเสนอให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งแนวคิดของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ก็มุ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเช่นกัน ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ดังนี้

1. ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Kolb (1984: 38) ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ว่า “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ความรู้ผ่านการเปลี่ยนรูปของประสบการณ์”

Evans (1994: 1) ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ว่า หมายถึง “ความรู้และทักษะที่ได้รับผ่านประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์การทำงานและเป็นการศึกษาที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาและรับรองอย่างเป็นทางการ”

Lewis and William (1994 อ้างถึงใน สุรินทร์ คล้ายรามัญ, 2543: 65) ได้นิยามการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ว่า หมายถึง “การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้โดยการลงมือกระทำ โดยการดึงประสบการณ์ออกมาจากตัวผู้เรียน แล้วให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นออกมาเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ทักษะใหม่และทักษะใหม่ อันนำไปสู่ความรู้ใหม่”

จากความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ของตนเอง อาจจะเป็นประสบการณ์ของชีวิต ประสบการณ์จากการทำงาน และประสบการณ์อื่น ๆ ที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเมื่อผู้เรียนได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ได้

2. ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีดังนี้ (กรมสุขภาพจิต, 2543: 13)

2.1 เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรม

2.2 ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ทำทอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (active learning)

คือผู้รับการฝึกอบรม ต้องทำกิจกรรมตลอดเวลาไม่ได้นั่งฟังบรรยายอย่างเดียว

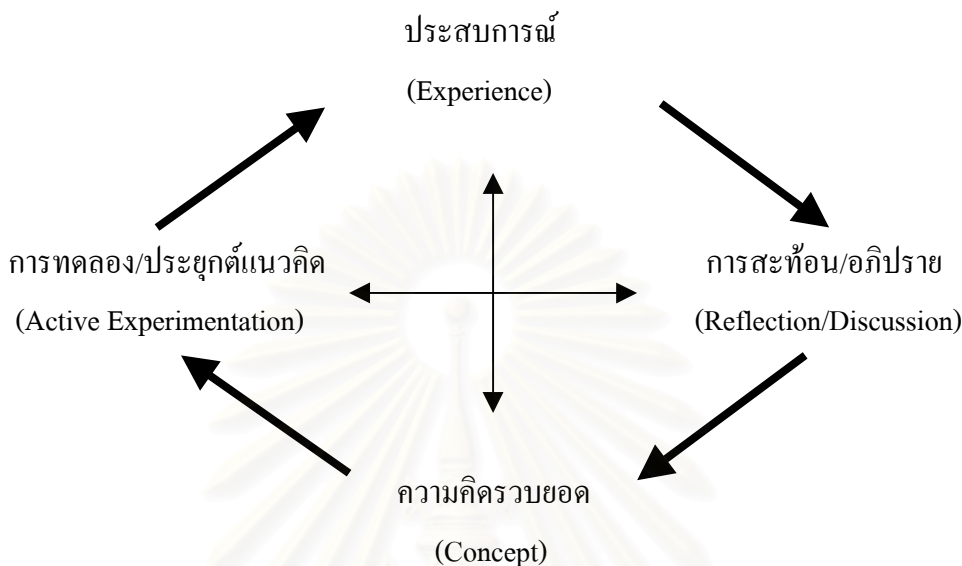
2.3 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเองและระหว่างผู้รับการฝึกอบรมกับผู้ให้การฝึกอบรม

2.4 ปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง

2.5 อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูดหรือการเขียน การวาดรูปการแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์การเรียนรู้

3. องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984: 40-42) มีดังนี้



แผนภาพที่ 3 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984: 42)

จากแผนภาพที่ 3 อธิบายแต่ละองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ได้ดังนี้

3.1 ประสบการณ์ (experience) ในการฝึกอบรมเนื้อหาที่ใช้ในการให้ความรู้หรือนำไปสู่การสอนทักษะต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่ได้รับประสบการณ์ มีประสบการณ์มาก่อนแล้ว องค์ประกอบที่เป็นประสบการณ์นี้ ผู้ให้การฝึกอบรมจะพยายามกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมดึงประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อนๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือนหรือต่างกันไปจากตนได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการกลุ่มของผู้ให้การฝึกอบรม การที่ผู้ให้การฝึกอบรมพยายามให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ดึงประสบการณ์มาใช้ในการอบรมจะทำให้เกิดประโยชน์ ต่อผู้รับการฝึกอบรม คือ ทำให้ผู้รับการฝึกอบรม รู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเองและได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่นซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมเป็นไปด้วยดี สำหรับประโยชน์ต่อผู้ให้การฝึกอบรมนั้นผู้ให้การฝึกอบรมจะไม่เสียเวลาในการอธิบายหรือยกตัวอย่างให้ผู้รับการฝึกอบรมฟัง เพียงแต่ใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เล่าประสบการณ์ของตนเอง ผู้ให้การฝึกอบรมอาจใช้ใบชี้แจงกำหนดกิจกรรมของผู้รับการฝึกอบรมในการนำเสนอประสบการณ์ ในกรณีที่ผู้รับการอบรมไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่สอนหรือมีประสบการณ์น้อย ผู้ให้การอบรมอาจจะยกกรณีตัวอย่างหรือสถานการณ์ก็ได้

3.2 การสะท้อน/อภิปราย (reflection / discussion) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้รับการฝึกอบรมจะได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง แลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ วิเคราะห์ ผู้รับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเองจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้นและผลของการสะท้อนความคิดเห็นหรือการอภิปรายจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลายหรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ขณะทำงานกลุ่มผู้รับการฝึกอบรม จะได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีที่จะทำให้ งานสำเร็จ การควบคุมตนเองและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น องค์ประกอบจะช่วยทำให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้พัฒนาทั้งความรู้ และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย การที่ผู้รับการฝึกอบรม ได้อภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้นแค่ไหนเป็นไปตามเนื้อหาที่จะสอนหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานที่ผู้ให้การฝึกอบรม จัดเตรียม ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นอภิปรายหรือตารางการวิเคราะห์เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม ทำได้สำเร็จ

3.3 ความคิดรวบยอด (concept) เป็นองค์ประกอบที่ผู้รับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือเป็นการพัฒนาพุทธิพิสัย (knowledge) เกิดได้หลายทาง เช่น จากการบรรยาย ของผู้ให้การฝึกอบรม การมอบหมายให้อ่านจากเอกสาร ตำรา หรือได้จากการสะท้อนความคิดเห็นและการอภิปรายในองค์ประกอบที่ 2 โดยผู้ให้การฝึกอบรม อาจจะสรุปความคิดรวบยอดได้จากอภิปรายและการนำเสนอของผู้รับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่ม ผู้รับการฝึกอบรมจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือความเข้าใจในเนื้อหา ขั้นตอนของการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จะช่วยทำให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

3.4 การทดลอง/การประยุกต์แนวคิด(experimentation/application) เป็นองค์ประกอบที่ผู้รับการฝึกอบรม ได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดหรือผลิตชิ้นความคิดรวบยอดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ แผนภาพ เล่นบทบาทสมมติ ฯลฯ หรือเป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จของการเรียนรู้ในองค์ประกอบที่ 1 ถึง 3 ผู้ให้การฝึกอบรมสามารถใช้กิจกรรมในองค์ประกอบนี้ ในการประเมินผลการเรียนการสอนได้ การเรียนการสอนหรือการอบรมส่วนใหญ่มักจะขาดในองค์ประกอบ การทดลอง/ประยุกต์แนวคิด ซึ่งถ้าพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้ให้การฝึกอบรม ได้เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมรู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ไม่ใช่เรียนแค่รู้แต่ควรจะนำไปใช้ได้จริง

Lewis and Williams (1994 อ้างถึงใน สุรินทร์ คล้ายรามัญ, 2543:65) ได้เสนอแนวคิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ดังนี้

3.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในผู้ใหญ่ ครูจะเป็นผู้กระตุ้นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ให้นำ ประสบการณ์ของตนเองมาเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่

3.2 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติภาคสนาม (field – based experiential learning) ควบคู่กับการเรียนรู้ในห้องเรียน (classroom-based learning) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาที่ต้องมีการฝึกปฏิบัติงาน และการฝึกปฏิบัติภาคสนาม จะเป็นการเรียนรู้การทำงาน

1-3 ไปขั้นตอนที่ 6 (เกิดความทรงจำ) ไปขั้นตอนที่ 8 (การประเมินผล) กลับไปขั้นตอนที่ 6 (เกิดความทรงจำ) ไปขั้นตอนที่ 4 (บุคคลที่ไม่เปลี่ยนแปลง) หรือขั้นตอนที่ 9 (บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสบการณ์มากขึ้น) ตามลำดับ

3.3 การเรียนรู้ที่มีการสะท้อนความคิด (reflective learning) โดยมีการไต่ตรง เริ่มที่ขั้นตอน 1-3 ไปขั้นตอนที่ 7 (การให้เหตุผลและสะท้อนความคิด) ขั้นตอนที่ 8 (การประเมินผล) ขั้นตอนที่ 6 (เกิดความทรงจำ) แล้วไปที่ขั้นตอนที่ 9 (บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสบการณ์มากขึ้น) และมีการสะท้อนความคิดจากการปฏิบัติ โดยผ่านขั้นตอนที่ 1-3 ผ่านขั้นตอนที่ 7 (การให้เหตุผลและสะท้อนความคิด) ไปที่ขั้นตอนที่ 5 (ฝึกปฏิบัติการทดลอง) ไปขั้นตอนที่ 6 (เกิดความทรงจำ) และขั้นตอนที่ 9 (บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสบการณ์มากขึ้น) ตามลำดับ และจะเป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เมื่อได้ผ่านขั้นตอนที่ 1-3 ไปขั้นตอนที่ 7 (การให้เหตุผลและสะท้อนความคิด) ขั้นตอนที่ 5 (ฝึกปฏิบัติการทดลอง) กลับไปขั้นตอนที่ 7 (การให้เหตุผลและสะท้อนความคิด) ขั้นตอนที่ 8 (การประเมินผล) กลับไปขั้นตอนที่ 6 (เกิดความทรงจำ) แล้วไปขั้นตอนที่ 9 (บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสบการณ์มากขึ้น) ตามลำดับ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Brooks-Harris and Stock-Ward (1999: 12-13) ได้เสนอแนะการออกแบบกระบวนการฝึกอบรม ที่เรียกว่า กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Processes) เป็น 4 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Brooks-Harris and Stock-Ward (1999: 12-13)

จากภาพที่ 5 กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Brooks-Harris and Stock-Ward (1999: 12-13) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนอธิบายได้โดยสรุปดังนี้

3.1 การสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ (reflecting on experience) ขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้รับการฝึกอบรมได้รับการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ระลึกถึงประสบการณ์ที่สำคัญของตนเองในอดีต ขั้นตอนนี้จะเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจและเตรียมผู้มีส่วนร่วมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมของตนเองว่าจะอะไรที่เขารู้แล้วบ้าง ในการฝึกอบรมจะเริ่มที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ

3.2 การดูดซับและเกิดความคิดรวบยอด (assimilating and conceptualizing) เป็นขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ซึมซับความรู้จากการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่จัดกิจกรรมให้ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ เกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดที่ชัดเจน

3.3 การทดลองและฝึกปฏิบัติ (experimenting and practicing) เป็นการส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติอย่างจริงจัง (active experimentation) ซึ่งผู้รับการฝึกอบรมจะได้ใช้ความรู้ใหม่อย่างจริงจัง และได้ฝึกทักษะจากการทดลอง

3.3 การวางแผนการนำไปใช้ (planning for application) เป็นการเคลื่อนผู้รับการฝึกอบรมจากการทดลองปฏิบัติกลับไปสู่ประสบการณ์จริงเพื่อนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง

Kolb and Fry (Kolb and Fry , 1975 cited in Smith, 2001) เสนอแนะว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ประสบการณ์ (experience) การสะท้อน/อภิปราย(reflection / discussion) ความคิดรวบยอด (concept) และการทดลอง/การประยุกต์แนวคิด (experimentation/application) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 นี้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีผลถึงกัน ซึ่งวงจรของการเรียนรู้ (learning cycle) นี้สามารถที่จะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งจาก 4 องค์ประกอบนี้ได้ ซึ่งบ่อยครั้งที่กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลเริ่มจากการปฏิบัติและมองเห็นผลของการปฏิบัติจากสถานการณ์นั้นแล้วจึงเริ่มในขั้นตอนอื่นต่อไป หรืออาจเริ่มจากความคิดรวบยอด (concept) ซึ่งทั้ง 2 ประกอบจะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้ดึงข้อมูลเก่าหรือรับข้อมูลใหม่บางส่วนก่อนเพื่อนำไปสู่การอภิปรายและการประยุกต์ใช้ ระยะเวลาของแต่ละองค์ประกอบไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ผู้ให้การฝึกอบรม จัดได้ตามความเหมาะสมของกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบ เช่น ถ้าเนื้อหาที่สำคัญมากก็อาจใช้เวลามาก หรือถ้าผู้ให้การฝึกอบรมมีประเด็นในการอภิปรายที่สำคัญและมากก็อาจใช้เวลาในการอภิปรายมากกว่าส่วนขององค์ประกอบความคิดรวบยอด

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน คือ ประสบการณ์ (experience) การสะท้อน/อภิปราย(reflection/discussion) ความคิดรวบยอด

(concept) และการทดลอง/การประยุกต์แนวคิด (experimentation/application)ซึ่งในกระบวนการเรียนรู้ จะเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและการฝึกปฏิบัติภาคสนาม โดยให้มีการสะท้อนความคิด และอภิปรายอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดที่ชัดเจนแล้วมีการวางแผนเพื่อนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การพัฒนาบุคคลสามารถดำเนินการได้ให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (knowledge) จิตพิสัย (attitude) และทักษะพิสัย (skill) ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีแนวทางดังนี้ (กรม สุขภาพจิต, 2543: 29-40)

4.1 การฝึกอบรมด้านพุทธิพิสัยแบบมีส่วนร่วม

การฝึกอบรมด้านพุทธิพิสัยหรือความรู้เป็นการอบรมเพื่อทบทวน พัฒนาต่อยอดความรู้เดิม หรือการให้ห้วงความรู้ใหม่ที่ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ใหม่นี้ไปผนวกกับความรู้เดิม หรือ ประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้รับการฝึกอบรมจะผ่าน ขั้นตอนของการเรียนรู้คือ รู้ เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ ในการจัดฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ ประสบการณ์ การสะท้อน/อภิปราย ความคิดรวบยอดและทดลอง/ประยุกต์ สามารถดำเนินการโดยเริ่มจากองค์ประกอบประสบการณ์ หรือความคิดรวบยอดได้ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถจัดกิจกรรมแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

4.1.1 ประสบการณ์ ผู้ให้การฝึกอบรม จัดกิจกรรมให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้นำเสนอความรู้ที่แต่ละคนมี อาจใช้การจับคู่พูดคุยกันในระยะเวลาสั้น ๆ แล้วผู้ให้การฝึกอบรมสุ่มถามแต่ละคู่ การให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้นำเสนอความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาที่ผู้ให้การฝึกอบรมจะสอนจะช่วยให้ผู้ให้การฝึกอบรมได้ทราบถึงความรู้หรือประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในองค์ประกอบต่อไป

4.1.2 ความคิดรวบยอด จากประสบการณ์ที่ผู้รับการฝึกอบรมนำเสนอผู้ให้การฝึกอบรม สามารถสรุปเป็นความคิดรวบยอดและบรรยายเพิ่มเติม ถ้าผู้ให้การฝึกอบรมเริ่มต้นด้วยการบรรยาย ความคิดรวบยอดอาจจะบรรยายไปบางส่วนแล้วให้ผู้รับการฝึกอบรมได้นำประสบการณ์มาสรุป ความคิดรวบยอดทั้งหมด ทุกครั้งที่ให้ผู้รับการฝึกอบรม นำเสนอประสบการณ์ผู้ให้การฝึกอบรม ต้องสรุป และเชื่อมโยงประสบการณ์นั้นกับความคิดรวบยอดด้วย

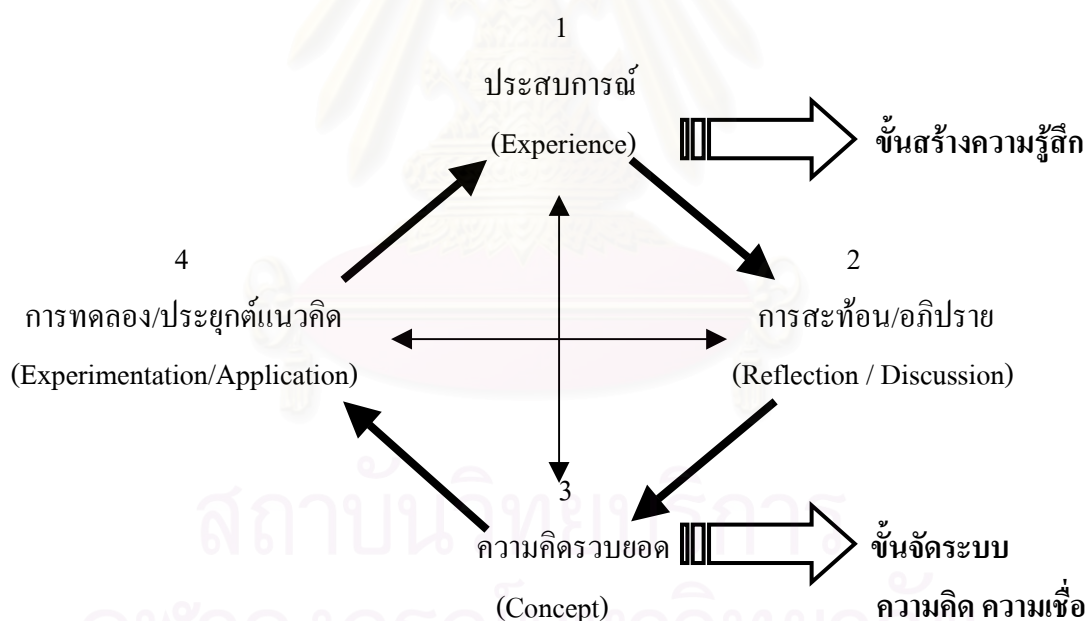
4.1.3 การสะท้อน/อภิปราย จากเนื้อหาความรู้ที่ผู้รับการฝึกอบรมได้รับไปแล้วผู้ให้การฝึกอบรมสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เข้าใจในเนื้อหายิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการเตรียมความรู้ในการนำไปใช้ ผู้ให้การฝึกอบรมอาจใช้ใบงานกำหนดกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมและกิจกรรมให้อภิปราย ในประเด็นสำคัญของความรู้

4.1.4 การทดลอง/ประยุกต์ เป็นองค์ประกอบที่ผู้รับการฝึกอบรมได้นำประสบการณ์

ที่ได้รับจากองค์ประกอบข้างต้นมาทดลองใช้ เพื่อเป็นการประเมินว่าผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้หรือไม่ ผู้ให้การฝึกอบรม จัดกิจกรรมโดยแบ่งกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย 5-6 คน มอบหมายให้ทำกิจกรรมตามใบชี้แจงหรือใบงาน เช่น มอบหมายให้ช่วยกันทำโครงการประเมินผลโครงการ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินที่เรียนไป

4.2 การฝึกอบรมด้านจิตพิสัยแบบมีส่วนร่วม

การอบรมหรือการสอนด้านจิตพิสัย เป็นการปรับเปลี่ยนหรือเสริมสร้างให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้สึก ความคิด ความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรให้ มีต่อองค์กรหรืองานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่องานแล้ว แนวโน้มที่จะเกิด พฤติกรรมที่ดีย่อมเกิดขึ้นได้ไม่ยาก เนื่องจากเจตคติประกอบด้วย ความคิด ความเชื่อ และความรู้สึก ดังนั้น ผู้ให้การฝึกอบรมจึงต้องจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนส่วนประกอบทั้งสองประการ คือ ในการจัดกิจกรรมขององค์ประกอบประสบการณ์จะเป็นขั้นการสร้างความรู้สึกและการสะท้อน/อภิปราย จะเป็นขั้นตอนการจัดระบบความคิดความเชื่อ เกิดความคิดรวบยอดที่ปรับเปลี่ยนไปแล้วนำไปทดลองใช้ใน องค์ประกอบสุดท้ายดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 การฝึกอบรมด้านจิตพิสัยแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากองค์ประกอบประสบการณ์

4.2.1 การจัดกิจกรรมสร้างความรู้สึกรู้สึก

การจัดกิจกรรมสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นกิจกรรมที่กระตุ้น จูงใจ หรือโน้มน้าวให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดอารมณ์ความรู้สึกตามที่ผู้ให้การฝึกอบรมต้องการ เพื่อนำไปสู่การจัดระบบความคิด ความเชื่อ และสร้างเป็นเจตคติหรือปรับเปลี่ยนเจตคติเดิมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สิ่งที่สำคัญใน

กิจกรรมสร้างความรู้สึกร่วมกันได้แก่สื่อ เช่น กรณีศึกษา บทความ บันทึก จดหมาย ซึ่งทำเป็นบทอ่าน หรือบันทึกเป็นแถบเสียง วิดีทัศน์ เพื่อสะดวกในการใช้และมีประสิทธิภาพในการสร้างความรู้สึกร่วม และกิจกรรม เช่น ละคร กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมโต้วาที การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น หากจัดให้เข้ากับจุดประสงค์ที่กระตุ้นความรู้สึกร่วมและเหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรม ก็จะช่วยให้สร้างและเปลี่ยนแปลงเจตคติได้

การจัดกิจกรรมขึ้นสร้างความรู้สึกร่วม มีกิจกรรมหลัก 2 ประการที่ต้องจัดให้ผู้รับการฝึกอบรม คือ กระตุ้นความรู้สึกร่วมโดยใช้สื่อหรือกิจกรรมที่กล่าวมาแล้วและการเปิดเผยตนเอง เป็นการดึงประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือกล่าวได้ว่าเป็นเจตคติของผู้รับการฝึกอบรม ที่มีต่อเหตุการณ์หรือพฤติกรรมตามสื่อที่ผู้รับการฝึกอบรม เสนอ ซึ่งมีอยู่หลากหลาย เช่น รู้สึกสงสาร คำหยาบ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย การให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้เปิดเผยตนเองนี้ทำได้หลายรูปแบบ เช่น ให้ผู้รับการฝึกอบรม เล่าความรู้สึกโดยตรง สมมติตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง หรือการเขียนแล้วแลกเปลี่ยนกันเอง เหมาะสำหรับผู้รับการฝึกอบรม ที่ไม่กล้าแสดงออก วิธีการนี้สามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือ การให้ผู้รับการฝึกอบรม เขียนแล้วอ่านให้ผู้รับการฝึกอบรมในห้องฟัง และแต่ละคนเขียนความรู้สึก ความคิดเห็นโดยไม่ต้องลงชื่อแล้วสลับกันทั้งห้อง หลังจากนั้นแต่ละคนอ่านให้ผู้รับการฝึกอบรม ในห้องฟัง

การจัดกิจกรรมขึ้นจัดระบบความคิด ความเชื่อ มีขั้นตอนดังนี้

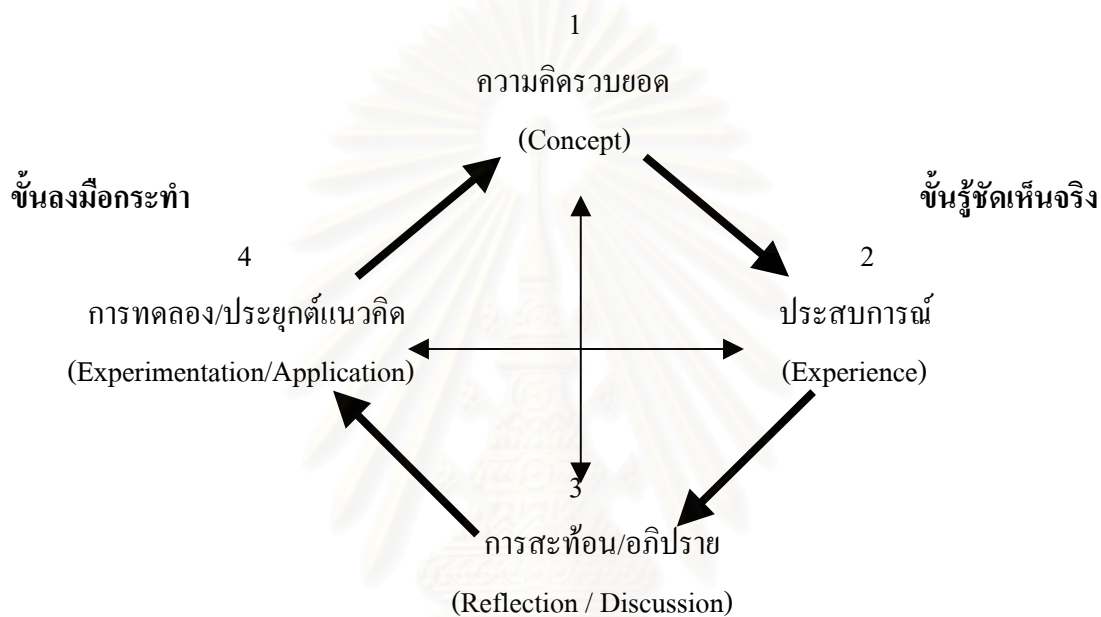
1) การสะท้อนความคิดและอภิปราย โดยใช้กลุ่มเล็ก 5-6 คน หรือกลุ่มย่อยระดมสมอง 3-4 คน เพราะผู้รับการฝึกอบรมจะได้แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นได้หลากหลายและมีส่วนร่วมได้ดีจากผลการทำงานในกลุ่มเล็ก สมาชิกแต่ละกลุ่มนำไปสรุปในกลุ่มใหญ่อีกครั้ง การอภิปรายแม้จะสนับสนุนให้ผู้รับการฝึกอบรมกล้าแสดงความคิดเห็นแต่ก็ต้องเคารพสิทธิของผู้อื่นด้วย ในการอภิปรายถ้าข้อขัดแย้งมีน้อยจะทำให้เจตคติไม่ยิ่งขึ้น ผู้ให้การฝึกอบรมจึงควรกระตุ้นให้เกิดประเด็นขัดแย้งโดยการกำหนดกิจกรรมและประเด็นในใบงาน

2) ความคิดรวบยอด จากการสะท้อนความคิดและอภิปรายร่วมกันทำให้เกิดความคิดรวบยอดในเนื้อหา ผู้รับการฝึกอบรมจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อมากขึ้นหรือแตกต่างออกไป ผู้ให้การฝึกอบรมควรสรุปให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงความคิดรวบยอดของเจตคติที่มีแตกต่างกัน และควรกล่าวถึงผลของการมีเจตคติแต่ละอย่าง

3) การทดลอง/ประยุกต์ โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดโดยใช้กลุ่มประเภทต่าง ๆ มอบหมายการทำกิจกรรมโดยใช้ใบชี้แจง กำหนดให้ผู้รับการฝึกอบรม กลุ่มละ 5-6 คน ช่วยกันเขียนคำขวัญเชิญชวนให้สมาชิกในครอบครัวดูแลใส่ใจกัน เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิต

4.3 การฝึกอบรมด้านทักษะพิสัยแบบมีส่วนร่วม

การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้มักจะเป็นการสอนให้เกิดทักษะ ซึ่งเป็นการสอนที่ผู้ให้การฝึกอบรมต้องทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในตัวทักษะ โดยทำเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติได้ง่ายและผู้รับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติในสถานการณ์ใกล้เคียง ผู้ให้การฝึกอบรม สามารถจัดกิจกรรมการสอนทักษะแบบมีส่วนร่วม ที่ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ทั้ง 4 องค์ประกอบดังนี้



แผนภาพที่ 7 การฝึกอบรมด้านทักษะพิสัยแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากองค์ประกอบความคิดรวบยอด จากแผนภาพที่ 7 ทักษะ เป็นความสามารถที่เรียนรู้จนทำได้อย่างชำนาญ ดังนั้น การสอนทักษะจึงมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

4.3.1 ขั้นรู้ชัดเห็นจริง เป็นขั้นตอนที่มุ่งให้ผู้รับการฝึกอบรมรับรู้ที่ทักษะเหล่านั้น มีความสำคัญและฝึกฝนได้อย่างไร ประกอบด้วยองค์ประกอบการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบ คือ ความคิดรวบยอด ประสบการณ์และการสะท้อนความคิดและอภิปราย องค์ประกอบความคิดรวบยอด เกิดขึ้น โดยการบรรยายนำประกอบการยกตัวอย่างและให้ผู้รับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายถึงความสำคัญ และวิธีการฝึกทักษะนั้นๆ องค์ประกอบด้านประสบการณ์ผู้ให้การฝึกอบรมอาจใช้กรณีศึกษาหรือสถานการณ์จำลองให้ผู้รับการฝึกอบรมคิดใช้ทักษะดังกล่าวหรือใช้การสาธิตซึ่งอาจให้ผู้รับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมด้วย การสาธิตจะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมเห็นจริงเป็นลำดับขั้นอย่างชัดเจน และองค์ประกอบด้านการสะท้อนและอภิปราย ผู้ให้การฝึกอบรมอาจให้ผู้รับการฝึกอบรมจัดกลุ่มย่อยหรือกลุ่มระดมสมอง เพื่อหากฎเกณฑ์โดยกิจกรรมทั้ง 3 องค์ประกอบสามารถจัดเปลี่ยนลำดับได้ตามความเหมาะสม

การสอนทักษะในขั้นรู้ชัดเห็นจริง กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะดำเนินการดังนี้

1) การบรรยาย นำ เป็นการนำเข้าสู่บทเรียนให้เกิดความน่าสนใจและให้ข้อมูลหรือความรู้ที่จำเป็น ใช้เวลาไม่มากนักและใช้การมีส่วนร่วมจากผู้รับการฝึกอบรม เช่น การตั้งคำถามหรือยกตัวอย่างที่ใกล้ตัว แล้วให้ผู้รับการฝึกอบรม แสดงความคิดเห็น

2) ประสบการณ์ ผู้ให้การฝึกอบรม สามารถจัดกิจกรรมที่ผู้รับการฝึกอบรม มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้โดยใช้กรณีศึกษา สถานการณ์จำลอง หรือการสาธิต แล้วให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้แสดงความคิดเห็นและอภิปราย

3) การอภิปรายในกลุ่มเล็ก เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม วิเคราะห์จากสถานการณ์จำลองหรือจากการสาธิต เพื่อให้เข้าใจชัดเจนถึงขั้นตอนและวิธีการในแต่ละขั้นตอน

4.3.2 ขั้นลงมือกระทำ เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติที่ได้เรียนรู้จากขั้นตอนแรก ประกอบด้วย การประยุกต์แนวคิดโดยให้ผู้รับการฝึกอบรมฝึกทักษะ โดยการใช้บทบาทสมมติ ซึ่งสมมติทั้งสถานการณ์และตัวละคร หรือการซ้อมบท ซึ่งให้ผู้รับการฝึกอบรม เล่นเป็นตัวของตัวเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นกิจกรรมหลัก มีการฝึกซ้ำจนชำนาญ ผู้ให้การฝึกอบรมต้องมีทักษะในการใช้สถานการณ์จำลองและการสาธิต เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเห็นจริงตลอดจนทักษะในการฝึกบทบาทสมมติและการประเมินผลการฝึกกิจกรรมขั้นลงมือกระทำ

จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มี 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ ประสบการณ์ (experience) การสะท้อน/อภิปราย(reflection / discussion) ความคิดรวบยอด (concept) และการทดลอง / การประยุกต์แนวคิด (experimentation/application) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 นี้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีผลถึงกัน วงจรของการเรียนรู้ (learning cycle) ในการจัดกิจกรรมจะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งจาก 4 องค์ประกอบนี้ได้ แต่ต้องจัดกิจกรรมให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ และระยะเวลาการจัดกิจกรรมของแต่ละองค์ประกอบไม่จำเป็นต้องเท่ากัน สามารถจัดได้ตามความเหมาะสมของกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบ ถ้าเนื้อหาที่จะเรียนรู้มีความสำคัญมากก็อาจใช้เวลามากหรือถ้าผู้ให้การฝึกอบรมมีประเด็นในการอภิปรายที่สำคัญและมากก็อาจใช้เวลาในการอภิปรายมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. งานวิจัยเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 งานวิจัยในประเทศไทย

สุริยา เหมตะศิลป์ (2537: บทคัดย่อ) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูมัธยมศึกษา การพัฒนาหลักสูตรดำเนินการตามขั้นตอน คือ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน/วิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ เสนอแนวทางในการใช้หลักสูตร กำหนดมาตรการในการวัดและประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยประเมินโครงสร้างของหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตรและประเมินการใช้หลักสูตรภาคสนาม และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้ การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรใช้การทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเจตคติที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาหลักสูตร สูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนทักษะปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมในสภาพการณ์ของการทำงานจริง (On-the Job Training) เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สนองต่อความต้องการของโรงเรียนเองและสอดคล้องกับข้อจำกัดเรื่องคาบสอนที่ครูไม่สามารถละทิ้งภาระการสอนในโรงเรียนไปรับการอบรมระยะยาวที่อื่นได้ และควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทีมงานและพัฒนายุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนควบคู่กันไปซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทิศทางที่ดีทั้งระบบองค์กรและเกิดผลในทางปฏิบัติในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Al-Hamadi (1984) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนหลักสูตรของสถานศึกษาในเมือง Doha เมืองหลวงของประเทศ Qatar (State of Qatar) ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามเจตคติของครูต่อการวางแผนหลักสูตรและแนวทางการมีส่วนร่วมของครู โดยใช้แบบสอบถาม 200 ฉบับ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 8 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีเจตคติทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนหลักสูตรและเห็นว่าบทบาทในกระบวนการวางแผนหลักสูตรมีความสำคัญมาก และครูเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตรมีความสำคัญต่อการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน และเชื่อ

ว่ามีความสามารถที่จะเข้าร่วมการวางแผนหลักสูตรได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตรจะช่วยเพิ่มการนำหลักสูตรไปใช้ ควรเน้นความสำคัญของการฝึกอบรมครูประจำการเพื่อพัฒนาศักยภาพในการสอนและความสามารถในการวางแผนหลักสูตร และเห็นว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีมือร่วมกันในการตัดสินใจด้านนโยบายของสถานศึกษา

Odum (1985) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ของครูประถมศึกษาในประเทศอเมริกา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยศึกษาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย (1) เวลาและลำดับขั้นตอนการวิจัย (2) การออกแบบโครงการ (3) กระบวนการที่ครูมีส่วนร่วมในเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการวางแผน การแก้ปัญหา การพัฒนาทีมงานและการพัฒนาหลักสูตร และการจัดเตรียมบุคคลที่จะช่วยสนับสนุนช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง (4) โครงสร้างขององค์กรแบบไม่เป็นทางการ และ (5) การสนับสนุนของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศ

O'Rourke (1995) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 7 แห่ง ของประเทศนิวซีแลนด์ ในปี ค.ศ. 1994 ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมสรุปได้ คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยทีมงาน ครู นักเรียนและผู้ปกครอง ร่วมมือกันสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากการปฏิบัติหลักสูตรเดิม นโยบายทางการศึกษา นโยบายสถานศึกษา และชุมชน โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และแบบวัดเจตคติ (2) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (3) กำหนดผู้นำโครงการและผู้ให้การสนับสนุน ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรได้มีการกำหนดผู้นำโครงการในสถานศึกษา 1-2 คน และผู้ให้การสนับสนุนจากภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นบุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือด้านแนวคิด ทฤษฎีแก่ทีมงาน สาริต ฝึกปฏิบัติ ให้ข้อมูลย้อนกลับและเป็นผู้ชี้แนะแก่ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (4) พัฒนาคณะกรรมการศึกษาและทีมงาน ก่อนการพัฒนาหลักสูตรคณะกรรมการศึกษาและทีมงานพัฒนาหลักสูตรจะต้องได้รับการพัฒนาจากโปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น โดยการเชิญบุคคลภายนอกมาให้การฝึกอบรมในด้านการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินผลหลักสูตร และพัฒนาวิชาชีพอื่นๆ รวมทั้งพัฒนาทักษะและความมั่นใจให้แก่ครูและทีมงาน (5) วางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ทีมงานทั้งหมดร่วมกันวางแผนแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยมีการวางแผนตลอดปีวางแผนด้านเวลาการทำงานซึ่งตกลงที่จะประชุมกันทุก 2 สัปดาห์ ๑ ละ 2 ชั่วโมง เตรียมทรัพยากร โปรแกรมการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงาน (6) พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ทีมงานดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีกิจกรรม เช่น การสังเกตการสอนในห้องเรียน การใช้แบบสอบถามสำรวจข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ๆ การประชุมสัมมนาร่วมกับผู้ให้การเสนอแนะ และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (7) ทดลองใช้หลักสูตร หลังจากได้พัฒนาหลักสูตรแล้วทีมงานได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้อย่างน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีการให้บุคคล

ภายนอกมาร่วมสังเกตการทดลองใช้ (8) ประเมินผลหลักสูตรและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (9) ปรับปรุงหลักสูตร ทีมงานดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามผลที่ได้จากการทดลองใช้ซึ่งมีข้อเสนอแนะของนักเรียน และผู้ที่เข้าร่วมสังเกตประกอบการปรับปรุงหลักสูตร และ (10) รายงานผล เมื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้วสถานศึกษาได้มีการรายงานผลการพัฒนาหลักสูตรต่อชุมชน คณะกรรมการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำเร็จ เนื่องจากพิจารณาจากผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือมีการทำงานอย่างใกล้ชิดกับทีมงานของสถานศึกษา ได้วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะแนวคิดใหม่ ๆ รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศที่ดีมีความเป็นกันเองในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องที่ช่วยชี้แจงทำความเข้าใจเอกสารที่ใช้เป็นแนวทางอย่างใกล้ชิด สำหรับสถานศึกษานั้นได้ตระหนักถึงคุณค่าของผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือจากภายนอกและบุคคลในสถานศึกษา มีการวางแผนและพัฒนาร่วมกับสถานศึกษาอื่น ๆ พัฒนาทักษะต่างๆ โดยมีเครือข่ายในการฝึกอบรม รวมทั้งมียุทธวิธีพัฒนาแผนที่มีความยืดหยุ่นและมีการทบทวนอยู่เสมอ

Chan Chi Chiu (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศฮ่องกง จากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 ของผู้มีส่วนร่วมกับโครงการเห็นด้วยว่าโครงการสามารถจูงใจพวกเขาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรได้ และครูจำนวนมากที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร เวลา และจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยพบว่าร้อยละ 79.3 ของหัวหน้าสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมไม่มีการให้ข้อเสนอแนะในการปรับหลักสูตร และยังพบว่าประมาณร้อยละ 85 ของผู้มีส่วนร่วมของโครงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในฮ่องกงไม่ได้มีส่วนร่วมอยู่ในช่วงหลังของการบริหารและจัดการด้านหลักสูตร และยังพบปัญหาจากการที่ครูยังไม่ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมและความยุ่งยากในการทำงาน รวมทั้งจุดอ่อนในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน จากงานวิจัยได้เสนอแนะว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาควรพยายามพัฒนาบทบาทของผู้บริหารให้เป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตร จัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนครูที่ร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างจริงจังจัดสรรเวลา (ลดเวลา) ในการทำงานปกติของครูผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และเชิญอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยทางการศึกษามาให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนร่วม

Shkedi (1996:699-711) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรซึ่งดำเนินการที่โรงเรียน Jewish day ในประเทศอเมริกา ซึ่งใช้เวลาในการดำเนินงานนานกว่า 6 เดือน โดยมีการประชุมปฏิบัติการทุก 2 สัปดาห์ ครั้งละ 2 ชั่วโมง มีครูจำนวน 7 คน เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการเป็นครูผู้หญิง 5 คน ชาย 2 คน ครูส่วนมากมีพื้นฐานที่เคยผ่านการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาทั่วไป แต่ไม่ได้มีการฝึกอบรมโดยเฉพาะในเรื่องที่จะทำหลักสูตรผู้ให้การเสนอแนะได้พัฒนาคณะกรรมการมีความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ในการทำงานกลุ่ม สร้างความมั่นใจให้ของ

ครูในการจัดทำหลักสูตร และความรู้ในเนื้อหาวิชา โดยบุคคลภายนอกนี้มีบทบาทในการปรึกษาหารือ ในการประชุมปฏิบัติการช่วยส่งเสริมครูเรียบเรียงความคิดเข้าสู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ในการประชุมปฏิบัติการมีการอภิปรายกันอย่างหลากหลาย หลังจากนั้นจึงได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักเรียน 21 คน จากงานวิจัยสรุปได้ว่าการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นหนทางที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งครูผู้ซึ่งมีส่วนร่วมในการประชุมปฏิบัติการมีส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร อย่างไรก็ตามหลักสูตรจะเกิดขึ้นได้ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ การเริ่มต้นของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและการเริ่มต้นของผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา รวมทั้งต้องมีโปรแกรมในการฝึกอบรมผู้นำในการประชุมปฏิบัติการ รวมทั้งสถานศึกษาจึงควรมีห้องพิเศษ เพื่อที่จะให้ครูได้ประชุมปฏิบัติการ ในห้องควรจะมีหนังสือ เอกสารอ้างอิงและควรมีสถานที่ที่ครูจะสามารถปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรได้

Chen and Chung (2000) ได้ศึกษาการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน 12 แห่งของประเทศไต้หวัน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่ามีเพียง 1 โรงเรียนที่ดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์และโรงเรียนส่วนมากมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ไม่ชัดเจนมี 5 โรงเรียนที่ไม่มีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร และอีก 7 โรงเรียนมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง และมี 2 โรงเรียนที่มีผู้ให้คำแนะนำที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำนั้น พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เริ่มดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจากผู้บริหาร มีเพียง 1 โรงเรียนเท่านั้นที่เริ่มดำเนินการก่อนมีแนวทางดำเนินการ เกือบทุกโรงเรียนมีผู้บริหารเป็นผู้ควบคุม และมี 1 โรงเรียนที่มีครูเป็นผู้ควบคุมการทำงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับเรื่องการวางแผนนั้นส่วนใหญ่วางแผนกิจกรรมโดยผู้บริหาร มีจากครูบ้างในบางโรงเรียนและมีเล็กน้อยที่มาจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจภาพโดยรวมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจน
2. ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ไม่มีความมั่นใจในหลักสูตรที่ตนเองพัฒนาขึ้นว่าถูกต้องหรือไม่
3. ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่กังวลใจเกี่ยวกับผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน และเจตคติของผู้ปกครอง เนื่องจากยากที่จะอธิบายให้ผู้ปกครองเข้าใจในการออกแบบหลักสูตร การสอน และการประเมินผลที่หลากหลาย เพราะผู้ปกครองจะกังวลกับผลการเรียนที่ต้องเข้าเรียนต่อระดับสูง
4. ครูขาดความตั้งใจ ขาดความสามารถและทักษะที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพราะว่าครูส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการเรียนการออกแบบหลักสูตรในระดับวิทยาลัยครูหรือมหาวิทยาลัยมาก่อน และยังไม่มีความประสพการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร และไม่มีการจัดเตรียมครูให้พร้อมเสียก่อน จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้ครูไปร่วมพัฒนาหลักสูตรนอกเวลาปกติ
5. ครูขาดการเสริมสร้างพลังในการทำงานจากผู้บริหาร

6. ขาดการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

7. ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เวลา ช่วงว่างในการทำงาน และข้อมูลรวมทั้งโปรแกรมฝึกอบรมระหว่างการทำงาน หรือการประชุมปฏิบัติการ

8. ขาดความสอดคล้องกันและความเข้าใจร่วมกันในการสอนเป็นทีม ครูยังไม่สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ในลักษณะของทีมได้ ครูรู้สึกถึงความยุ่งยากในการติดต่อสื่อสารกันกับเพื่อนครู ต้องการผู้แนะนำจากภายนอกมาช่วยเสนอแนะ และครูรู้สึกว่ายากที่จะร่วมกันรับผิดชอบในการสอน การจัดการห้องเรียนและการประเมินผล

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เสนอมาสรุปแนวคิดที่ได้ คือ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์/ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อกำหนดปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย การพัฒนาผู้มีส่วนร่วม/ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสร้างกระบวนการทำงานกลุ่มและบรรยากาศของสถานศึกษา การกำหนดเวลาทำงาน การหาแหล่งทรัพยากร/ข้อมูล การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการรายงานผลต่อชุมชน และองค์ประกอบที่จะทำให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนร่วมทำงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมาก การให้การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกสถานศึกษาในด้านความรู้และการปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งควรมีการพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรในทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกัน

2. งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2.1 งานวิจัยในประเทศไทย

เปรมวดี คฤหเดช (2540:158) ได้วิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยกิจกรรมในร่ม 10 กิจกรรม กิจกรรมกลางแจ้ง 10 กิจกรรม กิจกรรมการใช้ชีวิตร่วมกัน 3 กิจกรรม และกิจกรรมนันทนาการ 4 กิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม ทักษะในการทำงานเป็นทีม กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลปฏิบัติในการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม และความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองกลุ่ม และจากการติดตามผลการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 3 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม 3 เดือนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Miller (1997) ได้วิจัยเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในรัฐโคโลราโด ประเทศอเมริกา โดยตั้งสมมติฐานว่าการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์จะส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบวัดการทำงานเป็นทีม 2 ฉบับ กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนที่เรียนต่ำกว่าปริญญาตรี 127 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกประสบการณ์ทักษะการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้งสองเครื่องมือ สำหรับกลุ่มควบคุมไม่พบความแตกต่าง

Familo-Hopek (1999) ได้ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมการสื่อสารต่อการสื่อสารของทีมในรัฐฟลอริดา ประเทศอเมริกา ซึ่งมีการวัดโดยการรายงานตนเองของสมาชิกทีมและการประเมินโดยทีม ชุดฝึกอบรมทักษะการสื่อสารประกอบด้วย การบรรยาย การเขียน การปฏิบัติและการแสดงบทบาทสมมติของทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ทักษะการสื่อสาร การดำเนินการวิจัยได้มีการสำรวจข้อมูลเพื่อนำผลที่ได้มากำหนดเนื้อหาและการประเมินผลทักษะการสื่อสารของสมาชิกทีม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสมาชิกในทีม 31 คนซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการสำรวจและเข้ารับการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมส่งผลต่อทักษะการทำงานเป็นทีมในกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมจากชุดฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร

Decker (2000) ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในประเทศอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยครูในทีมได้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร แก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนยุทธวิธีการสอนเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียน และพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ คือการไว้วางใจกัน และการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์โดยทีม การให้ความร่วมมือกันสนับสนุนทรัพยากรรวมทั้งบทบาทของผู้บริหารที่ให้ความสนใจอย่างใกล้ชิด

Lawton (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลของการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของทีมในการทำงานในประเทศอเมริกา โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกการทำงานเป็นทีมและระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีม ปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดการการทำงานเป็นทีม การกำหนดจุดมุ่งหมายของทีม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมขององค์กร และบางกิจกรรมมีประสิทธิภาพต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าบางกิจกรรม ดังนั้นองค์กรจึงควรออกแบบการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมที่มีกิจกรรมที่ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีม

จากการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมและสามารถพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของสมาชิกให้สูงขึ้นได้ โดยมี การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เกี่ยวกับ การสร้างความไว้วางใจกันของสมาชิกในทีม ทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ของทีมร่วมกัน การให้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร การพัฒนาการสื่อสาร การจัดการกับความขัดแย้ง ทักษะการแก้ปัญหา และการให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดของผู้บริหารก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 พัฒนาการกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

การพัฒนาระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรมีลำดับขั้นในการพัฒนาดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา

หลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

2.3 แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ขั้นที่ 3 สร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นที่ 4 จัดทำคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมใน

การพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ตอนที่ 2 ประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 พัฒนาเครื่องมือประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1.1 แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

1.2 แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1.4 แบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

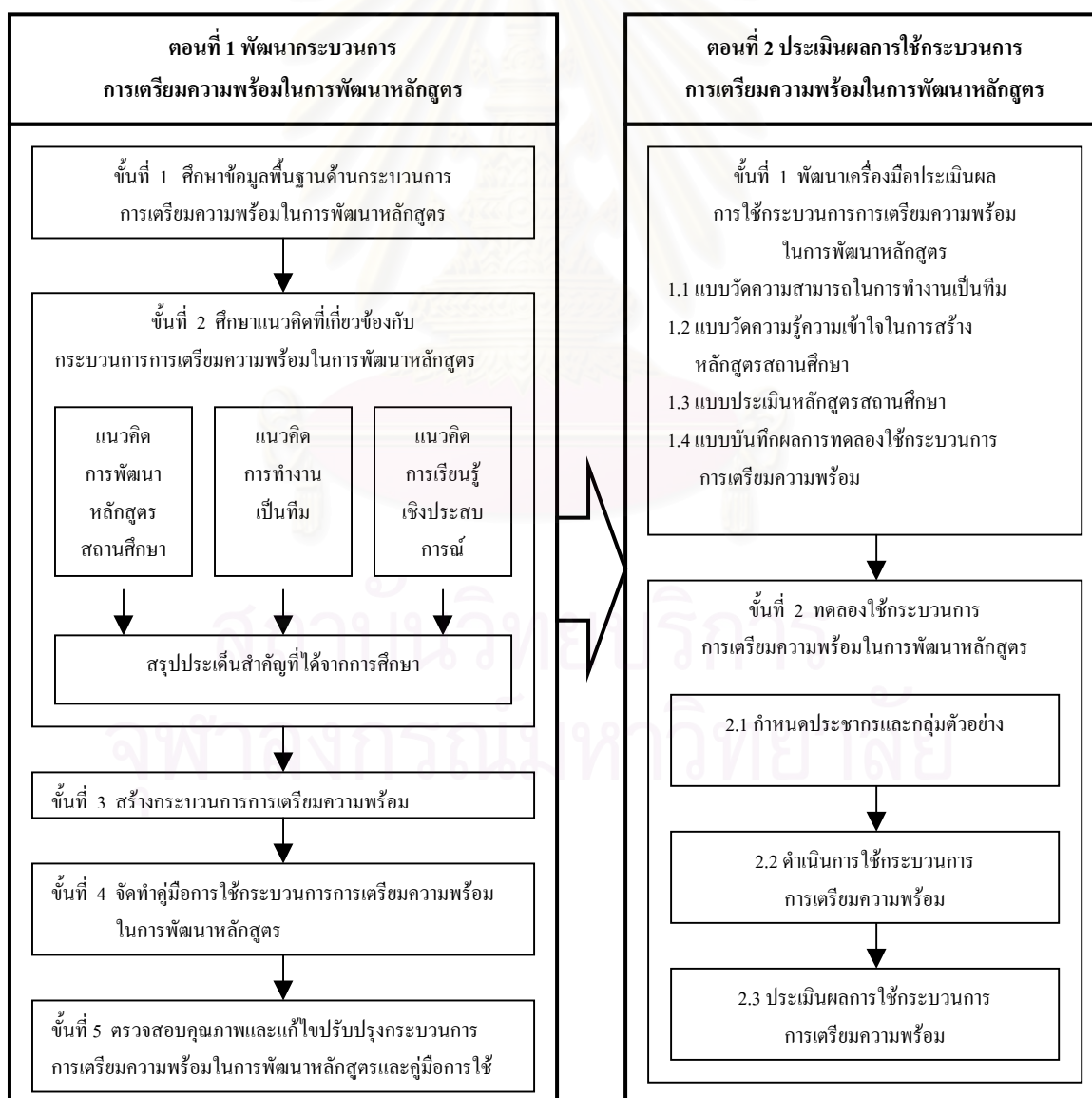
ขั้นที่ 2 ทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
ดำเนินการดังนี้

- 2.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 ดำเนินการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
- 2.3 ประเมินผลการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา

หลักสูตร

สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ได้ดังแผนภาพที่ 8

แผนภาพที่ 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา



จากแผนภาพที่ 8 มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 พัฒนาระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

การพัฒนาระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีวิธีดำเนินการตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรในต่างประเทศ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา อเมริกา และ อังกฤษ ของ Marsh et al. (1990) และ Skilbeck (1984) ประเทศนิวซีแลนด์ ของ O'Rourke (1995) ประเทศไต้หวัน ของ Chan Chi Chiu (1996) และประเทศฮ่องกงของ Chen and Chung (2000)

1.1.2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรในประเทศไทย

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรในประเทศไทย เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) รวมทั้งศึกษาสรุปผลการติดตามการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรของ กรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 1-12 ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2545) และผลการติดตามประเมินผลการดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรของกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 (2545)

1.2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ทุกเขตการศึกษา ระหว่างวันที่ 24-28 ธันวาคม 2544 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาพื้นฐานของกรมวิชาการ 1 โรงเรียน และโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาพื้นฐานของกรมสามัญศึกษา 2 โรงเรียน เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรให้แก่คณะครูในแต่ละสถานศึกษา

1.4 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาพื้นฐานของกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จากการร่วมประชุมกลุ่มย่อยและสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในกลุ่มต่าง ๆ เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของคณะครูในสถานศึกษาต่าง ๆ

1.5 วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย ข้อมูลจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลจากการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และข้อมูลจากการเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.6 สังเคราะห์ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา
หลักสูตร ประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวคิดการทำงานเป็นทีม และแนวคิด
การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ดังนี้

2.1 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของต่างประเทศจาก
แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-based curriculum development: SBCD) จากเอกสาร
ตำรา ของ Marsh et al. (1990) และ Skilbeck (1984) รวมทั้งแนวคิดของ นักการศึกษาต่าง ๆ จากบทความ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

2.2 แนวคิดการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดพัฒนาการทำงานเป็นทีม (Teamwork
development) จากแนวคิดของ Garner (1995), Stott and Walker (1995), Brannick et al. (1997),
Johnson and Johnson (2000) และนักการศึกษาต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็น
สำคัญของแนวคิดพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมใน
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential
Learning) จากแนวคิดของ Kolb (1984), Kolb and Fry (1975 cited in Smith, 2001), Brooks-Harris
and Stock-Ward (1999), Lewis and William (1994) และ Jarvis (1995 cited in Smith, 2001) เพื่อใช้
เป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอนการจัดกิจกรรมของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา
หลักสูตร

ขั้นที่ 3 สร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อม
ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา หลักสูตร

ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการ
พัฒนาหลักสูตรที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา
หลักสูตรในขั้นที่ 1 และจากศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมใน

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-based curriculum development: SBCD) ในขั้นที่ 2 มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

3.2 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมในกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

3.2.1 วิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยนำแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่วิเคราะห์ได้จากแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-based curriculum development: SBCD) มาพิจารณาความสอดคล้องกับประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของของนักการศึกษาต่างๆ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

3.2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

3.2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมในกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

3.3 สังเคราะห์ขั้นตอนการจัดกิจกรรมของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่วิเคราะห์จากแนวคิดของนักศึกษามาสังเคราะห์เป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

3.4 สังเคราะห์กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ได้มากำหนดเป็นองค์ประกอบของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการจัดกิจกรรม กิจกรรมเตรียมความพร้อม และการวัดและประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม

ขั้นที่ 4 จัดทำคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดทำคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาสามารถนำกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

คู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมาของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
2. กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา
3. คำแนะนำการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ประกอบด้วย

- 3.1 การเตรียมวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- 3.2 แนวทางการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
- 3.3 ข้อควรคำนึงในการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรไปใช้

4. ตารางกำหนดเวลาการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

5. แผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร มี 25 แผน

ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม 7 แผน แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร 9 แผน และแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร 9 แผน แต่ละแผนการจัดกิจกรรมมีองค์ประกอบคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม สื่อจัดกิจกรรม และการประเมินผล

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพ และแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร และคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ การตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการทดลองใช้กิจกรรมการเตรียมความพร้อมในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

5.1 การตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร และคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

5.2 การตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมโดยการนำแผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยนำแผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียน และรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตครูในขณะปฏิบัติกิจกรรม และตรวจผลงานจากการปฏิบัติกิจกรรม แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และสรุปปัญหาการทดลองใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ตอนที่ 2 ประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 พัฒนาเครื่องมือประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อใช้ในการประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีดังนี้

- 1.1 แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- 1.2 แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.3 แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.4 แบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามี ดังนี้

1.1 แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมสร้างขึ้นเพื่อใช้วัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการเตรียมความพร้อมและระยะติดตามผลการทำงานเป็นทีม การดำเนินการสร้างแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีขั้นตอนดังนี้

1.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและวิธีการสร้างแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ Brannick et al. (1997), Reed (2000) และ Rhodes (2001)

1.1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพื่อใช้เป็นแนวทางตรวจสอบความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

1.1.3 กำหนดกรอบของเครื่องมือวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม จากการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการวัด นำมากำหนดโครงสร้างหัวข้อของแบบวัด และกำหนดหัวข้อย่อยที่ต้องการวัด นำเสนอดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 โครงสร้างของแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

หัวข้อ	หัวข้อย่อย	จำนวน ข้อ
1.การรับรู้ความสามารถ ของตนเองและผู้อื่น	1.1 การยอมรับความสามารถของตนเอง 1.2 การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 1.3 การแบ่งงานได้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	3
2.การรับรู้บทบาท ของตนเองและผู้อื่น	2.1 การเข้าใจและยอมรับบทบาทของตนเอง 2.2 การเข้าใจและยอมรับบทบาทของผู้อื่น 2.3 การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง	5
3.การรับฟังและเคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น	3.1 การรับฟังข้อคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 3.2 การส่งเสริมและสนับสนุนความคิดของเพื่อนร่วมงาน 3.3 การยอมรับมติของเพื่อนร่วมงาน	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อ	หัวข้อย่อย	จำนวน ข้อ
4. การสื่อสาร	4.1.1 การใช้ภาษาที่ถูกต้อง	9
4.1 การพูด	4.1.2 การยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจชัดเจน	
	4.1.3 การพูดได้ตรงประเด็น มีเหตุผลและเป็นประโยชน์	
	4.1.4 การใช้คำพูดที่สุภาพและเปิดเผย	
	4.1.5 การใช้คำพูดทางบวกมากกว่าทางลบ	
	4.1.6 การใช้คำพูดที่บอกถึงข้อเท็จจริง โดยไม่ประเมินว่าดีหรือเลว	
4.2 การฟัง	4.2.1 การจับประเด็นสิ่งที่ฟังได้โดยไม่ตีความบิดเบือน ไปจากความหมายเดิม	
	4.2.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ตรงประเด็นแก่ผู้พูด	
5. กระบวนการทำงาน เป็นทีม	5.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน	
	5.2 การวางแผนงานร่วมกัน	
	5.3 การส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจในการทำงาน	
	5.4 การประเมินผลและปรับปรุงงานร่วมกัน	
รวม		24

1.1.4 สร้างแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดข้อความที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 24 ข้อ ให้ผู้เข้ารับการเตรียมความพร้อมแต่ละคนแสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ในข้อความแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาตอบแบบวัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

เกณฑ์ในการพิจารณาตอบแบบวัด

มากที่สุด	หมายถึง	ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมนั้น
มาก	หมายถึง	ร้อยละ 70-79 ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมนั้น
ปานกลาง	หมายถึง	ร้อยละ 60-69 ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมนั้น
น้อย	หมายถึง	ร้อยละ 50-59 ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมนั้น
น้อยที่สุด	หมายถึง	น้อยกว่าร้อยละ 50 ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมนั้น

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดการให้คะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อของแบบวัดความสามารถ
ในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีม

การประเมินผลความสามารถในการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยใช้แนวคิดของ
Marsh et al. (1990: 57) เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน ซึ่งเสนอแนะไว้ว่าถ้าคณะทำงานมีส่วนร่วมในการ
สร้างหลักสูตรตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และจะ
สำเร็จได้อย่างดีเมื่อคณะทำงานมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป จากเกณฑ์ข้างต้น
ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์พิจารณาตัดสินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 4.00-5.00	หมายถึง	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.00-3.99	หมายถึง	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00-2.99	หมายถึง	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับต่ำ

1.1.5 นำแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและประเมินผลพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อคำถามและความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ

1.1.6 ปรับปรุง แก้ไขแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม นำเสนอดังตารางที่ 3

1.1.7 ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยการนำไปทดลองใช้กับคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรมวิชาการ จำนวน 10 คน โดยให้ครูตอบแบบวัดและผู้วิจัยสัมภาษณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับความเข้าใจในข้อคำถาม นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามที่ครูยังไม่เข้าใจชัดเจน

1.1.8 นำแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่ใช่ครูในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน นำผลการตอบมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม .95

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	สิ่งที่ปรับปรุง
1. เกณฑ์พิจารณาควร หมายถึง เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่/น้อย ทำ หรือแสดงพฤติกรรมนั้นมาก/น้อย	1.ปรับเกณฑ์พิจารณา ให้หมายถึง ถึงเพื่อนร่วมงาน จำนวนมากหรือน้อยแสดงพฤติกรรมนั้น
2. ข้อ 1 ตัดคำว่า “ของตนเอง”	2. ข้อ1 ตัดคำว่า “ของตนเอง”
3. คำในทุกข้อให้สอดคล้องกัน ควรเปลี่ยนคำว่า “ผู้อื่น” เป็น “คณะทำงาน” หรือ “ทีมงาน”	3. ปรับคำว่า “ผู้อื่น” เป็น “คณะทำงาน” ให้หมดทุกข้อ
4. ข้อ 9,14 ,19-20,22-24 ถามหลายประเด็น	4. ปรับให้ถามประเด็นเดียวในแต่ละข้อ

1.2 แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาก่อนและหลังการเตรียมความพร้อม การดำเนินการสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษามีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ศึกษา ตำรา เอกสาร เกี่ยวกับหลักการ และกระบวนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศและในประเทศไทย รวมทั้งวิธีการสร้างแบบทดสอบแบบปรนัย

1.2.2 กำหนดจุดประสงค์ของแบบวัด พฤติกรรมย่อยที่ต้องการวัด เนื้อหาที่ต้องการวัดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

1.2.3 จัดทำตารางกำหนดลักษณะแบบวัด วิเคราะห์จุดประสงค์ และเนื้อหาของแบบวัด เพื่อกำหนดคำถามให้ครอบคลุมทั้งจุดประสงค์ เนื้อหา และจำนวนคำถามที่ต้องการวัด ดังตารางที่ 4

1.2.4 สร้างแบบวัดตามกรอบของตารางกำหนดลักษณะแบบวัดที่จัดทำไว้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ได้แบบวัดในเบื้องต้นจำนวน 48 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์ตัดสินความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบถูกต้องตามที่เฉลย ให้ 1 คะแนน

ตอบผิด หรือไม่ตอบหรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ให้ 0 คะแนน

เกณฑ์ตัดสินความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 20-25 (ร้อยละ 80-100) หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจ
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 15-19 (ร้อยละ 60-79) หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจ
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1-14 (ต่ำกว่าร้อยละ 60) หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจ
อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4 ตารางกำหนดลักษณะแบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

หน้า หน้า	เนื้อหา	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	จำนวน ข้อ
ร้อยละ 36	แนวคิดในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา							
	1.ความหมายของหลักสูตร สถานศึกษา	-	1	-	-	-	-	1
	2.ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	-	-	-	1	-	-	1
	3.กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	-	1	-	-	1	-	2
	4.หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	2	2	-	-	-	-	4
ร้อยละ 64	กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา							
	6.การรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน	-	1	1	-	-	-	2
	7.การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียน อันพึงประสงค์	-	1	-	-	-	-	1
	8.การจัด โครงสร้างหลักสูตร	-	1	-	1	-	-	2
	9.การกำหนดผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง	-	1	-	1	-	-	2
	10.การกำหนดสาระการเรียนรู้	-	1	-	1	-	-	2
	11.การจัดทำคำอธิบายรายวิชา	-	1	-	1	-	-	2
	12.การจัดทำหน่วยการเรียนรู้	-	1	-	1	-	-	2
	13.การจัดการเรียนรู้	-	1	-	1	-	-	2
	14.การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	-	1	-	-	-	-	1
	รวม	2	14	1	7	1	-	25

1.2.5 นำแบบวัดที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาในแบบวัดและด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบว่าแบบวัดแต่ละข้อวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอตั้งตารางที่ 5

1.2.6 นำผลการพิจารณาแบบวัดมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงแบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	สิ่งที่ปรับปรุง
- ข้อ 1 บอกร่องประกอบในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ครอบคลุม	- ข้อ 1 ปรับองค์ประกอบในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ
- ข้อ 3 คำถามกับ ตัวเลือก กับจุดประสงค์ ไม่ไปด้วยกัน	- ข้อ 3 ปรับคำถามและตัวเลือกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
- ข้อ 2-3,5 คำตอบอาจถูกได้หลายข้อ	- ข้อ 2-3,5 ปรับตัวเลือกให้ถูก 1 ข้อ
- ข้อ 5-7,14 คำถามไม่ค่อยมีประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร	- ข้อ 5-7,14 ปรับคำถามให้มีประโยชน์ต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร
- ข้อ 6(ก) เดิมคำว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ และถูกหลายข้อและตัวลวงใช้ภาษาไม่สื่อความหมาย	- ข้อ 6(ก) เดิมคำว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ และปรับตัวเลือกให้ถูกข้อเดียวและปรับตัวลวงให้ใช้ภาษาที่สื่อความหมาย
- ข้อ 8 ควรใช้คำถามว่า “ข้อใดกล่าวได้ถูกต้องที่สุด” และควรเรียงคำตอบจากสั้น ไปยาว	- ข้อ 8 ปรับคำถามเป็น “ข้อใดกล่าวได้ถูกต้องที่สุด” และเรียงตัวเลือกตอบจากสั้น ไปยาว
- ข้อ 9 ควรปรับข้อ ข เป็นสนับสนุนให้.....	- ข้อ 9 ปรับข้อ ข เป็นสนับสนุนให้
- ข้อ 10 ตัวเลือกไม่เป็นระบบเดียวกันและโจทย์แก้ไขคำว่า “ไม่ถูกต้อง” เป็น “ไม่เหมาะสม”	- ข้อ 10 ปรับตัวเลือกให้เป็นระบบเดียวกันและโจทย์แก้ไขคำว่า “ไม่ถูกต้อง” เป็น “ไม่เหมาะสม”
- ข้อ 11 ไม่มีคำตอบถูกที่สุด	- ข้อ 11 ปรับตัวเลือกให้มีข้อถูก
- ข้อ 11(ก) 12 (ค) ใช้คำว่า “อินเทอร์เน็ต” ไม่ใช่ “อินเทอร์เนต”	- ข้อ 11(ก) 12 (ค) ปรับใช้คำว่า “อินเทอร์เน็ต”
- ข้อ 12 คำถามไม่สมบูรณ์ในตัวเอง ควรเพิ่มคำว่า “ได้ถูกต้อง” และตอบถูก ได้หลายข้อ	- ข้อ 12 คำถามเพิ่มคำว่า “ได้ถูกต้อง” และปรับตัวเลือกให้ถูกข้อเดียว
- ข้อ 16 คำถามไม่ครอบคลุมจุดประสงค์	- ข้อ 16 ปรับคำถามให้ครอบคลุมจุดประสงค์
- ข้อ 17 ไม่มีคำตอบถูก	- ข้อ 17 ปรับให้มีตัวเลือกถูก
- ข้อ 17-20 คำถามไม่ใช่การอธิบาย แต่เป็นการวัดความจำ	- ข้อ 17-20 ปรับคำถามให้วัดระดับความเข้าใจ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	สิ่งที่ปรับปรุง
<p>-ข้อ 18,20-22 จุดประสงค์ เป็นการวัดภาคปฏิบัติ ไม่ใช่ความรู้</p> <p>-ข้อ24-25 การบูรณาการน่าจะสร้างตัวเลือกลักษณะบูรณาการจากของจริงและให้พิจารณาให้เห็นว่าแบบใดดีที่สุด จะประเมินคุณภาพความเข้าใจจากครูได้ดีกว่า</p> <p>-ข้อ 26 ครูตอบไม่ถูก</p> <p>-ข้อ 32 ควรตัดคำว่า “ที่มีคุณภาพ” ในคำถามออก</p> <p>-ข้อ 33-34 แนะนำคำตอบ</p> <p>-ข้อ 34 ตอบไม่ได้</p> <p>-ข้อ 36 ควรปรับคำถามเป็น “ข้อใดคือลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี”</p> <p>-ข้อ 37 (ค) ควรคำถามปรับเป็น “บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน..... ”</p> <p>-ข้อ 38 ควรปรับคำถามเป็น “การกำหนดภารกิจ.....ควรสอดคล้องกับข้อใด” และในตัวเลือกใช้ข้อความดังนี้ ก. วิสัยทัศน์ ข. ศักยภาพของ ครู ค. ความพร้อมของสถานศึกษา ง. ความต้องการของชุมชน</p> <p>-ข้อ 42 ทุกตัวเลือกควรตัดคำว่า “กำหนดให้จัดการเรียนรู้”</p> <p>-ข้อ 43 ข. อาจจะเป็นข้อถูกได้</p> <p>-ข้อ 44 ควรเปลี่ยนคำว่า“อะไร” เป็น “ข้อใด”</p> <p>-ข้อ 45 คำตอบ ค. ควรประกอบด้วย เนื้อหาวิชา กระบวนการ และคุณธรรม</p> <p>-ข้อ 46-48 ควรปรับจุดประสงค์เป็นวัดความรู้ความเข้าใจ</p>	<p>-ข้อ 18,20-22 ปรับจุดประสงค์ เป็นการวัดความรู้</p> <p>-ข้อ24-25 ปรับตัวเลือกจากตัวอย่างการบูรณาการจริง</p> <p>-ข้อ 26 ปรับตัวเลือกให้มีข้อถูก</p> <p>-ข้อ 32 ตัดคำว่า “ที่มีคุณภาพ” ในคำถามออก</p> <p>-ข้อ 33-34 ปรับคำถามและตัวเลือก</p> <p>-ข้อ 34 ปรับคำตอบให้มีข้อถูกชัดเจนขึ้น</p> <p>-ข้อ 36 ปรับคำถามเป็น “ข้อใดคือลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี”</p> <p>-ข้อ 37 (ค) ปรับคำถามเป็น “บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน..... ”</p> <p>-ข้อ 38 ปรับคำถามเป็น “การกำหนดภารกิจ..... ควรสอดคล้องกับข้อใด” และในตัวเลือกใช้ข้อความดังนี้ ก. วิสัยทัศน์ ข. ศักยภาพของ ครู ค. ความพร้อมของสถานศึกษา ง. ความต้องการของชุมชน</p> <p>-ข้อ42 ตัดคำว่า “กำหนดให้จัดการเรียนรู้” ทุกตัวเลือก</p> <p>-ข้อ43 ปรับข้อความของตัวเลือก ข้อ ข.</p> <p>-ข้อ 44 เปลี่ยนคำว่า“อะไร” เป็น “ข้อใด”</p> <p>-ข้อ 45 ปรับตัวเลือก ค.เป็น เนื้อหาวิชา กระบวนการ และคุณธรรม</p> <p>-ข้อ 46-48 ปรับจุดประสงค์เป็นวัดความรู้ความเข้าใจ</p>

1.2.7 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกรมวิชาการ โรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกรมสามัญศึกษา ซึ่งผ่านการฝึกอบรม เรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามาแล้ว และไม่ใช้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

1.2.8 นำผลคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบอิงเกณฑ์ ของ Brennan และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .20-1.00 ไว้จำนวน 25 ข้อ

1.2.9 คำนวณค่าความเที่ยง(Reliability) ของแบบทดสอบเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .20-1.00 จำนวน 25 ข้อ โดยใช้วิธีของ Lovett ได้ค่าความเที่ยง .83

1.3 แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่คณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งผลการประเมินแสดงถึงความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการสร้างแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีขั้นตอนดังนี้

1.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินเอกสารหลักสูตร และวิธีการสร้างแบบประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้ประเด็นในการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Pratt (1980: 410-413) และแนวทางการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาของ กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (กรมวิชาการ, 2545) เป็นแนวทางในการจัดทำแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบของแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการวัด แล้วนำมากำหนดโครงสร้างของเนื้อหาแบบประเมินและประเด็นที่ต้องการประเมิน ดังตารางที่ 6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ตารางกำหนดโครงสร้างของแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

หัวข้อ	หัวข้อย่อย	จำนวนข้อ
กระบวนการ สร้างหลักสูตร สถานศึกษา	1. วิสัยทัศน์	5
	2. คุณภาพของผู้เรียน	5
	3. โครงสร้างหลักสูตร	5
	4. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค	5
	5. สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค	6
	6. คำอธิบายรายวิชา	4
	7. หน่วยการเรียนรู้	6
	8. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4
รวม		40

1.3.3 สร้างแบบประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาตามโครงสร้างและประเด็นที่ต้องการวัด ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดข้อความที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องการประเมิน จำนวน 40 ข้อ ให้ผู้ประเมินหลักสูตรพิจารณาแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน และเกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

เกณฑ์ในการพิจารณาแบบประเมิน

5	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 80-100
4	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 70-79
3	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 50-69
2	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 40-49
1	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นน้อยกว่าร้อยละ 40

เกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

โดยเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ของกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (กรมวิชาการ, 2545: 16) ซึ่งกำหนดคะแนนเต็ม 3 คะแนน ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของรายการประเมินตั้งแต่ 1.50 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) หลักสูตรที่สร้างขึ้นถือว่าใช้ได้ แต่เนื่องจากในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนเต็ม 5 คะแนน

ดังนั้นหลักสูตรที่ใช้ได้จึงต้องมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไป เกณฑ์เกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษามีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.00-5.00 หมายถึง ความสามารถในการสร้างหลักสูตร
อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.99 หมายถึง ความสามารถในการสร้างหลักสูตร
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.49 หมายถึง ความสามารถในการสร้างหลักสูตร
อยู่ในระดับต่ำ

1.3.4 นำแบบประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและประเมินผล พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถามและความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ

1.3.5 ปรับปรุง แก้ไข แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและสิ่งที่ปรับปรุงนำเสนอ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	สิ่งที่ปรับปรุง
<ol style="list-style-type: none"> ชื่อแบบประเมิน ควรตัดคำว่า “แกนกลาง” ออก เพราะใช้คำว่าแกนกลางเฉพาะหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจ และเป้าหมาย ไม่มีรายการการกำหนดเป้าหมาย ไม่มีส่วนที่จะเพิ่มเติมให้เป็นไปตามความถนัด ความสนใจ และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> ปรับชื่อแบบประเมินหลักสูตร เป็น “แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา” เพิ่มรายการการกำหนดเป้าหมาย เพิ่มเติมรายการประเมินเรื่องความถนัด ความสนใจ และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	สิ่งที่ปรับปรุง
<p>4.การกำหนดคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ ควรกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>5.ควรประเมินผลการปฏิบัติ โดยกำหนดผลการปฏิบัติในแต่ละเรื่องตามสภาพจริง</p> <p>6.ควรใส่ข้อความระดับความคิดเห็น เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ..ในทุกช่องของแบบประเมินจะเข้าใจง่ายขึ้น</p> <p>7. ควรตัดคำว่า “กำหนด” และคำฟุ่มเฟือยออก ให้ประเมินสิ่งที่กำหนดไว้แล้ว ให้ตรงประเด็น</p> <p>8.ข้อ 3.1 หน้า 4 แก้เป็น “คำอธิบายรายวิชาครอบคลุม ผลการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค</p> <p>9. หน้า 2 ข้อ 1.1 แยกคำว่าชุมชนกับท้องถิ่น และข้อ 1.2 ก็ควรแยกประเด็นใหม่ และ 1.1 เพิ่มคำว่า “มีความ”</p> <p>10.ข้อ 4.1 ควรแก้เป็น “หน่วยการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นแบบบูรณาการ”</p>	<p>4.ปรับการกำหนดคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ โดยกำหนดให้เป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>5.ตรวจสอบแบบประเมินทุกคนให้มุ่งไปที่การประเมินผลการปฏิบัติ</p> <p>6.ใส่ข้อความระดับความคิดเห็น เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ..ในทุกช่องของแบบประเมิน</p> <p>7. ตัดคำว่า “กำหนด” และ และ”จัดทำ” รวมทั้งคำฟุ่มเฟือยออกทุกข้อ</p> <p>8.ปรับแก้ข้อ 3.1 หน้า 4 เป็น “คำอธิบายรายวิชาครอบคลุมผลการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค”</p> <p>9. ปรับแก้ หน้า 2 ข้อ 1.1, 1.2 แยกคำว่าชุมชนกับท้องถิ่น และข้อ 1.1 เพิ่มคำว่า “มีความ”</p> <p>10.ปรับแก้ ข้อ 4.1 เป็น “หน่วยการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นแบบบูรณาการ”</p>

1.3.6 ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โดยการนำไปทดลองใช้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกรมวิชาการ โดยให้คณะกรรมการ 3 คน เป็นผู้ประเมิน นำคะแนนการประเมินที่ได้มาหาความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยง .87

1.4 แบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

แบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเหตุการณ์ทั่วไป การจัดกิจกรรม พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ในด้านการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตและบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ในระหว่างการเตรียมความพร้อม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสังเกต และแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.4.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมโดยการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการวัด แล้วนำมากำหนดโครงสร้างของแบบประเมินเป็น 3 ด้าน คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 4 หัวข้อย่อย คือ สภาพเหตุการณ์ทั่วไป การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาและปัญหา โครงสร้างของแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม นำเสนอดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตารางกำหนดโครงสร้างของแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

หัวข้อ	หัวข้อย่อย
การจัดกิจกรรมพัฒนา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	1.สภาพเหตุการณ์ทั่วไป 2. การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม 3.พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา 4. ปัญหา
การจัดกิจกรรมพัฒนา ความรู้ความเข้าใจในการสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา	1.สภาพเหตุการณ์ทั่วไป 2. การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม 3.พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา 4. ปัญหา
การจัดกิจกรรมพัฒนา ความสามารถในการสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา	1.สภาพเหตุการณ์ทั่วไป 2. การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม 3.พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา 4. ปัญหา

1.4.3 สร้างแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ ลักษณะของแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมเป็นแบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง (structured observation) ที่กำหนดประเด็นที่จะสังเกตไว้ล่วงหน้า 3 ด้าน คือการจัดกิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร

สถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แต่ละด้านประกอบด้วย 4 หัวข้อย่อย คือ สภาพเหตุการณ์ทั่วไป การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลองใช้

1.4.4 นำแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ทำงานเป็นทีม และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและประเมินผล พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของประเด็น ในแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

1.4.5 ปรับปรุงแก้ไข แบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ

ขั้นที่ 2 ทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
ดำเนินการดังนี้

การทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
ดำเนินการดังนี้

- 2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 การดำเนินการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา
หลักสูตร
- 2.3 การประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา
หลักสูตร

2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิษณุโลก 43 โรงเรียน จำนวน 1,817 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในปีการศึกษา 2545 2 โรงเรียน
จำนวน 58 คน ซึ่งมีขั้นตอนการคัดเลือกดังนี้

1) กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1.1) ไม่เป็นโรงเรียนนำร่องหรือโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

1.2) เป็นโรงเรียนที่ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา

หรือไม่อยู่ในระหว่างดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.3) คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาไม่เคยได้รับการเตรียม

ความพร้อมในการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษามาก่อน

2) ดำเนินการคัดเลือก ดังนี้

2.1) ศึกษาข้อมูลโรงเรียนที่ได้เข้าร่วมเป็นโรงเรียนนำร่องหรือโรงเรียน
แกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง โรงเรียนดังกล่าวได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตร
ของสถานศึกษาหรืออยู่ในระหว่างดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีจำนวน 7 โรงเรียนซึ่งเป็นโรง
เรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

2.2) ศึกษาข้อมูลโรงเรียนที่ยังไม่ได้เข้าร่วมเป็นโรงเรียนนำร่องหรือ
โรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 36 โรงเรียน และจากการสัมภาษณ์
ศึกษานิเทศก์ พบว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีความพร้อมด้านบุคลากรและปัจจัยที่เอื้อต่อการ
ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกคณะกรรมการ
หลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน คือโรงเรียนท่าทองพิทยาคม มีครูจำนวน
36 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนคอนทองวิทยา มีครูจำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การวิจัย แต่เนื่องจากครูบางคนในทั้งสองโรงเรียนไปช่วยราชการที่อื่น และบางคนไม่ได้เข้าร่วมใน
กระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนท่าทองพิทยาคม เหลือ
จำนวน 31 คน และโรงเรียนคอนทองวิทยา จำนวน 27 คน รวมทั้งสองโรงเรียนจำนวน 58 คน
กลุ่มตัวอย่างทั้งสองโรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก มีที่ตั้งอยู่ชานเมือง ห่างจากศูนย์กลางของ
อำเภอเมืองพิษณุโลกประมาณ 12 กิโลเมตร

2.2 การดำเนินการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การวิจัยในขั้นตอนการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา
หลักสูตรนี้ ตัวแปรจัดกระทำ ได้แก่ กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร และ
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ One-group pretest-posttest design
ในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร
สถานศึกษา และใช้รูปแบบการวิจัยแบบ One-group posttest only design ในการพัฒนาความสามารถใน
การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

	การวัด ก่อนการทดลอง	การทดลอง	การวัด หลังการทดลอง
การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม	O ₁	X	O ₂
การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	O ₁	X	O ₂
การพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา		X	O ₂

O1 คือ ผลที่ได้จากการวัดก่อนการทดลอง

O2 คือ ผลที่ได้จากการวัดก่อนหลังการทดลอง

X คือ ตัวแปรจัดกระทำ (กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร)

2.2.1 การเตรียมการก่อนทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการก่อนทดลอง ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 โรงเรียน เพื่อประสานงานการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปทดลองใช้
- 2) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย การประเมินผลการวิจัย และระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย ผู้บริหารและครู ร่วมกัน กำหนดตารางเวลาในการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

2.2.2 การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) การดำเนินการก่อนการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม
 - 1.1) วัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยใช้แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
 - 1.2) วัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2) การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้ตามกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม 7 แผน แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 9 แผน และแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 9 แผน รวมทั้งสิ้น 25 แผน ขึ้นตอน

การจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในแต่ละแผนการจัดกิจกรรมประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กระตุ้นประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม ขั้นที่ 2 ให้เหตุผลและสะท้อนความคิด ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น ขั้นที่ 4 ทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ขั้นที่ 5 ให้เหตุผลและสะท้อนความคิดและประเมินสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ ขั้นที่ 6 สรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ ขั้นที่ 7 วางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง และขั้นที่ 8 ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง ระยะเวลาดำเนินการทดลอง ระหว่างวันที่ 8 พฤษภาคม 2545 ถึง 25 ตุลาคม 2545 รายละเอียดดังตารางที่ 9

ระหว่างการทดลองผู้วิจัยได้สังเกตและแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมตามแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ตารางที่ 9 แผนการจัดกิจกรรมตามกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

แผนการจัดกิจกรรม	เรื่อง	เวลา
พัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม	1. การสร้างความคุ้นเคย	2 ชั่วโมง
	2. การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น	2 ชั่วโมง
	3. การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น	3 ชั่วโมง
	4. การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	2 ชั่วโมง
	5. การสื่อสาร	3 ชั่วโมง
	6. กระบวนการทำงานเป็นทีม	3 ชั่วโมง
	7. การปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม	3 ชั่วโมง
รวม		18 ชั่วโมง
พัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	1. แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	6 ชั่วโมง
	2. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	1.30 ชั่วโมง
	3. การ กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์	1.30 ชั่วโมง
	4. การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร	1 ชั่วโมง
	5. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค	2 ชั่วโมง
	6. การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค	2 ชั่วโมง
	7. การจัดทำคำอธิบายรายวิชา	1.30 ชั่วโมง
	8. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้	1.30 ชั่วโมง
	9. การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลการเรียนรู้	1 ชั่วโมง
รวม		18 ชั่วโมง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แผนการจัดกิจกรรม	เรื่อง	เวลา
พัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	1. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	15 วัน
	2. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียน อันพึงประสงค์	15 วัน
	3. การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร	10 วัน
	4. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค	15 วัน
	5. การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค	15 วัน
	6. การจัดทำคำอธิบายรายวิชา	12 วัน
	7. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้	15 วัน
	8. การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้	5 วัน
	9. การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5 วัน
รวม		107 วัน

3) การดำเนินการหลังการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม
ผู้วิจัยดำเนินการหลังการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมดังนี้

1.1 วัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองใช้ และ
ระยะติดตามผล โดยใช้แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมฉบับเดียวกันกับที่ใช้ประเมินผล
ก่อนการทดลอง

1.2 วัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้
แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาฉบับเดียวกันกับที่ใช้ประเมินผล
ก่อนการทดลอง

1.3 ประเมินความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่คณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาสร้างขึ้น
จำนวน 16 หลักสูตร จากสองโรงเรียน โดยใช้แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผลการ
ประเมินแต่ละหลักสูตรถือว่าเป็นความสามารถของครูแต่ละคนที่สร้างหลักสูตรนั้น ๆ

2.3 ประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
ผู้วิจัยดำเนินการประเมินผลการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมใน
การพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

2.3.1 คำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

2.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยใช้สถิติ t-test Dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ t-test Dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา หลังการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.50$) โดยใช้สถิติ One-Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3.5 วิเคราะห์ผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม และสรุปผลเชิงบรรยาย สภาพเหตุการณ์ การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์ และเสนอผลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

การนำเสนอผลการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ส่วนที่ 3 ผลการสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ส่วนที่ 4 ผลการจัดทำคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ส่วนที่ 5 ผลการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ผลการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในแต่ละส่วนนำเสนอได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา

หลักสูตร

ข้อมูลพื้นฐานสังเคราะห์จากศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย ข้อมูลจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลจากการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และข้อมูลจากการเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์นำเสนอได้ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า

1.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศในปี ค.ศ. 1975-1990 ของประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา อเมริกา และอังกฤษ ยังขาดการเตรียมความพร้อมให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และบุคคลในชุมชน ที่จะเข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมาก ซึ่งทำให้มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน ขาดแรงจูงใจในการร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตร ขาดทักษะในการทำงานกลุ่ม เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การให้คำปรึกษาแนะนำ การกำกับติดตามและให้ผลย้อนกลับ บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาหลักสูตร ขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร (Marsh et al., 1990; Skilbeck, 1984) ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรในช่วงหลังปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา ได้มีการเตรียมความพร้อมมากขึ้น เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์ ที่มีการพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ในด้านการทำงานร่วมกันและความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมจากภายนอกและการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้การฝึกอบรมในโรงเรียน (O'Rourke, 1995) แต่ทั้งนี้ยังมีบางประเทศที่ขาดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ผู้เกี่ยวข้องซึ่งทำให้การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีปัญหาหลายประการ ดังเช่น ในประเทศฮ่องกง ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและมีครูประมาณร้อยละ 25 ที่เข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตรโดยตลอด (Chan Chi Chiu, 1996) และประเทศไต้หวัน (Chen and Chung, 2000) ผู้บริหารและครูขาดความเข้าใจในภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจน ครูขาดความสามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งครูยังไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในลักษณะทีมได้

1.1.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศไทยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารสรุปผลการติดตามการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตร ของกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 1-12 พบประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลายประการ คือ ครูยังมีความรู้เรื่องการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ไม่ชัดเจน โรงเรียนขาดความเชื่อมั่น

ในความถูกต้อง เหมาะสม ของหลักสูตร โรงเรียนยังความสับสนในการจัดสาระการเรียนรู้ ครูบางส่วนของแต่ละสถานศึกษาขาดความสนใจ และไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเท่าที่ควร และมีสถานศึกษาจำนวนน้อยที่ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างถูกต้อง (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2545; หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7, 2545: 9-10) รวมทั้งผู้วิจัยได้ศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ซึ่งแต่ละสถานศึกษาต้องใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ กำหนดโครงสร้างหลักสูตร กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง กำหนดสาระการเรียนรู้ จัดทำคำอธิบายรายวิชา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 29-33)

1.2 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยได้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่ง กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ทุกเขตการศึกษา ระหว่างวันที่ 24-28 ธันวาคม 2544 ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม ได้แก่ สร้างความตระหนัก แต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และพัฒนาบุคลากร การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนการใช้หลักสูตร การบริหารหลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงพัฒนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 3)

1.3 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรมวิชาการ 1 โรงเรียน และโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรมสามัญศึกษา 2 โรงเรียน เพื่อศึกษาสภาพความพร้อมและปัญหาของคณะครูในแต่ละสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษา พบว่า

1.3.1 การเตรียมความพร้อมให้กับครู

สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมให้ครู โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู โดยการประชุมชี้แจงโดยรวม ขาดการชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ขาดการจัดเตรียมปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ไม่มีการฝึกปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จึงทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่ชัดเจน

1.3.2 การดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

1) สถานศึกษาให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ดำเนินการสร้างหลักสูตรของตนเอง ซึ่งจากการสังเกตระหว่างการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ครูมีความเข้าใจในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่ชัดเจน ยังไม่สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้เพื่อกำหนดสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้ครอบคลุม และตรงกับที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดไว้ ครูมีความรู้เกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ยังไม่ชัดเจนและการกำหนดสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังยังไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งในการกำหนดสาระการเรียนรู้ครูยังใช้เนื้อหาสาระตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 เป็นหลักในการจัดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค นอกจากนี้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษายังมีขั้นตอนที่ไม่ครบถ้วน เช่น ขาดการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานก่อนดำเนินการสร้างหลักสูตร การกำหนดสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยการเรียนรู้ยังขาดการบูรณาการอย่างชัดเจน

2) ครูจำนวนหนึ่งที่เป็นหลักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แต่ครูคนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นบางครั้ง

1.4 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาพื้นฐานของกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จากการร่วมประชุมกลุ่มย่อยและสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในกลุ่มต่าง ๆ พบว่า

1.4.1 ครูยังไม่มั่นใจในหลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นเนื่องจากยังมีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่ชัดเจน

1.4.2 หลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นครูในโรงเรียนยังมีส่วนร่วมน้อยมากเป็นการจัดทำหลักสูตรจากตัวแทนครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพียง 2-3 คนเท่านั้น

1.4.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษายังขาดการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนและไม่สนองต่อความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรจากแหล่งต่าง ๆ สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรได้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตรจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน				สรุปประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ เตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร
ข้อมูลพื้นฐานจาก เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อมูลพื้นฐานจากการ เตรียมความพร้อมใน การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ	ข้อมูลพื้นฐานจาก การเข้าร่วมประชุม ปฏิบัติการสร้างหลักสูตร สถานศึกษา	ข้อมูลพื้นฐานจาก การเข้าร่วมประชุม ติดตามผลการสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา	
→ ผู้เกี่ยวข้องใน การพัฒนาหลักสูตร ขาดแรงจูงใจในการ ทำงานร่วมกัน โดย ครูบางส่วนของแต่ละ สถานศึกษาขาดความ สนใจ และไม่ให้ความ ร่วมมือในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา เท่าที่ควร		→ ครูบางส่วนไม่มี ส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	→ ครูในโรงเรียนยังมี ส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรน้อยมาก โดยมี ตัวแทนครูในแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้เพียง 2-3 คน ที่เป็นหลักในการจัด ทำหลักสูตร → ขาดการมีส่วนร่วมของ บุคคลในชุมชนในการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	➢ การสร้างแรงจูงใจให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตร
→ บุคลากรในโรงเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนา หลักสูตร		→ ครูมีความเข้าใจใน การปฏิบัติแต่ละขั้นตอน ของการพัฒนาหลักสูตร ที่ไม่ชัดเจน → ไม่มีการฝึกปฏิบัติใน แต่ละขั้นตอนของการ พัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษา	→ ครูมีความเข้าใจใน กระบวนการพัฒนา หลักสูตรที่ไม่ชัดเจน → ครูไม่มั่นใจใน หลักสูตรสถานศึกษา ที่จัดทำขึ้น	➢ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนา หลักสูตร ➢ การพัฒนา ความสามารถใน การปฏิบัติในแต่ละ ขั้นตอนของ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตรจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน				สรุปประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร
ข้อมูลพื้นฐานจาก เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อมูลพื้นฐานจากการ เตรียมความพร้อมใน การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ	ข้อมูลพื้นฐานจาก การเข้าร่วมประชุม ปฏิบัติการสร้างหลักสูตร สถานศึกษา	ข้อมูลพื้นฐานจาก การเข้าร่วมประชุม ติดตามผลการสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา	
→ คุรุชาดความสามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร กับคนอื่น ๆ ในลักษณะทีมได้ โดยขาดทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การให้คำปรึกษา แนะนำ การกำกับติดตามและให้ผลย้อนกลับ				➢ การพัฒนา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม เกี่ยวกับ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การให้ คำปรึกษาแนะนำ การกำกับติดตาม และให้ผลย้อนกลับ
→ ขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร		→ สถานศึกษา ไม่มีการจัดเตรียมปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จ		➢ การจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
→ สถานศึกษาจำนวนน้อยที่ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างถูกต้อง	→ กระทรวงศึกษาธิการเตรียมความพร้อมให้ครูได้แก่ การสร้างความตระหนัก แต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และพัฒนาบุคลากร	→ สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมให้ครู โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการประชุมชี้แจงในภาพรวม ขาดการชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร	→ หลักสูตรไม่สนองต่อความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น	➢ ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน				สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อมูลพื้นฐานจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ	ข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	ข้อมูลพื้นฐานจากการเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	
➔ ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศไทย มีดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ กำหนดโครงสร้างหลักสูตร กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง กำหนดสาระการเรียนรู้ จัดทำคำอธิบายรายวิชา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	➔ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนการใช้หลักสูตร การบริหารหลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงพัฒนา			➔ ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวคิดการทำงานเป็นทีม และแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ผลการศึกษามีดังนี้

2.1 ผลการศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.1 ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของต่างประเทศจากแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-based curriculum development: SBCD) ของต่างประเทศ จากเอกสารตำรา ของ Marsh et al. (1990) และ Skilbeck (1984) รวมทั้งแนวคิด

ของ นักการศึกษาต่าง ๆ จากบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา					สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
Skilbeck (1984)	Marsh et al. (1990)	O'Rourke (1995)	Chan Chi Chiu (1996)	Chen and Chung (2000)	
→วิเคราะห์สถานการณ์โดยความร่วมมือของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	→ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	→ครู นักเรียน และผู้ปกครองควรร่วมมือกันสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน			➢การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
	→การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				➢การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
→วัตถุประสงค์ในหลักสูตรโดย การมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ให้มีความชัดเจน กระชับ เป็นที่พึงประสงค์ของนักเรียน และสามารถนำไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้		→การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้จากการนำข้อมูลพื้นฐานมากำหนดโดยผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร			➢วัตถุประสงค์ในหลักสูตรได้จากการนำข้อมูลพื้นฐานมากำหนดโดยผู้มีส่วนร่วม ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ให้มีความชัดเจน กระชับเป็นที่พึงประสงค์ของนักเรียน และสามารถนำไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา					สรุปประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร
Skilbeck (1984)	Marsh et al. (1990)	O'Rourke (1995)	Chan Chi Chiu (1996)	Chen and Chung (2000)	
→การจัดเนื้อหาสาระให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ	→ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรควรได้รับการพัฒนาทัศนคติในเนื้อหาวิชา				<ul style="list-style-type: none"> ➢การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ ➢การพัฒนาผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับมโนทัศน์ในเนื้อหาวิชา
→วางแผนทดลองใช้หลักสูตรในสถานการณ์จำลองเพื่อนำไปสู่การใช้ที่เหมาะสมกับพื้นที่ต่าง ๆ		→ทดลองใช้หลักสูตรอย่างน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยให้บุคคลภายนอกร่วมสังเกตการทดลองใช้			<ul style="list-style-type: none"> ➢การวางแผนทดลองใช้หลักสูตร ➢การทดลองใช้หลักสูตร
→ประเมินผลหลักสูตร 2 ส่วนคือประเมินกระบวนการวางแผนการออกแบบและการใช้หลักสูตรและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยวิธีการที่หลากหลาย	→ประเมินผลหลักสูตรเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย การเรียนรู้ของนักเรียนวิธีสอนของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรรู้ในงานพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการเลือกเครื่องมือและการประเมินผล	→ประเมินผลหลักสูตร 2 ลักษณะคือประเมินหลักสูตรและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และนำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงหลักสูตร		→ควรมีการประเมินผลหลักสูตรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> ➢การประเมินผลหลักสูตร 2 ลักษณะคือ ประเมินหลักสูตรและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ➢การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนร่วมเพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตร

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา					สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
Skilbeck (1984)	Marsh et al. (1990)	O'Rourke (1995)	Chan Chi Chiu (1996)	Chen and Chung (2000)	
→ มีโปรแกรมพัฒนาความรู้และความสามารถของครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร		→ ก่อนพัฒนาหลักสูตรควรมีโปรแกรมพัฒนาคณะกรรมการศึกษาและทีมงานด้านการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลหลักสูตร	→ พัฒนาคู่มือเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	→ พัฒนาความเข้าใจโดยรวมของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและทักษะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารและครู	➢ การพัฒนาคู่มือและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
	→ เตรียมความพร้อมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการจัดความขัดแย้ง ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร และทักษะความเป็นผู้นำ		→ พัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตร	→ พัฒนาคู่มือที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะทีมได้	➢ การพัฒนาคู่มือและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีมได้แก่ ทักษะการจัดความขัดแย้ง ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร และทักษะความเป็นผู้นำ
→ ควรพัฒนาผู้เกี่ยวข้องให้มีเจตคติและแรงจูงใจที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร	→ การสร้างความสัมพันธ์กันของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	→ พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ ที่จะสร้างความมั่นใจให้ทีมงาน	→ สร้างแรงจูงใจให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	→ เสริมสร้างพลังในการทำงานให้แก่ครูและสร้างความมั่นใจในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น	➢ การสร้างเจตคติและแรงจูงใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา					สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
Skilbeck (1984)	Marsh et al. (1990)	O'Rourke (1995)	Chan Chi Chiu (1996)	Chen and Chung (2000)	
➔สถานศึกษาต้องจัดปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร โดยการวางแผนด้านเวลา จัดสรรงบประมาณ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและมีผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ	➔สถานศึกษาควรจัดสรรเวลาการทำงานพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมรวมทั้งจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุน เช่น มีผู้ให้คำปรึกษา เครื่องมือ อุปกรณ์ และงบประมาณในการทำงาน	➔ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ควรกำหนดผู้นำโครงการ 1-2 คน และกำหนดผู้ให้การเสนอแนะจากภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การช่วยเหลือด้านแนวคิด ทฤษฎี สาริต และฝึกปฏิบัติ รวมทั้งจัดเตรียมทรัพยากรในการทำงาน	➔สถานศึกษาควรจัดเตรียมทรัพยากรงบประมาณ สนับสนุนครู จัดสรรเวลาในการพัฒนาหลักสูตร และเชิญอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยทางการศึกษามาให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนร่วม	➔ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เวลา ข้อมูล และโปรแกรมฝึกอบรมระหว่างทำงาน	➔การจัดปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ด้านเวลา งบประมาณ ข้อมูล วัสดุอุปกรณ์ และผู้ให้คำปรึกษา

2.1.2 ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่ได้จากการศึกษาในตารางที่ 10 และตารางที่ 11 มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ 12

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร		องค์ประกอบหลัก ของกระบวนการ การเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร
ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (ตารางที่ 2)	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรจาก แนวคิดของนักการศึกษา (ตารางที่ 3)	
➢ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	➢ การสร้างเจตคติและแรงจูงใจของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร	❶ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน เป็นทีม เกี่ยวกับ ➢ การสร้างเจตคติและแรงจูงใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร ➢ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็น ผู้นำ การจัดการความขัดแย้ง มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การให้คำ ปรึกษาแนะนำ การกำกับติดตามและ ให้ผลย้อนกลับ
➢ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจใน การพัฒนาหลักสูตร ➢ การจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	➢ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา หลักสูตรให้กับครูและผู้เกี่ยวข้อง ➢ การจัดปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านเวลา งบประมาณ ข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ และ ผู้ให้คำปรึกษา	❷ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับ ➢ การจัดเตรียมปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษา ด้านเวลา งบประมาณ ข้อมูลวัสดุ อุปกรณ์ และผู้ให้คำปรึกษา
	➢ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมิน ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	➢ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ➢ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อ ประเมินความต้องการจำเป็น ในการ พัฒนาหลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
	➢ การกำหนดเป้าหมายและความต้องการ ของโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียน ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	➢ การกำหนดเป้าหมายและความ ต้องการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วม ของชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียน
	➢ การกำหนดจุดหมายของหลักสูตรโดยการ มีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุม ชน ให้มีความชัดเจน กระชับสอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียน และสามารถนำ ไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้	➢ การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ให้มีความชัดเจน กระชับสอดคล้องกับความต้องการของ นักเรียน และสามารถนำไปปฏิบัติใน การจัดการเรียนรู้ได้
	➢ การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้ สัมพันธ์เชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ	➢ การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตร ให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร		องค์ประกอบหลัก ของกระบวนการ เตรียมความพร้อม ในการพัฒนาหลักสูตร
ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ เตรียมความพร้อมในการพัฒนา หลักสูตรจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (ตารางที่ 2)	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ เตรียมความพร้อมในการพัฒนา หลักสูตรจากแนวคิดของนักการศึกษา (ตารางที่ 3)	
	➢ การวางแผนทดลองใช้หลักสูตร	➢ การวางแผนทดลองใช้หลักสูตร
	➢ ทดลองใช้หลักสูตร	➢ การทดลองใช้หลักสูตร
	➢ การประเมินผลหลักสูตร	➢ การประเมินผลหลักสูตร
➢ การพัฒนาทักษะในแต่ละขั้นตอนของ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	➢ การพัฒนาทักษะในการพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษาให้กับครูและผู้เกี่ยวข้อง	➢ การพัฒนาความสามารถใน การพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

จากตารางที่ 12 สรุปได้ว่าองค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งพัฒนาเกี่ยวกับ

1.1) การสร้างเจตคติและแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

1.2) ทักษะที่ควรพัฒนาให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ การจัดการความขัดแย้ง มนุษยสัมพันธ์ การจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การให้คำปรึกษาแนะนำ การกำกับติดตาม และการให้ผลย้อนกลับ

2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร โดยมุ่งพัฒนาเกี่ยวกับ

2.1) การจัดเตรียมปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านเวลา งบประมาณ ข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ และผู้ให้คำปรึกษา

2.2) กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2.2.2) การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2.3) การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดหมายของหลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนให้มีความชัดเจน กระชับ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสามารถนำไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้

2.2.4) การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ

2.2.5) การวางแผนการทดลองใช้หลักสูตร

2.2.6) การทดลองใช้หลักสูตร

2.2.7) การประเมินผลหลักสูตร

3) การพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร โดยการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เนื่องจากขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาเฉพาะขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรและการพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตร เฉพาะการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร การจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ เท่านั้น และเนื่องจาก กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ใช้ชื่อคำในองค์ประกอบหลักสูตรที่แตกต่างจากที่ผู้วิจัยศึกษา ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อคำในองค์ประกอบหลักสูตรของกรมวิชาการในระหว่างเตรียมความพร้อมเพื่อให้คณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งคำในองค์ประกอบหลักสูตรของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการที่มีความหมายเดียวกับคำที่ผู้วิจัยศึกษานำเสนอไว้ในวงเล็บ ดังนี้การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน(ข้อมูลสารสนเทศ) การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน (การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย) การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร (การกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนอันพึงประสงค์) การจัดเนื้อหาสาระ (การจัดทำสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค การกำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิต การจัดทำคำอธิบายรายวิชาและการจัดทำหน่วยการเรียนรู้) การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้(การจัดการเรียนรู้) และการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (การวัดและประเมินผล การเรียนรู้)

2.2 ผลการศึกษาแนวคิดการพัฒนการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ผลการศึกษาแนวคิดการพัฒนการทำงานเป็นทีมของนักการศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดการพัฒนการทำงานเป็นทีม (Teamwork development) จากแนวคิดของ Garner (1995) Stott and Walker (1995) Brannick et al. (1997) และ Johnson & Johnson (2000) สรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษา				สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
Garner (1995)	Stott and Walker (1995)	Brannick, Salas & Prince (1997)	Johnson & Johnson (2000)	
➔ภาวะผู้นำทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทีมที่จะนำครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญและทีมงานให้มีส่วนร่วมในการทำงาน	➔ทักษะผู้นำทีมที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสื่อสาร การวางแผน การจัดองค์ประกอบ การเสนอแนะและการจูงใจ	➔ภาวะผู้นำทีมเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการจัดระบบกิจกรรมที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง	➔การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ดี ใช้อำนาจในทางบวก	➔ภาวะผู้นำทีมเป็นการนำให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน ➔ทักษะผู้นำทีมที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสื่อสาร การวางแผน การจัดองค์ประกอบ การเสนอแนะ และการจูงใจ
➔ทักษะที่จำเป็นในการสร้างทีม คือ ทักษะการสื่อสารทั้งการพูดและการฟังอย่างตั้งใจ	➔การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน การสะท้อนความคิดและการประเมินผล	➔การสื่อสารเป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งการสื่อสารเกี่ยวข้องกับ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกในทีม และเป็นกลไกที่เชื่อมโยงแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	➔ทีมที่ดีต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	➔ทักษะการสื่อสารเป็นตัวการเชื่อมโยงองค์ประกอบอื่นของการทำงานเป็นทีมและเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การสะท้อนความคิดและการประเมินผล ➔ทักษะการสื่อสารที่สำคัญคือการพูดและการฟังอย่างตั้งใจ

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษา				สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
Garner (1995)	Stott and Walker (1995)	Brannick, Salas & Prince (1997)	Johnson & Johnson (2000)	
		➔ การให้คำแนะนำสมาชิกในทีมในการทำงาน เป็นการสร้างเจตคติที่ดีของสมาชิกทีมต่อกันอื่น ๆ ต่อภาระงาน และต่อผู้นำทีม สร้างการยอมรับกฎเกณฑ์ของกลุ่ม การรู้จักตนเอง และสร้างแรงยึดเหนี่ยวกันของกลุ่ม		➤ การให้คำแนะนำสมาชิกในทีมในการทำงาน เป็นการสร้างเจตคติที่ดีของสมาชิกทีมต่อกันอื่น ๆ ต่อภาระงาน และต่อผู้นำทีม สร้างการยอมรับกฎเกณฑ์ของกลุ่ม การรู้จักตนเอง และสร้างแรงยึดเหนี่ยวกันของกลุ่ม
➔ การพัฒนาทีมควรมีการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	➔ การกำหนดบทบาทสมาชิกทีมให้ชัดเจนจะช่วยป้องกันการขัดแย้งกันของสมาชิกทีม		➔ ทีมที่ดีมีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	➤ การแก้ปัญหาความขัดแย้งของสมาชิกทีมอย่างสร้างสรรค์ ➤ การกำหนดบทบาทสมาชิกทีมให้ชัดเจนจะช่วยป้องกันการขัดแย้งกันของสมาชิกทีม
➔ การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกทีมจะช่วยเสริมสร้างทักษะของสมาชิกในทีม	➔ ทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกทีมต้องเข้าใจในบทบาท ความรับผิดชอบ และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของพวกเขา			➤ การกำหนดบทบาทของสมาชิกทีมโดยให้สมาชิกทีมเข้าใจในบทบาท ความรับผิดชอบ และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของสมาชิกทีม
➔ กระบวนการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างทีม				➤ กระบวนการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างทีม

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษา				สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
Garner (1995)	Stott and Walker (1995)	Brannick, Salas & Prince (1997)	Johnson & Johnson (2000)	
→ สมาชิกทีมควรให้ความสำคัญของการประชุมทีมงานสูง การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ	→ การประชุมทีมช่วยให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจในงานและบุคคลอื่นมากขึ้น			➢ การประชุมสมาชิกทีมช่วยให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจในงานและบุคคลอื่นมากขึ้น
		→ การกำกับติดตามเป็นการสังเกตและรับรู้กิจกรรมและการปฏิบัติของสมาชิกในทีม เป็นการตรวจสอบความเข้าใจและความสามารถของสมาชิกทีม ก่อนที่จะให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ สมาชิกของทีมควรจะต้องมีความรู้และทักษะในงานนั้นก่อน		➢ การกำกับติดตามการทำงานของสมาชิกทีมเป็นการสังเกตและรับรู้กิจกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม รวมทั้งเป็นการตรวจสอบความเข้าใจและความสามารถของสมาชิกทีม
		→ การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สมาชิกทีมจะต้องปรับปรุงงานและเรียนรู้การปฏิบัติงานที่สำเร็จ		➢ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกทีมเพื่อปรับปรุงงานและเรียนรู้การปฏิบัติงานที่สำเร็จ
		→ การให้การสนับสนุนเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือสมาชิกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่สมาชิกมีความเข้าใจในภาระงานของสมาชิกคนอื่นๆ		➢ การให้การสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกทีมในการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจในภาระงานของสมาชิกคนอื่นๆ

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษา				สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
Garner (1995)	Stott and Walker (1995)	Brannick, Salas & Prince (1997)	Johnson & Johnson (2000)	
		➔ การประสานงานเป็นการประสานการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกทีม เป็นการกำกับติดตาม และการช่วยเหลือสมาชิกในทีม		➔ การประสานงานเป็นการประสานการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการสื่อสาร การกำกับติดตาม และการช่วยเหลือสมาชิกในทีม

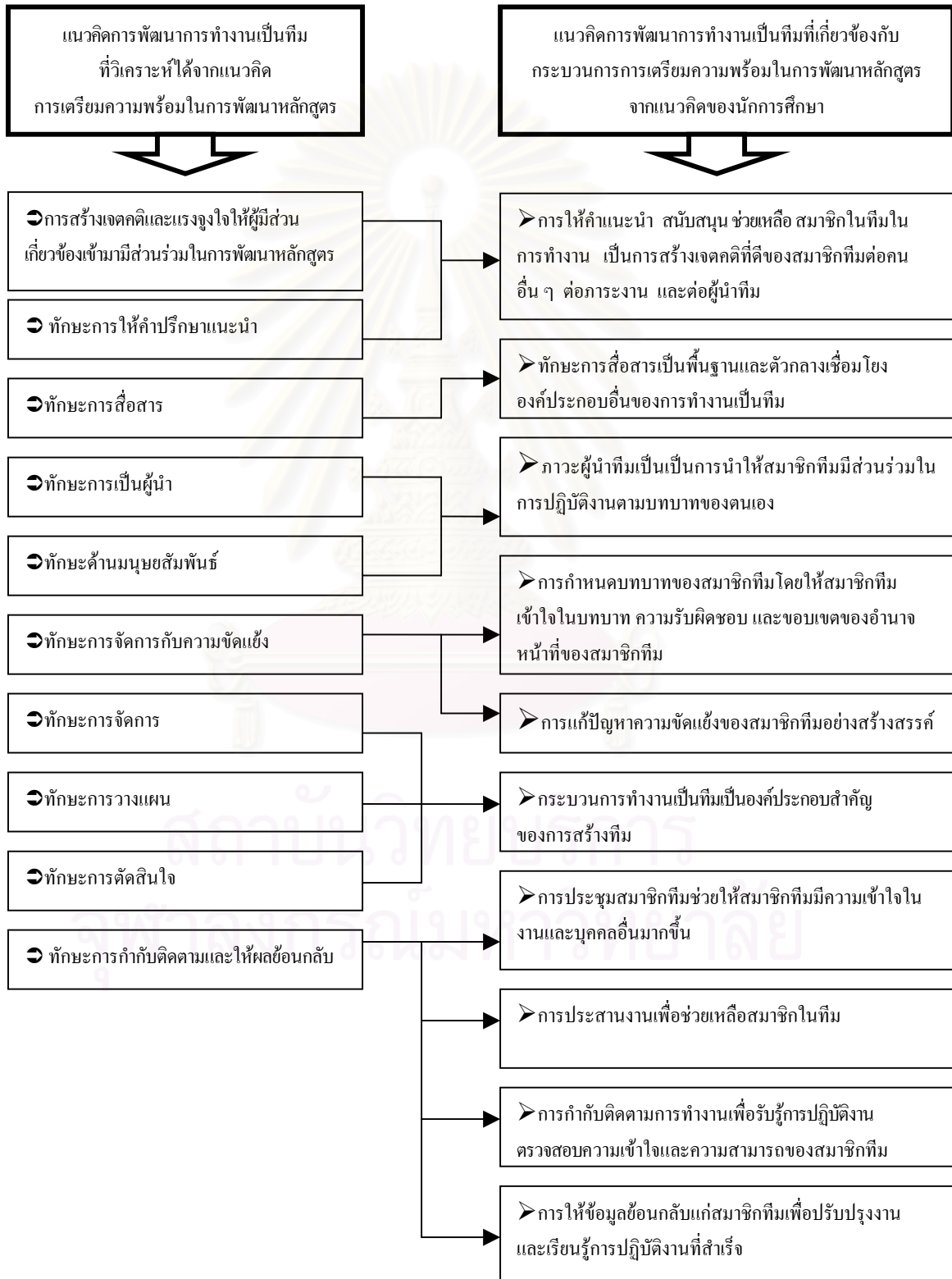
2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากตารางที่ 12 มาพิจารณาความสอดคล้องกับประเด็นสำคัญของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่วิเคราะห์ได้จากตารางที่ 13 ซึ่งนำเสนอไว้ดังแผนภาพที่ 9

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 9 ความสอดคล้องของแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่วิเคราะห์ได้จากแนวคิดการเตรียม

ความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรกับแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของนักการศึกษา



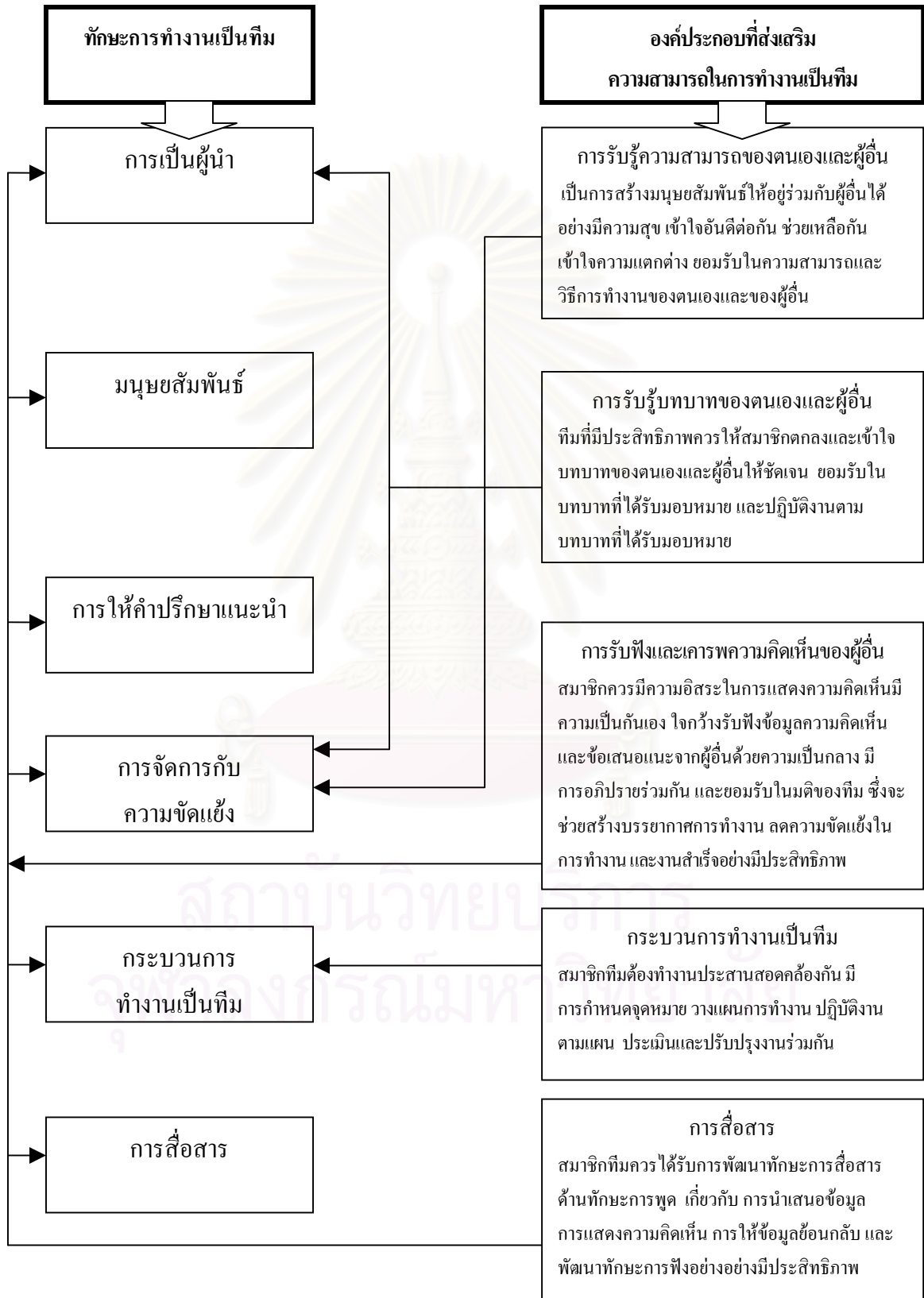
จากแผนภาพที่ 9 เมื่อนำแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่วิเคราะห์ได้จากแนวคิดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรกับแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของนักการศึกษาพบว่า เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกันโดยมีองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม คือ ทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจัดการกับความขัดแย้งและกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ ทักษะการจัดการ ทักษะการวางแผน ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการกำกับติดตามและให้ผลย้อนกลับ

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานเป็นทีมกับองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม

เนื่องจากองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมที่ได้จากแผนภาพที่ 9 ซึ่งประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การสื่อสาร การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจัดการกับความขัดแย้ง กระบวนการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบย่อยของแต่ละทักษะที่ต้องพัฒนาเกี่ยวข้องกับทักษะอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมที่ได้จากแผนภาพที่ 9 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย

การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์นำเสนอด้วยแผนภาพที่ 10

แผนภาพที่ 10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานเป็นทีมกับองค์ประกอบที่ส่งเสริม
ความสามารถในการทำงานเป็นทีม



จากแผนภาพที่ 10 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานเป็นทีมกับองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น จะส่งเสริมทักษะการจัดการกับความขัดแย้ง การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่นจะส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำ และการจัดการกับความขัดแย้ง กระบวนการทำงานเป็นทีม ที่สมาชิกทีมมีการทำงานประสานสอดคล้องกัน มีการกำหนดจุดหมาย วางแผนการทำงาน ปฏิบัติงานตามแผน และประเมินและปรับปรุงงานร่วมกันจะส่งเสริมให้กระบวนการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สำหรับการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมทุกทักษะ คือ ทักษะการเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดการกับความขัดแย้ง และกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ประการนี้ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร ผู้วิจัยได้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนากิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมและแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2.3 ผลการศึกษาแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) จากแนวคิดของ Kolb (1984) , Kolb and Fry (1975 cited in Smith, 2001) Brooks-Harris and Stock-Ward (1999) และ Lewis and William (1994) และ Jarvis (1995 cited in Smith, 2001) สรุปประเด็นสำคัญ of แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สรุปประเด็นสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ตามแนวคิดของนักการศึกษา

ประเด็นสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ตามแนวคิดของนักการศึกษา				ประเด็นสำคัญ of แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
Kolb (1984) , Kolb and Fry (1975 cited in Smith, 2001)	Lewis and William (1994)	Jarvis (1995 cited in Smith, 2001)	Brooks-Harris and Stock-Ward (1999)	
✪ ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรม	✪ ลักษณะการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 1. ผู้รับการฝึกอบรมได้รับการกระตุ้นให้ดึงประสบการณ์เดิมออกมาเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่			✪ ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งใช้ประสบการณ์เดิมเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ตามแนวคิดของนักการศึกษา				ประเด็นสำคัญของแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
Kolb (1984), Kolb and Fry (1975 cited in Smith, 2001)	Lewis and William (1994)	Jarvis (1995 cited in Smith, 2001)	Brooks-Harris and Stock-Ward (1999)	
<p>2. ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องจากการทำกิจกรรมตลอดเวลา</p> <p>3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยตนเอง และระหว่างผู้รับการฝึกอบรม กับผู้ให้การฝึกอบรม</p> <p>4. ปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ไปอย่างกว้างขวาง</p> <p>5. อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด หรือการเขียน การแสดงบทบาทสมมติ</p>	<p>2. การเรียนรู้เน้นประสบการณ์ภาคสนาม ควบคู่กับการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> <p>3. การฝึกภาคสนามจะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรม</p> <p>➢ สามารถเตรียมตัวและเพิ่มพูนทักษะในการประกอบวิชาชีพต่อไป</p> <p>➢ ส่งเสริมการเรียนรู้และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและปรับปรุงส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ</p>		<p>2. การเรียนรู้เน้นประสบการณ์ภาคสนาม ควบคู่กับการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> <p>3. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ภาคสนาม ควบคู่กับการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> <p>4. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการฝึกอบรมและระหว่างผู้รับการฝึกอบรม กับผู้ให้การฝึกอบรม</p> <p>5. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ</p>	<p>2. เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมตลอดเวลา</p> <p>3. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ภาคสนาม ควบคู่กับการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> <p>4. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการฝึกอบรมและระหว่างผู้รับการฝึกอบรม กับผู้ให้การฝึกอบรม</p> <p>5. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ</p>
<p>❖ องค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีดังนี้</p> <p>➢ ประสบการณ์ โดยกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรม ดึงประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้</p>		<p>❖ ขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย</p> <p>➢ ประสบการณ์ของบุคคล</p>	<p>❖ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ</p> <p>➢ การสะท้อนความคิด จากประสบการณ์ โดยกระตุ้นประสบการณ์ที่สำคัญของผู้รับการฝึกอบรม</p>	<p>❖ ขั้นตอนของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย</p> <p>1. ผู้รับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองกับคนอื่น ๆ</p>
<p>➢ การสะท้อน/อภิปราย โดยผู้รับการฝึกอบรม แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง แลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม</p>		<p>➢ การให้เหตุผลและสะท้อนความคิด</p>		<p>2. ผู้รับการฝึกอบรมให้เหตุผลและสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ของตนเอง แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ</p>

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ตามแนวคิดของนักการศึกษา				ประเด็นสำคัญของแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
Kolb (1984) , Kolb and Fry (1975 cited in Smith, 2001)	Lewis and William (1994)	Jarvis (1995 cited in Smith, 2001)	Brooks-Harris and Stock-Ward (1999)	
➢ ความคิดรวบยอดโดยผู้รับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ซึ่งเกิดจากการสะท้อนความคิดเห็นและการอภิปรายให้เกิดความคิดรวบยอด			➢ การดูดซับและเกิดความคิดรวบยอด โดยการซึมซับความรู้จากการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การแสดงบทบาทสมมติเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง	3. ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็นและการอภิปราย
		➢ ทดลองฝึกปฏิบัติ	➢ การทดลองและฝึกปฏิบัติ โดยการฝึกทักษะจากการทดลอง	4. ผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่
		➢ การให้เหตุผลและสะท้อนความคิดและการประเมินผล		5. ผู้รับการฝึกอบรมให้เหตุผลและสะท้อนความคิด ที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ
		➢ การประเมินผล การเกิดความทรงจำและมีประสบการณ์มากขึ้น		6. ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ
			➢ การวางแผนการนำไปใช้ โดยวางแผนนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง	7. ผู้รับการฝึกอบรมวางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง
➢ การทดลอง/ การประยุกต์แนวคิดโดยผู้รับการฝึกอบรม ได้ประยุกต์ใช้ความรู้จากการนำไปใช้จริงในรูปแบบต่าง ๆ				8. ผู้รับการฝึกอบรมประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง

จากตารางที่ 14 สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา และวิเคราะห์แนวทางการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ดังนี้

2.3.1 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีดังนี้

- 1) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งใช้ประสบการณ์เดิมเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่
- 2) เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำทาทายอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมตลอดเวลา
- 3) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ภาคสนามควบคู่กับการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งการฝึกภาคสนามจะช่วยผู้รับการฝึกอบรม สามารถเตรียมตัว และเพิ่มพูนทักษะในการประกอบวิชาชีพ และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
- 4) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเอง และระหว่างผู้รับการฝึกอบรม กับผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง
- 5) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูดหรือการเขียน การวาดรูป

การแสดงบทบาทสมมติซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน วิเคราะห์และสังเคราะห์การเรียนรู้

2.3.2 ขั้นตอนของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ขั้นตอนของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีดังนี้

- 1) ผู้รับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองกับคนอื่น ๆ
- 2) ผู้รับการฝึกอบรมให้เหตุผลและสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ของตนเองแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ
- 3) ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็นและการอภิปราย
- 4) ผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่
- 5) ผู้รับการฝึกอบรมให้เหตุผล สะท้อนความคิดสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ
- 6) ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ
- 7) ผู้รับการฝึกอบรมวางแผนประยุกต์ใช้แนวคิดที่ได้จากการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง
- 8) ผู้รับการฝึกอบรมประยุกต์ใช้แนวคิดที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง

ส่วนที่ 3 ผลการสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการโดยผู้วิจัย นำผลการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ได้มากำหนดเป็นองค์ประกอบของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการจัดกิจกรรม กิจกรรมเตรียมความพร้อม และการวัดและประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม ซึ่งนำเสนอกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรได้ดังแผนภาพที่ 11



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 11 กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร



รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

3.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

3.1.1 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งพัฒนาเกี่ยวกับ

1.1) การสร้างเจตคติและแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

1.2) ทักษะที่ควรพัฒนาให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ การจัดการความขัดแย้ง มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การให้คำปรึกษาแนะนำ การกำกับติดตาม และการให้ผลย้อนกลับ

2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร โดยมุ่งพัฒนาเกี่ยวกับ

2.1) การจัดเตรียมปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านเวลา งบประมาณ ข้อมูล วัสดุอุปกรณ์ และผู้ให้คำปรึกษา

2.2) กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2.2.2) การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียน

2.2.3) การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนให้มีความชัดเจน กระชับ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสามารถนำไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้

2.2.4) การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ

2.2.5) การวางแผนการทดลองใช้หลักสูตร

2.2.6) การทดลองใช้หลักสูตร

2.2.7) การประเมินผลหลักสูตร

3) การพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร การจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

3.1.2 แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็น มีดังนี้

1) การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน เข้าใจความแตกต่าง ยอมรับในความสามารถ และวิธีการทำงานของตนเองและของผู้อื่น

2) การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น ทีมที่มีประสิทธิภาพควรให้สมาชิกตกลงและเข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่นให้ชัดเจน ยอมรับในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

3) การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น สมาชิกทีมควรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกันเอง ใจกว้างรับฟังข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นด้วยความเป็นกลาง มีการอภิปรายร่วมกัน และยอมรับในมติของทีม ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานลดความขัดแย้งในการทำงาน และงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ภาระงานการทำงานในทีม สมาชิกทีมต้องทำงานประสานสอดคล้องกัน มีการกำหนดจุดหมาย วางแผนการทำงาน ปฏิบัติงานตามแผน และประเมินและปรับปรุงงานร่วมกัน

5) การสื่อสาร สมาชิกทีมควรได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เกี่ยวกับการพูด ควรพัฒนาเกี่ยวกับ การนำเสนอข้อมูล การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับ และพัฒนาทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีดังนี้

1) ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

1.1) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม เป็นปัจจัยกระตุ้นหรือส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่

1.2) ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและเป็น การเรียนรู้เชิงรุก โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ได้นั่งฟังบรรยายอย่างเดียว

1.3) เน้นประสบการณ์ภาคสนามควบคู่กับการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งการฝึกภาคสนาม จะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ ก่อนนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

1.4) เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเอง และผู้รับการฝึกอบรมกับผู้ให้การฝึกอบรม

1.5) อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบในการเรียนรู้ เช่น การพูดหรือการเขียน การวาดรูป การแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์การเรียนรู้

2) ขั้นตอนของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

2.1) กระตุ้นประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม

ผู้ให้การฝึกอบรมพยายามกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมซึ่งมีประสบการณ์เดิมของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อน ๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือนหรือต่างกันไปจากตนได้

2.2) ผู้รับการฝึกอบรมให้เหตุผลและสะท้อนความคิด

ผู้รับการฝึกอบรมจะได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเอง แลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ วิचारณ์ ผู้รับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และผลของการสะท้อนความคิดเห็นหรือการอภิปรายจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย

2.3) สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น

ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือเป็นการพัฒนาพฤติกรรมนิสัย ซึ่งเกิดได้หลายทาง เช่น จากการบรรยายของผู้ให้การฝึกอบรม การมอบหมายให้อ่านจากเอกสาร ตำรา หรือได้จากการสะท้อนความคิดเห็นและการอภิปราย โดยผู้ให้การฝึกอบรมอาจจะสรุปความคิดรวบยอดให้จากการอภิปรายและการนำเสนอของผู้รับการฝึกอบรม แต่ละกลุ่มผู้รับการฝึกอบรม จะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด

2.4) นำความรู้ไปทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่

ผู้รับการฝึกอบรมได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น ในสถานการณ์ใหม่ที่ผู้ให้การฝึกอบรมกำหนดให้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ แผนภาพ เล่นบทบาทสมมติ เป็นต้น เป็นการส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งผู้รับการฝึกอบรมจะได้ใช้ความรู้ใหม่อย่างจริงจัง และได้ฝึกทักษะจากการทดลอง

2.5) ให้เหตุผลและสะท้อนความคิดที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ

ผู้รับการฝึกอบรมจะได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง แลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มอีกครั้งจากทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่

2.6) สรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ

ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นองค์ความรู้หรือประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

2.7) วางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง

การวางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง เป็นการเคลื่อน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการทดลองปฏิบัติกลับไปสู่ประสบการณ์จริง เพื่อให้ นำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ไปสู่การปฏิบัติงานจริง โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมร่วมกันวางแผนในการทำงานเพื่อประยุกต์ใช้ความคิดรวบยอดที่ได้จากการทดลองฝึกในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานจริง

2.8) ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง

ผู้รับการฝึกอบรมนำความคิดรวบยอดที่ได้จากการทดลองปฏิบัติ ที่ผ่านการให้เหตุผล สะท้อนความคิด และประเมินสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติแล้ว ไปดำเนินการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

3.2 วัตถุประสงค์ของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร และความสามารถในการสร้างหลักสูตร ให้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ดังนี้

3.2.1 เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาเกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร

3.2.2 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรให้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาเกี่ยวกับ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร การจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.2.3 เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรให้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาเกี่ยวกับ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร การจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.3 กิจกรรมของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ มีกิจกรรมของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร และความสามารถในการสร้างหลักสูตร ดังนี้

3.3.1 กิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

- กิจกรรมที่ 1 การสร้างความคุ้นเคย
- กิจกรรมที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น
- กิจกรรมที่ 3 การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น
- กิจกรรมที่ 4 การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
- กิจกรรมที่ 5 การสื่อสาร
- กิจกรรมที่ 6 กระบวนการทำงานเป็นทีม
- กิจกรรมที่ 7 การปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม

3.3.2 กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร

- กิจกรรมที่ 1 แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- กิจกรรมที่ 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- กิจกรรมที่ 3 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียน
อันพึงประสงค์
- กิจกรรมที่ 4 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร
- กิจกรรมที่ 5 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค
- กิจกรรมที่ 6 การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
- กิจกรรมที่ 7 การจัดทำคำอธิบายรายวิชา
- กิจกรรมที่ 8 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
- กิจกรรมที่ 9 การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลการเรียนรู้

3.3.3 กิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตร

- กิจกรรมที่ 1 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- กิจกรรมที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียน
อันพึงประสงค์
- กิจกรรมที่ 3 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร
- กิจกรรมที่ 4 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค
- กิจกรรมที่ 5 การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
- กิจกรรมที่ 6 การจัดทำคำอธิบายรายวิชา
- กิจกรรมที่ 7 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
- กิจกรรมที่ 8 การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้
- กิจกรรมที่ 9 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.4 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมและแนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม

กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม 8 ขั้นตอน คือ 1) กระตุ้นประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม 2) ให้เหตุผลและสะท้อนความคิด 3) สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น 4) นำความรู้ไปทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ 5) ให้เหตุผลและสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ 6) สรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ 7) วางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง และ 8) ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง มีแนวทางการจัดกิจกรรม ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมและแนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมตามกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม	แนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม		
	วิธีการจัดกิจกรรม	บทบาทผู้ให้การฝึกอบรม	บทบาทผู้รับการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม	<p>➡ ใช้กระบวนการกลุ่มในการจัดกิจกรรม อาจใช้ใบชี้แจงการปฏิบัติกิจกรรมในการรวบรวมประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม หรือให้ผู้รับการฝึกอบรมร่วมกันหาวิธีการที่จะนำเสนอประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม</p> <p>➡ การนำเสนอประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรมแต่ละคน อาจใช้การจับคู่พูดคุยกันในระยะเวลาสั้น ๆ แล้วผู้ให้การฝึกอบรมสุ่มถามแต่ละคู่ หรือให้การฝึกอบรมแต่ละคนนำเสนอประสบการณ์เดิมของตนเองต่อสมาชิกในกลุ่ม แล้วสรุปเป็นภาพรวมของกลุ่มในลักษณะแผนภูมิความคิด</p>	<p>➡ กำหนดประเด็นของประสบการณ์เดิมและกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรม ตั้งประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อน ๆ</p>	<p>➡ นำเสนอประสบการณ์เดิมของตนเองที่มีอยู่ ออกมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน ๆ</p>

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ขั้นตอน การจัดกิจกรรม	แนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม		
	วิธีการจัดกิจกรรม	บทบาทผู้ให้ การฝึกอบรม	บทบาทผู้รับ การฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 1 (ต่อ)	<p>☉ กรณีที่ผู้รับการฝึกอบรม ไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่สอนหรือมีประสบการณ์น้อย ผู้ให้การฝึกอบรม อาจยกกรณีตัวอย่างหรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้</p>		
ขั้นตอนที่ 2 ผู้รับการฝึกอบรม ให้เหตุผลและสะท้อน ความคิด	<p>☉ การให้เหตุผลและสะท้อนความคิด อภิปราย หรือแสดงความคิดเห็น โดยการให้ผู้รับการฝึกอบรมรวมกันเป็นกลุ่มเล็ก 5-6 คน เพื่อให้ได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลายและมีส่วนร่วมได้ดี เมื่อได้ความคิดเห็นแต่ละคนแล้วให้แต่ละกลุ่มนำไปสรุปในกลุ่มใหญ่อีกครั้ง</p> <p>☉ ผู้ให้การฝึกอบรมอาจใช้ใบงานกำหนดประเด็นให้ผู้รับการฝึกอบรมได้อภิปราย/แสดงความคิดเห็นซึ่งการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นซึ่งอาจประกอบไปด้วยประเด็นอภิปรายหรือตารางการวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติ</p>	<p>☉ กำหนดประเด็นการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น</p> <p>☉ กระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น</p>	<p>☉ ร่วมอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม</p>

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ขั้นตอน การจัดกิจกรรม	แนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม		
	วิธีการจัดกิจกรรม	บทบาทผู้ให้ การฝึกอบรม	บทบาทผู้รับ การฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 3 สรุปความคิดรวบยอดที่ ได้จากการสะท้อน ความคิดเห็น	<p>☞ ผู้รับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้ เกิดได้หลายทาง เช่น จากการ บรรยายของผู้ให้การฝึกอบรม การมอบหมายให้อ่านจากเอกสาร ตำราหรือได้จากการสะท้อน ความคิดเห็นและการอภิปราย โดยผู้ให้การฝึกอบรมอาจจะสรุป ความคิดรวบยอดให้จากการ อภิปรายและการนำเสนอของผู้รับ การฝึกอบรม แต่ละกลุ่ม</p> <p>☞ จากประสบการณ์ที่ผู้รับการฝึก อบรมนำเสนอ ผู้ให้การฝึกอบรม สามารถสรุปเป็นความคิดรวบยอด และบรรยายเพิ่มเติม แต่ถ้า ผู้ให้การฝึกอบรมเริ่มต้นด้วย การบรรยายความคิดรวบยอด อาจจะบรรยายไปบางส่วนแล้วให้ ผู้รับการฝึกอบรมได้นำประสบ การณ์มาสรุปความคิดรวบยอด ทั้งหมด</p> <p>☞ ทุกครั้งที่ให้ผู้รับการฝึกอบรม นำเสนอประสบการณ์ผู้ให้การฝึก อบรมต้องสรุปและเชื่อมโยง ประสบการณ์นั้นกับความคิ ดรวบยอดด้วย</p>	<p>☞ บรรยายหรือนำ เสนอเพิ่มเติมใน บางประเด็นที่ ผู้รับการฝึกอบรม ยังไม่เกิดความคิด รวบยอดชัดเจน</p> <p>☞ ช่วยผู้รับการ ฝึกอบรมเชื่อมโยง ประสบการณ์เดิม กับความคิด รวบยอดที่ได้</p>	<p>☞ สรุปความคิด รวบยอดให้ได้จาก การให้เหตุผล สะท้อนความคิด อภิปราย หรือ แสดงความคิดเห็น ในขั้นตอนที่ 2 และ/หรือจากการ นำเสนอเพิ่มเติม ของผู้ให้การฝึก อบรม</p>

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ขั้นตอน การจัดกิจกรรม	แนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม		
	วิธีการจัดกิจกรรม	บทบาทผู้ให้ การฝึกอบรม	บทบาทผู้รับ การฝึกอบรม
<p>ขั้นตอนที่ 4</p> <p>นำความรู้ไปทดลอง ฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์ใหม่</p>	<p>☞ จัดกิจกรรมให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดในสถานการณ์ใหม่ที่ผู้ให้การฝึกอบรม เป็นการส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ใช้ความรู้ใหม่อย่างจริงจังและได้ฝึกทักษะจากการทดลอง เช่น</p> <p>แสดงบทบาทสมมติ</p> <p>การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง</p> <p>ในการทำงานเป็นทีม การฝึกปฏิบัติตามกระบวนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และการแข่งขันในกิจกรรม Walk Rally เป็นต้น</p>	<p>☞ กำหนด</p> <p>สถานการณ์ใหม่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทดลองใช้</p> <p>ความคิดรวบยอด</p>	<p>☞ ทดลองใช้</p> <p>ความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดใน</p> <p>สถานการณ์ใหม่</p>

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ขั้นตอน การจัดกิจกรรม	แนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม		
	วิธีการจัดกิจกรรม	บทบาทผู้ให้ การฝึกอบรม	บทบาทผู้รับ การฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 5 ให้เหตุผลและสะท้อน ความคิดสิ่งที่ได้จาก การทดลองฝึกปฏิบัติ	<p>☞ ให้ผู้รับการฝึกอบรมร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก 5-6 คนให้เหตุผลสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติแล้วนำเสนอในกลุ่มใหญ่อีกครั้ง</p> <p>☞ ในการให้เหตุผลสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติผู้ให้การฝึกอบรมอาจใช้ใบงานกำหนดประเด็นให้ผู้รับการฝึกอบรมได้อภิปราย/แสดงความคิดเห็น</p>	<p>☞ กำหนดประเด็นการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น</p> <p>☞ กระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น</p>	<p>☞ ร่วมอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มเกี่ยวกับความรู้ที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่</p>
ขั้นตอนที่ 6 สรุปความคิด รวบยอดจาก การทดลองฝึกปฏิบัติ	<p>☞ ให้ผู้รับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันสรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ ซึ่งจะ เป็นองค์ความรู้หรือประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เช่น การสรุปความคิดในรูปของแผนผังความรู้ การสาธิต การจัดบอร์ด การนำเสนอข้อสรุปต่อกลุ่มใหญ่ที่แต่ละกลุ่ม เป็นต้น</p>	<p>☞ เสนอแนะเพิ่มเติมในบางประเด็นที่ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดไม่ชัดเจน</p>	<p>☞ สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ</p>

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ขั้นตอน การจัดกิจกรรม	แนวทางการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม		
	วิธีการจัดกิจกรรม	บทบาทผู้ให้ การฝึกอบรม	บทบาทผู้รับ การฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 7 วางแผนประยุกต์ใช้ แนวคิดที่ได้ไปสู่ การปฏิบัติงานจริง	<p>☉ ให้ผู้รับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่ม ร่วมกันวางแผนประยุกต์ใช้แนวคิด ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริงเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้ใบชี้แจงกำหนดประเด็น สำคัญของการวางแผน การทำงาน หรือให้แต่ละกลุ่ม วางแผนการทำงาน โดยอิสระ</p>	<p>☉ กระตุ้นให้ผู้รับ การฝึกอบรมร่วม กันวางแผนประยุกต์ ใช้แนวคิดที่ได้ไปสู่ การปฏิบัติงานจริง</p> <p>☉ ให้ข้อเสนอ แนะแนวทางการ วางแผนประยุกต์ใช้ แนวคิด</p>	<p>☉ ร่วมกัน วางแผนใน การทำงาน เพื่อ ประยุกต์ใช้ ความคิดรวบยอด ที่ได้จาก การทดลองฝึกใน การปฏิบัติ</p>
ขั้นตอนที่ 8 ประยุกต์ใช้ความรู้ ที่ได้จากการเรียนรู้ ในสถานการณ์จริง	<p>☉ ให้ผู้รับการฝึกอบรมนำ ความคิดรวบยอดที่ได้จากการ ทดลองปฏิบัติ ที่ผ่านการให้เหตุผล และสะท้อนความคิด สิ่งที่ได้จาก การทดลองฝึกปฏิบัติแล้ว ไปดำเนิน การปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่ กำหนดไว้ในสถานการณ์จริง เช่น ปฏิบัติงานตามกระบวนการ ทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น</p>	<p>☉ เป็นที่ปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมใน บางประเด็นแก่ ผู้รับการฝึกอบรม</p>	<p>☉ นำความคิด รวบยอดที่ได้จาก การทดลองปฏิบัติ ไปดำเนินการปฏิบัติ ตามแผน การปฏิบัติงานที่ กำหนดไว้</p>

3.5 การวัดและประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม

กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ มีการวัดและประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา 3 ส่วนคือ การประเมินผลความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

3.5.1 การวัดและประเมินผลความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดำเนินการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยใช้แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

3.5.2 การวัดและประเมินผลความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร ดำเนินการวัดก่อนและหลังการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม โดยใช้แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

3.5.3 การวัดและประเมินผลความสามารถในการสร้างหลักสูตร ดำเนินการวัดหลังการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม โดยใช้แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ส่วนที่ 4 ผลการจัดทำคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

คู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรจัดทำขึ้นเพื่อให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สามารถนำกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคู่มือมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมาของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
 2. กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา
 3. คำแนะนำการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
- ประกอบด้วย
- 3.1 การเตรียมวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
 - 3.2 แนวทางการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.3 ข้อควรคำนึงในการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรไปใช้
4. ตารางกำหนดเวลาการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร
 5. แผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม 7 แผน แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร 9 แผน และแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตร 9 แผน

ส่วนที่ 5 ผลการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

ผลการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมและคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการทดลองใช้กิจกรรมการเตรียมความพร้อมในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

5.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการให้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขของผู้วิจัย
แนวคิดพื้นฐาน	แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมยังไม่ครอบคลุมในส่วนของกระบวนการทำงานเป็นทีม	เพิ่มกระบวนการทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบของกระบวนการทำงานเป็นทีม
วัตถุประสงค์	ใช้ได้	-
กิจกรรม	<p>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมที่ 1 ที่ให้ผู้เขียน เขียนชื่อลงในแบบฟอร์มลักษณะเด่น หากไม่ตรงกับลักษณะเด่นของผู้เขียน จะเขียนตรงไหน 2. กิจกรรมที่ 2 ควรมีการวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อย ไปพร้อมๆ กัน 3. กิจกรรมที่ 3 “ผู้ชนะสิบทิศ” ตัวกิจกรรม สะท้อนเนื้อหาไม่ชัดเจน 4. กิจกรรมที่ 5 “เหตุเกิดที่ห้องประชุม” มีข้อมูลให้ผู้แสดงบทบาทสมมติไม่เพียงพอ 5. ทุกกิจกรรมควรบันทึกวีดิทัศน์ไว้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดลักษณะเด่นมากขึ้นและเว้นช่องว่างไว้ให้ผู้เขียนชื่อกรณีไม่มีลักษณะเด่นตรงกับผู้เข้ารับการอบรม 2. เพิ่มการวิเคราะห์จุดเด่น ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์จุดด้อย 3. ปรับกิจกรรมให้เข้ากับเนื้อหา 4. เพิ่มข้อมูลให้ผู้แสดงบทบาทสมมติ “เหตุเกิดที่ห้องประชุม” 5. บันทึกวีดิทัศน์ในทุกกิจกรรมเพื่อการประเมิน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขของผู้วิจัย
กิจกรรม(ต่อ)	<p>ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.กิจกรรมที่ 2 ควรมีตัวอย่างการ SWOT 2.กิจกรรมที่ 3 ควรมีตัวอย่างวิสัยทัศน์จริงของโรงเรียนต่างๆ มาให้ดูแล้ววิเคราะห์ 3.กิจกรรมที่ 4 ควรมีใบความรู้/ใบชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอน การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 4.กิจกรรมที่ 5 ควรมีใบความรู้และตัวอย่างการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 5.กิจกรรมที่ 6 ควรมีใบความรู้ และตัวอย่างการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ 6.กิจกรรมที่ 7 ควรมีใบความรู้เกี่ยวกับวิธีการกำหนดคำอธิบายรายวิชา <p>ความสามารถในการสร้างหลักสูตร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.กิจกรรมที่ 2 ไม่ควรให้กลุ่มแยกกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายและ คุณลักษณะผู้เรียน อันพึงประสงค์ 2.กิจกรรมที่ 3 ให้ฝึกจัดทำโครงสร้างหลักสูตร โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3.กิจกรรมที่ 4-5 ไม่ควรกำหนดรายวิชาไว้ล่วงหน้า โดยยังไม่วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม 	<ol style="list-style-type: none"> 1.เพิ่มตัวอย่างการ SWOT 2. เพิ่มเติมวิสัยทัศน์ของโรงเรียนต่างๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ 3.เพิ่มเติมใบความรู้/ใบชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอน การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 4. เพิ่มเติมใบความรู้และตัวอย่างการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 5.เพิ่มเติมใบความรู้และตัวอย่างการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ 6.เพิ่มเติมใบความรู้เกี่ยวกับวิธีการกำหนดคำอธิบายรายวิชา <ol style="list-style-type: none"> 1.ปรับให้แต่ละกลุ่มได้กำหนด ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียน อันพึงประสงค์ 2.ปรับให้ฝึกจัดทำโครงสร้างหลักสูตร โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3.ให้มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มแล้วจึงให้กำหนดรายวิชา
การวัดและประเมินผล	ใช้ได้	-

5.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม สรุปได้ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการให้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงคู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขของผู้วิจัย
ความเป็นมา	ใช้ได้	-
กระบวนการ	ใช้ได้	-
คำแนะนำการใช้กระบวนการ	กำหนดวิธีการเตรียมวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และข้อควรคำนึงในการนำกระบวนการไปใช้ให้ละเอียดชัดเจน	เพิ่มเติมรายละเอียดเกี่ยวกับการเตรียมวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและข้อควรคำนึงในการนำกระบวนการไปใช้
กำหนดการเตรียมความพร้อม	เวลาในช่วงการการปฏิบัติอาจจะไม่พอ	ปรับเวลาในช่วงการปฏิบัติให้มากขึ้น สอดคล้องกับกิจกรรม
แผนการจัดกิจกรรม	เสนอแนะไว้ในกระบวนการแล้ว	-

5.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมจากการทดลองใช้ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำเสนอดังตารางที่ 18-20

ตารางที่ 18 ผลการทดลองใช้กิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบ	ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้	การปรับปรุงแก้ไขของผู้วิจัย
วัตถุประสงค์	ใช้ได้	-
เนื้อหา	ใช้ได้	-
การจัดกิจกรรม	ลำดับของกิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมยังไม่ต่อเนื่องกัน	จัดลำดับของกิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมใหม่ให้ต่อเนื่องกันและเหมาะสมกับตารางเวลาในแต่ละ ช่วง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้	การปรับปรุงแก้ไขของผู้วิจัย
สื่อการจัดกิจกรรม	สื่อ วัสดุอุปกรณ์กิจกรรมผู้ชนะเลิศพิเศษารุด	ปรับปรุงสื่อวัสดุอุปกรณ์ในกิจกรรมมีความคงทน
การวัดและประเมินผล	การเก็บข้อมูลเพื่อนำกลับมาให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ครบถ้วนเนื่องจากกิจกรรมจัดทั้งในและนอกห้องอบรม	จัดวิทยากรผู้ช่วยดำเนินการเก็บข้อมูลในแต่ละกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างครบถ้วน

ตารางที่ 19 ผลการทดลองใช้กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบ	ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้	การปรับปรุงแก้ไขของผู้วิจัย
วัตถุประสงค์	ใช้ได้	-
เนื้อหา	ใช้ได้	-
การจัดกิจกรรม	1. กิจกรรมการกำหนดควิสัยทัศน์ใช้เวลามากเกินไปทำให้กิจกรรมต่อ ๆ ไปมีเวลาน้อยและเร่งรีบทำงานให้เสร็จ 2. วิทยากรมีไม่เพียงพอและไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่เข้าใจชัดเจน	1. กระตุ้นการทำกิจกรรมให้กระชับเพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาในกิจกรรมต่อไป 2. จัดวิทยากรให้เพียงพอและครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
สื่อการจัดกิจกรรม	ใช้ได้	-
การวัดและประเมินผล	การประเมินผลงานภาคปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถทำได้อย่างครบถ้วน	จัดวิทยากรให้เพียงพอและครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ตรวจงานของผู้รับการฝึกอบรมได้อย่างครบถ้วน

ตารางที่ 20 ผลการทดลองใช้กิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบ	ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้	การปรับปรุงแก้ไขของผู้วิจัย
วัตถุประสงค์	ใช้ได้	-
เนื้อหา	ใช้ได้	-
การจัดกิจกรรม	1. การกำหนดวิสัยทัศน์ยังใช้ ข้อมูลเดิมมา กำหนดหรือปรับจากวิสัยทัศน์เดิม 2. การกำหนดเวลาเรียนในโครงสร้าง หลักสูตรไม่เหมาะสม 3. หน่วยการเรียนรู้ขาดการบูรณาการ	1. กำหนด เรื่อง การเก็บรวบรวมข้อมูล พื้นฐาน ไว้ในแผนการจัดกิจกรรม 2. กำหนดกิจกรรมให้มีภาระวิเคราะห์ มาตรฐานการเรียนรู้และข้อมูลพื้นฐาน ก่อนการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร 3. เพิ่มขั้นตอนฝึกการจัดทำ หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
สื่อการจัดกิจกรรม	ขาดตัวอย่างการจัดหน่วยการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	จัดทำตัวอย่างการจัดหน่วยการเรียนรู้ แบบบูรณาการเพิ่มเติม
การวัดและประเมินผล	ใช้ได้	-

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับ
คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการ หลักสูตรของสถานศึกษาไปทดลองใช้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา 2 โรงเรียน ในกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง ตุลาคม 2545 และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลคุณภาพ ของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์จากคะแนนการตอบ แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อมีคะแนน 1-5 คะแนน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลองและ ระยะเวลาติดตามผล มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถใน การทำงานเป็นทีม แล้วนำค่าเฉลี่ยของคะแนนไปเทียบกับเกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการทำงาน เป็นทีม และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ ระยะเวลาติดตามผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตารางที่ 21-22

1.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการทำงาน เป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะติดตามผล

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการทำงาน เป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาก่อนการทดลอง หลังการทดลอง

และระยะติดตามผล โดยรวมทั้งสองโรงเรียนและจำแนกแต่ละโรงเรียน

การทดลอง	โรงเรียนที่ 1			โรงเรียนที่ 2			รวมสองโรงเรียน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
			ความ สามารถ			ความ สามารถ			ความ สามารถ
ก่อนการทดลอง	3.59	0.61	ปานกลาง	3.42	0.60	ปานกลาง	3.50	0.61	ปานกลาง
หลังการทดลอง	4.17	0.65	สูง	4.21	0.54	สูง	4.19	0.59	สูง
ระยะติดตามผล	4.02	0.64	สูง	4.35	0.61	สูง	4.19	0.65	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่า ก่อนการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาโดยรวมทั้งสองโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนที่ 1 ($\bar{X} = 3.59$) และ โรงเรียนที่ 2 ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหลังการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยรวมทั้งสองโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีม โรงเรียนที่ 1 ($\bar{X} = 4.17$) และโรงเรียนที่ 2 ($\bar{X} = 4.21$) อยู่ในระดับสูง และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยรวมทั้งสองโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีม โรงเรียนที่ 1 ($\bar{X} = 4.02$) และโรงเรียนที่ 2 ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับสูง

1.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน (\bar{X}) ความสามารถในการทำงาน เป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและระยะ ติดตามผล

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการ หลักสูตรของสถานศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยรวม ทั้งสองโรงเรียน และจำแนกแต่ละโรงเรียน

โรงเรียน	การทดลอง	N	\bar{X}	SD.	df	t
โรงเรียนที่ 1	วนการทดลอง	27	96.96	4.35		
	หลังการทดลอง	27	112.71	2.88	26	26.27*
26	วนการทดลอง	27	96.96	4.35		
	ระยะติดตามผล	27	108.50	3.38	26	14.21*
26	6.09* วน	27	112.71	2.88		
	ผล	27	108.50	3.38	26	6.09*
โรงเรียนที่ 2	23.95* วน	31	106.04	5.89		
	ผล	31	130.42	3.54		
30	20.33* วน	31	106.04	5.89		
	ผล	31	134.71	4.69	30	20.33*
30	6.37* วน	31	130.42	3.54		
	ผล	31	134.71	4.69	30	6.37*
57	วนการทดลอง	58	101.50	6.88		
	หลังการทดลอง	58	121.56	9.50		
รวม	13.53* วน	58	101.50	6.88		
	ผล	58	121.60	13.85		
57	หลังการทดลอง	58	121.56	9.50		
	ระยะติดตามผล	58	121.60	13.85		

* $p < .05$ ($.05 t_{26} = 1.706$), ($.05 t_{30} = 1.697$), ($.05 t_{57} = 1.673$)

จากตารางที่ 22 พบว่า หลังการทดลอง ($\bar{X} = 121.56$) และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 121.60$) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวม ทั้งสองโรงเรียน สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 101.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ระยะติดตามผล ($\bar{X} = 121.60$) และหลังการทดลอง ($\bar{X} = 121.56$) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่า หลังการทดลอง ($\bar{X} = 112.71$) และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 108.50$) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนที่ 1 สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 96.96$) และหลังการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 112.71$) สูงกว่าระยะติดตามผล ($\bar{X} = 108.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับหลังการทดลอง ($\bar{X} = 130.42$) และระยะติดตามผล ($\bar{X} = 134.71$) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนที่ 2 สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 106.04$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยของคะแนนระยะติดตามผล ($\bar{X} = 134.71$) สูงกว่าหลังการทดลอง ($\bar{X} = 130.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาวิเคราะห์จากคะแนนการตอบแบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 25 ข้อ คะแนนเต็ม 25 คะแนน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวัดก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำค่าเฉลี่ยของคะแนนไปเทียบกับเกณฑ์ตัดสินระดับความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตารางที่

2.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยรวมทั้งสองโรงเรียนและจำแนกแต่ละโรงเรียน

การทดลอง	โรงเรียนที่ 1			โรงเรียนที่ 2			รวมสองโรงเรียน		
			ระดับ			ระดับ			ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ความรู้	\bar{X}	S.D.	ความรู้	\bar{X}	S.D.	ความรู้
ก่อนการทดลอง	13.44	1.87	ต่ำ	11.58	2.23	ต่ำ	12.51	2.26	ต่ำ
หลังการทดลอง	18.44	2.36	ปานกลาง	17.10	2.90	ปานกลาง	17.77	2.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ก่อนการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาโดยรวมทั้งสองโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 12.51$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1 ($\bar{X} = 13.44$) และ โรงเรียนที่ 2 ($\bar{X} = 11.58$) อยู่ในระดับต่ำ สำหรับหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 17.77$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1 ($\bar{X} = 18.44$) และ โรงเรียนที่ 2 ($\bar{X} = 17.10$) อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน (\bar{X}) ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาก่อนและหลังการทดลอง

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาก่อนและหลังการทดลอง

โรงเรียน	การทดลอง	N	\bar{X}	SD.	df	t
โรงเรียนที่ 1	ก่อนการทดลอง	27	13.44	1.87	26	12.41*
	หลังการทดลอง	27	18.44	2.36		
โรงเรียนที่ 2	ก่อนการทดลอง	31	11.58	2.23	30	11.51*
	หลังการทดลอง	31	17.10	2.90		
รวม	ก่อนการทดลอง	58	12.51	2.26	57	16.66*
สองโรงเรียน	หลังการทดลอง	58	17.77	2.73		

* $p < .05$ (.05 $t_{26} = 1.706$), (.05 $t_{30} = 1.697$), (.05 $t_{57} = 1.673$)

จากตารางที่ 24 พบว่า หลังการทดลอง ($\bar{X} = 17.77$) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมทั้งสองโรงเรียนสูงกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 12.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่ 1 หลังการทดลอง ($\bar{X} = 18.44$) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 13.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่ 2 หลังการทดลอง ($\bar{X} = 17.10$) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X} = 11.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาวิเคราะห์จากคะแนนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 24 คน ตามแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ แต่ละข้อมีคะแนน 1-5 คะแนน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำค่าเฉลี่ยของคะแนนไปเทียบกับเกณฑ์ตัดสินระดับความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนการประเมินหลัก

สูตรสถานศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอดังตารางที่ 25-26

3.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาหลังการทดลอง

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาหลังการทดลอง โดยรวมทั้งสองโรงเรียนและจำแนกแต่ละโรงเรียน

โรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถในการสร้างหลักสูตร
โรงเรียนที่ 1	3.66	0.63	ปานกลาง
โรงเรียนที่ 2	3.86	0.44	ปานกลาง
รวมสองโรงเรียน	3.76	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า หลังการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาโดยรวมทั้งสองโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1 ($\bar{X} = 3.66$) และโรงเรียนที่ 2 ($\bar{X} = 3.86$) อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนน (\bar{X}) ความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาหลังการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.50$)

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาหลังการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.50$)

โรงเรียน	การทดลอง	N	\bar{X}	SD.	df	t
โรงเรียนที่ 1	หลังการทดลอง	27	3.66	0.63	26	9.03*
โรงเรียนที่ 2	หลังการทดลอง	31	3.68	0.44	30	14.94*
รวม สองโรงเรียน	หลังการทดลอง	58	3.76	0.55	57	15.91*

* $p < .05$ ($.05 t_{26} = 1.706$), ($.05 t_{30} = 1.697$), ($.05 t_{57} = 1.673$)

จากตารางที่ 26 พบว่า หลังการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมทั้งสองโรงเรียน ($\bar{X} = 3.76$) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียน พบว่าหลังการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1 ($\bar{X} = 3.66$) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลองค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนที่ 2 ($\bar{X} = 3.68$) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อมูลเชิงบรรยายจากผลการวิเคราะห์การทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

การวิเคราะห์ผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม วิเคราะห์จากแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ซึ่งได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ระหว่างการเตรียมความพร้อม และสัมภาษณ์เพิ่มเติมของผู้วิจัย แล้วบันทึกเกี่ยวกับสภาพเหตุการณ์ทั่วไปพฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.1 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยนำเสนอสภาพเหตุการณ์ทั่วไป การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

4.1.1 สภาพเหตุการณ์ทั่วไป

การเตรียมความพร้อมด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 8-10 พฤษภาคม 2545 ซึ่งเป็นช่วงก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ซึ่งครูในโรงเรียนเริ่มมาโรงเรียนเพื่อเตรียมการก่อนการเปิดภาคเรียน ครูจึงมีภาระงานพอสมควรในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเตรียมการปฐมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียน การปรับสภาพนักเรียนก่อนเปิดภาคเรียน การจัดตารางสอน และการเตรียมสถานที่และอาคารเรียนต่าง ๆ เป็นต้น แต่ผู้บริหารและครูทั้งสองโรงเรียนส่วนใหญ่ก็เห็นด้วยที่จะเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สถานที่เตรียมความพร้อม คือ โรงเรียนหนึ่งของโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งโรงเรียนมีห้องประชุมปรับอากาศคนได้ประมาณ 70 คน และมีสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่ร่มรื่นสามารถจัดกิจกรรมนอกห้องอบรมได้เหมาะสมพอสมควร

4.1.2 การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองเพื่อเตรียมผู้เข้ารับการเตรียมความพร้อม วันเวลาเตรียมความพร้อม และสถานที่เตรียมความพร้อม รวมทั้งประชุมคณะวิทยากรทั้งหมดก่อนดำเนินการจัดกิจกรรม 3 ครั้ง เพื่อซักซ้อมการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรมได้ให้คณะครูทั้งสองโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการเตรียมความพร้อมด้วยกัน ลักษณะของกิจกรรมการเตรียมความพร้อมเป็นกิจกรรมในห้องฝึกอบรม 6 กิจกรรม และเป็นกิจกรรมนอกห้องฝึกอบรม 1 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมจะมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่น การรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นกระบวนการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ทุกกิจ

กรรมได้ให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมทำกิจกรรมร่วมกันตลอดเวลาในลักษณะของงานเป็นคู่ กลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่ ตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อม 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กระตุ้นประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม ขั้นที่ 2 ให้เหตุผลและสะท้อนความคิด ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น ขั้นที่ 4 นำความรู้ไปทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ขั้นที่ 5 ให้เหตุผลและสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ ขั้นที่ 6 สรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ ขั้นที่ 7 วางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง และขั้นที่ 8 ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง

4.1.3 พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและสัมพันธภาพเพิ่มเติมทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน ได้ข้อมูลนำเสนอโดยสรุปดังนี้

ก่อนเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยเข้าร่วมทำงานกับครูก่อนการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมประมาณ 2 เดือน เพื่อประสานการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม และสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของคณะครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่าการประสานงานที่จะให้ครูมาประชุมพร้อมกันเป็นเรื่องที่ยุ่งยากพอสมควร ครูมีภาระงานอื่นมาก ครูยังไม่มั่นใจและวิตกกังวลกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งตนเองยังไม่เคยทำมาก่อน และมีกลุ่มครูจำนวนหนึ่งอภิปรายไม่เห็นด้วยกับการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานเป็นทีม โดยเห็นว่าไม่จำเป็นและน่าจะปฏิบัติการสร้างหลักสูตรทันที และขอให้ผู้วิจัยชี้แจงเหตุผลการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานเป็นทีม และเมื่อผู้วิจัยได้เข้าร่วมประชุมกับครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จึงพบว่าการทำงานของครูยังมีลักษณะทำงานแบบตัวคนเดียวสูงยังไม่มีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้เห็นชัดเจน ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีครูจำกัดแต่ต้องทำงานทุกด้านซึ่งครูคนหนึ่งต้องรับภาระงานอื่น ๆ อีกหลายด้านนอกจากงานการเรียนการสอน ทำให้ครูไม่มีโอกาสมาวางแผนหรือปฏิบัติงานร่วมกันมากนัก นอกจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแล้วผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารเห็นว่า “กิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ เนื่องจากครูยังไม่เคยรับการฝึกอบรมในลักษณะนี้มาก่อน และจะเป็นการประสานให้ครูมาทำงานร่วมกันได้ดีขึ้นเนื่องจากครูมีความเป็นตัวของตัวเองสูง บรรยากาศในการทำงานมักมีความเคร่งเครียด และการทำงานในลักษณะทีมยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรผู้บริหารต้องเป็นผู้ติดตามงานด้วยตนเองเสมอ”

ระหว่างการเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมในสองบทบาท คือ เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเป็นวิทยากรฝึกอบรมด้วย ระหว่างการจัดกิจกรรมผู้วิจัยได้แบ่งวิทยากรเป็น 2 ส่วน คือ วิทยากรหลัก มีหน้าที่จัดกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบ และ

วิทยากรผู้ช่วยมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือวิทยากรหลักและทำหน้าที่บันทึกพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับในแต่ละกิจกรรม ผลจากการสังเกตและสัมภาษณ์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความสนใจและเข้าร่วมการฝึกอบรมและปฏิบัติในกิจกรรมดีมาก ซึ่งมีครู 4-5 คน ที่ยังไม่กล้าเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงแรก เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ต้องมีการเคลื่อนไหว แข่งขัน ร้องเพลง และการใช้ท่าทางแสดงออก ซึ่งครูบางคนที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมบอกว่า “ไม่ชอบกิจกรรมแบบนี้” แต่เมื่อครูทุกคนมีความคุ้นเคยกันดีแล้ว บรรยากาศของการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความสนุกสนาน ทุกคนในแต่ละทีมพยายามช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ในการทำกิจกรรม ในช่วงแรก ๆ ต่างคนต่างพยายามช่วยทำงานอย่างเร่งรีบ ขาดการวางแผนในการทำงาน ขาดการกำหนดบทบาทและหน้าที่การทำงานของสมาชิกในทีม บางครั้งมีการขัดแย้งกัน ในความคิด และในกลุ่มมีคนทำงานเด่นที่สุดเพียง 1-2 คน บางคนยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน แต่เมื่อมีการให้แต่ละกลุ่มได้วิเคราะห์กิจกรรมและสรุปแนวคิดที่ได้รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับของวิทยากรผู้ช่วย ทำให้แต่ละกลุ่มมีพัฒนาการการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีการยอมรับซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทผู้นำผู้ตาม ชัดเจนดีขึ้น มีการวางแผนการทำงาน และร่วมกันปฏิบัติงาน ให้กำลังใจกันและประเมิณเพื่อปรับปรุงงานร่วมกันเสมอ มีความสามารถในการสื่อสารสูงขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น

หลังการเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมของครูบางคนหลังการเตรียมความพร้อมซึ่งมีพฤติกรรมเปลี่ยนไป เช่น ครูที่มีพฤติกรรมคัดค้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานเป็นทีมมีท่าทีเปลี่ยนไปโดยมีความยิ้มแย้มแจ่มใส พูดคุยกับเพื่อนครูอื่น ๆ อย่างสนิทสนม แสดงสีหน้าพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเตรียมความพร้อม ครูบางคนที่มีทัศนคติและปฏิเสธการทำงานร่วมกับคนอื่นเสมอกลับมีท่าทีที่เข้าไปร่วมงานกับคนอื่นมากขึ้น ครูบางคนใช้คำพูดที่รุนแรงใส่เพื่อนครูในขณะประชุมกลับร่วมประชุมด้วยความสุภาพ รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมากขึ้น บรรยากาศของการประชุมร่วมกันดีขึ้นมาก และจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการและครูหลังการเตรียมความพร้อมได้ข้อมูลเพิ่มเติม คือ ครูเห็นว่า “เป็นกิจกรรมที่แปลกใหม่ สนุก กิจกรรมไม่น่าเบื่อ รู้สึกชีวิตสดชื่นขึ้น รู้จักเพื่อนมากขึ้นมีกำลังใจมากขึ้นอยากกลับไปพัฒนางานร่วมกับเพื่อน ๆ รักกันมากขึ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ไปอย่างไม่รู้ตัว สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการเรียนการสอนได้ ทำให้ครูทำงานเป็นระบบมากขึ้นและจะรู้สึกเสียใจมากถ้าไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้”ผู้บริหารเห็นว่า“ครูในโรงเรียนของตนเองเปลี่ยนไปมีบรรยากาศดีกว่าเมื่อก่อนโดยทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสมากขึ้น ครูบางคนไม่เคยช่วยงานคนอื่นมาก่อนเลย มีแต่อภิปรายคัดค้าน แต่หลังฝึกอบรมครูหลายคนเปลี่ยนไปในทางตรงกันข้าม” และครูฝ่ายวิชาการ เห็นว่า “ครูในโรงเรียนเปลี่ยนไป เมื่อก่อนไม่เคยเห็นครูนัดจัดงานร่วมกันแต่ตอนนี้ครูได้นัดสังสรรค์กันก่อนเปิดภาคเรียน”

4.1.4 ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทดลองใช้

การทดลองใช้กิจกรรมในกระบวนการเตรียมความพร้อม พบปัญหา คือ กิจกรรมในช่วงเช้าของวันแรกที่ครูประมาณ 4-5 คน ไม่เข้าร่วมด้วยเนื่องจากไม่คุ้นเคยกับกิจกรรมที่มีการแสดงออกตลอดเวลาซึ่งปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้แก้ปัญหาโดยการชี้แจงให้ครูที่ยังไม่เข้าร่วมกิจกรรม เห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องการการมีส่วนร่วมของครูทุกคนและเป็นกิจกรรมที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ และการจัดกิจกรรมในช่วงแรกของวันที่สองของการเตรียมความพร้อมมีเวลาไม่เพียงพอในบางกิจกรรม เนื่องจากครูใช้เวลามากในการอธิบาย ซึ่งผู้วิจัยใช้การประสานงานกับคณะวิทยากรให้ช่วยกัน กระตุ้นครูในการทำกิจกรรมมากขึ้น

4.2 ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอสภาพเหตุการณ์ทั่วไป การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม พฤติกรรม ของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

4.2.1 สภาพเหตุการณ์ทั่วไป

การเตรียมพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 13-15 พฤษภาคม 2545 ก่อนเปิดภาคเรียนต้น 1 วัน ครูทั้งสองโรงเรียนเข้ารับการเตรียมความพร้อมด้วยกัน สถานที่เตรียมความพร้อม คือ โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของจังหวัดพิษณุโลก ห้องประชุมในการฝึกอบรมปรับอาภาคนาคนใหญ่จุคนได้ประมาณ 100 คน รวมทั้งเป็นโรงเรียนที่มีครูที่มีความรู้และประสบการณ์ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษามาแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้เป็นสถานที่เตรียมความพร้อม ซึ่งจะเป็นแหล่ง การเรียนรู้ตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของครูทั้งสองโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เชิญผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนพุทธชินราชพิทยา เป็นวิทยากรร่วมกับ คณะวิทยากรจากหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

4.2.2 การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสองเพื่อเตรียมผู้เข้ารับการเตรียมความพร้อม วันเวลาเตรียมความพร้อม และสถานที่เตรียมความพร้อม รวมทั้งประชุมคณะวิทยากรทั้งหมดก่อนดำเนินการจัดกิจกรรม 2 ครั้ง เพื่อซักซ้อมการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรม ได้ให้คณะครูทั้งสองโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการเตรียมความพร้อมด้วยกัน ลักษณะของกิจกรรม การเตรียมความพร้อมเป็นกิจกรรมในห้องฝึกอบรมทั้งหมด 9 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมจะมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละขั้นตอน ทุกกิจกรรมได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำกิจกรรมร่วมกันตลอดเวลาในลักษณะของงานเป็นคู่ กลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ทั้งคณะกลุ่มสาระการเรียนรู้

และแยกเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมดำเนินการ 8 ขั้นตอน เหมือนกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

4.2.3 พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และสัมภาษณ์เพิ่มเติมทั้งครูและผู้บริหาร โรงเรียน ได้ข้อมูลโดยสรุปดังนี้

ก่อนเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยเข้าร่วมทำงานกับครูก่อนการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมประมาณ 2 เดือน เพื่อประสานการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม ซึ่งครูทุกคนเห็นด้วยกับการที่จะได้รับการพัฒนาความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากครูทั้งหมดยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามาก่อน ครูเคยได้รับความรู้บ้างจากทางสื่อมวลชนและการอ่านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโดยรวมแล้วผู้บริหารและครูยังขาดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและครู ซึ่งผู้บริหารเห็นว่า “ครูคงยังไม่มั่นใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เพราะยังไม่เคยรับการฝึกอบรมกันมาก่อน ซึ่งครูได้รับความรู้บ้างจากสื่อมวลชน การอ่านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการประชุมบ้างเล็กน้อย แต่อบรมเป็นทางการยังไม่ได้ดำเนินการ” และครูเห็นว่า “ครูยังกังวลใจกับขั้นตอนของการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากตนเองมีความรู้ในเรื่องการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาน้อยมาก”

ระหว่างการเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมในสองบทบาท คือ เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเป็นวิทยากรฝึกอบรมด้วย ระหว่างการจัดกิจกรรมผู้วิจัยได้แบ่งวิทยากรเป็น 2 ส่วน คือ วิทยากรหลัก มีหน้าที่จัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบ และวิทยากรผู้ช่วยมีหน้าที่เป็นวิทยากรกลุ่มรวมทั้งทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกลุ่ม ผลจากการสังเกตและสัมภาษณ์ พบว่า ครูให้ความสนใจในการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนอย่างดี เนื่องจากครูได้ทำกิจกรรมตลอดเวลาในลักษณะของกิจกรรมกลุ่ม แต่ละกลุ่มประกอบไปด้วยครูทั้งสองโรงเรียนทำให้ครูได้ทำงานกับครูในโรงเรียนตนเองและได้ทำงานร่วมกับครูโรงเรียนอื่นด้วย การพูด การอภิปราย การเสนอแนะการทำงาน และการปฏิบัติงานฝึกปฏิบัติสร้างหลักสูตรในแต่ละขั้นตอน ครูน่าประสพการณ์ที่ได้จากการอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมมาใช้อย่างมาก ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตลอดเวลา รวมทั้งการมีวิทยากรที่เพียงพอ คือ วิทยากร 2 คนต่อครู 7-8 คน และวิทยากรมีความเป็นกันเองกับครู ทำให้ครูและวิทยากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอย่างมาก ครูมีการอภิปรายซักถามกันมากในหลายประเด็น เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดคุณลักษณะผู้เรียน การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง รวมทั้งการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แต่เนื่องจากมีขั้นตอนการสร้างหลักสูตรหลายขั้นตอนจึงทำให้บางคำถามยังไม่ได้ตอบ โดยนำไปตอบในช่วงสุดท้ายของการฝึกอบรม

หลังการเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยได้การสัมภาษณ์ครูหลังการเตรียมความพร้อมได้ข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งครูเห็นว่า “ตนเองมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อก่อนไม่เคยเข้าใจและกังวลใจมาก แต่บางเรื่องยังไม่เข้าใจชัดเจน เช่น การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น บางข้อที่ตีความหมายยาก การจัดทำคำอธิบายรายวิชาที่ยังไม่เห็นภาพรวมของการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังทั้งหมด ซึ่งถ้ามีเวลาในการฝึกปฏิบัติหรือทบทวนแต่ละขั้นตอนการสร้างหลักสูตรอีกครั้งน่าจะทำให้มีความเข้าใจมากขึ้น แต่ในขณะนี้มีความมั่นใจว่ามีความรู้ประมาณ 60 เปอร์เซ็นต์แล้ว”

4.2.4 ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทดลองใช้

ปัญหาที่พบ คือ เวลาในการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนไม่เพียงพอ เช่น ขั้นตอนการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ที่ฝึกวิเคราะห์ในบางข้อย่อยของมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ทำให้ได้ข้อมูลมากำหนดคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ไม่ชัดเจนนัก ซึ่งต้องมีเวลาในการทบทวนแต่ละขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาอีกครั้งในระยะของการดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

4.3 ความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอสภาพเหตุการณ์ทั่วไป การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมด้านความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

4.3.1 สภาพเหตุการณ์ทั่วไป

การเตรียมความพร้อมด้านความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2545 ถึง 25 ตุลาคม 2545 โดยครูทั้งสองโรงเรียนต่างแยกกันปฏิบัติกิจกรรมสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนของตนเอง ก่อนปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วางแผนร่วมกับแต่ละโรงเรียนเกี่ยวกับตารางการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งโรงเรียนที่ 1 เลือกปฏิบัติงานในวันทำการปกติ สัปดาห์ละ 3 วัน โดยดำเนินการในช่วงเวลา 15.30-17.00 น. โรงเรียนที่ 2 เลือกปฏิบัติงานช่วงเดือนแรกในวันเสาร์ เวลา 9.00-16.00 น. หลังจากนั้นจึงปฏิบัติงานในวันทำการปกติ สัปดาห์ละ 2-3 วัน โดยดำเนินการในช่วงเวลา 15.30-17.00 น. ระหว่างดำเนินการปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาผู้วิจัยได้เข้าร่วมทำงานกับทั้งสองโรงเรียน โดยสม่ำเสมอเพื่อสังเกตการปฏิบัติงาน ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างหลักสูตรและประสานงานวิทยากรภายนอกที่ครูต้องการขอความช่วยเหลือ

4.3.2 การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม

โรงเรียนแต่ละแห่งได้ปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาตามแผนการจัดกิจกรรม 9 แผน กิจกรรมในช่วงแรกตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะ ผู้เรียนอันพึงประสงค์และโครงสร้างหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลครูทุกคนของโรงเรียนจะมีส่วนร่วมในการจัดทำ หลังจากนั้นจึงให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้แยกกันปฏิบัติในขั้นตอน การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การกำหนดสาระการเรียนรู้ การจัดทำคำอธิบายการจัดหน่วยการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล แต่ละกิจกรรมดำเนินการตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อม 8 ขั้นตอน

4.3.3 พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ผลจากการสังเกต พบว่า ครูให้ความสนใจในการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนอย่างดีแต่ครูยังมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษายังไม่ชัดเจนนัก ดังนั้นก่อนดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการสร้างหลักสูตร จึงต้องมีการทบทวนประสบการณ์เดิมที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาทุกครั้ง และต้องร่วมกันฝึกปฏิบัติโดยรวมให้เข้าใจตรงกันทั้งหมดก่อนจึงจะแยกกันไปปฏิบัติงานในกลุ่มย่อย และจากการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องในช่วงหลังการเรียนการสอนในวันปกติทุกครั้ง ระหว่างเวลา 15.30-17.00 น. ทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยล้าและเครียดจากการทำงาน ซึ่งการที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเข้าร่วมในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก และจากการที่ครูมีภาระงานอื่น ๆ อีกหลายด้านทำให้ครูมีโอกาสมาทบทวนงานร่วมกันได้ไม่มากนัก และต้องหยุดปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรเป็นช่วง ๆ เนื่องจากมีภาระงานเร่งด่วนจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณ การจัดทำผลงานครูแกนนำหรือครูต้นแบบ เป็นต้น ทำให้งานสร้างหลักสูตรขาดความต่อเนื่องพอสมควร แต่ทั้งนี้ครูแต่ละโรงเรียนก็ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมครบถ้วนทั้ง 8 ขั้นตอนอย่างครบถ้วน

ผู้วิจัยได้การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูหลังการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ได้ข้อมูลเพิ่มเติม โดยครูเห็นว่า “ได้เรียนรู้การทำงานกับคนอื่น รู้จักเพื่อนร่วมงานดีขึ้น มีกระบวนการในการทำงานดีขึ้น ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรและมั่นใจว่าตนเองมีความพร้อมมากขึ้นในการนำหลักสูตรไปใช้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป สำหรับปัญหาที่พบคือ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นเพื่อกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ยังทำได้ไม่ดีนักเนื่องจากบางมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ใช้ภาษาที่ยากต่อความเข้าใจ ถ้ามีคำอธิบายรายละเอียดแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นจะทำให้การทำงานง่ายขึ้น การกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการทำได้ยากต้องใช้เวลาในการพิจารณาร่วมกันอย่างมาก และครูยังมีความรู้การบูรณาการไม่เพียงพอ

พอและรู้สึกเหนื่อยเนื่องจากมีภาระงานมากเกินไป มีทั้งงานการสอน งานปฏิบัติการศึกษา และงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ถ้าจะทำหลักสูตรให้มีคุณภาพคงต้องจัดตารางปฏิบัติงานให้ดีกว่านี้” และผู้บริหารเห็นว่า“พอใจมากกับความร่วมมือกันของครูทุกคน แม้ว่าจะท้อใจในช่วงแรกและหลักสูตรที่สร้างขึ้นยังมีความสมบูรณ์ได้ระดับหนึ่ง แต่ก็มีความภูมิใจของครูทุกคน ซึ่งเป็นความเหนื่อยที่คุ้มค่า แต่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันและได้หลักสูตรที่มีคุณภาพพอสมควรไปใช้ในปีการศึกษา 2546”

4.3.4 ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทดลองใช้

ครูรู้สึกเหนื่อยล้าและเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่องในช่วงเย็นหลังเลิกเรียนเกือบทุกวัน รวมทั้งในบางขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรครูยังมีข้อจำกัดในการจัดทำ เช่น ขาดความรู้ในเนื้อหาบางส่วนที่จะวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นให้เป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ รวมทั้งครูยังไม่สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้คืนักโดยยังจัดหน่วยการเรียนรู้ที่แยกสอนแต่ละสาระอย่างชัดเจน ซึ่งปัญหาความเหนื่อยล้าและเครียดของครูที่เกิดขึ้นคงต้องแก้ไขที่การปรับตารางเวลาในการทำงานให้หลากหลาย เช่น การปฏิบัติงานในช่วงเช้าก่อนเข้าเรียน หรือช่วงเย็นของบางวัน ช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือช่วงปิดภาคเรียน เป็นต้น สำหรับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการต้องมีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มเติมอีกครั้งก่อนนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา และศึกษาผลของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

การวิจัยนี้มีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การดำเนินการวิจัยในตอนต้นที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร เกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในต่างประเทศ และ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศไทย ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาสภาพความพร้อมและปัญหาของคณะครูในแต่ละสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และเข้าร่วมประชุมติดตามผลการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาพื้นฐานของกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ซึ่งข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนาและกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-based curriculum development: SBCD) ของต่างประเทศ แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (Teamwork development) และแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ทั้งสามแนวคิดข้างต้น แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

1.3 สร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-based curriculum development: SBCD) ของต่างประเทศ แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (Teamwork development) มาสังเคราะห์

ประเด็นหลักที่ต้องพัฒนาในกระบวนการเตรียมความพร้อม และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) มาสังเคราะห์เป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

1.4 จัดทำคู่มือการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรให้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาได้ ซึ่งในคู่มือมีองค์ประกอบ คือ ความเป็นมาของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร คำแนะนำการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม ตารางกำหนดเวลาการเตรียมความพร้อม และแผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

1.5 ตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร โดยการตรวจสอบคุณภาพกระบวนการการเตรียมความพร้อมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร และคู่มือการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม หลังจากนั้นจึงนำกระบวนการการเตรียมความพร้อมไปทดลองใช้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างแล้วนำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง

ตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยในตอนี่ 2 เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อตรวจสอบกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือประเมินผลการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิษณุโลก 43 โรงเรียน จำนวน 1,817 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างคือคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิษณุโลก 2 โรงเรียน จำนวน 58 คน เครื่องมือประเมินผลการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และแบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม

2.2 ทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการโดยวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม และวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนการทดลองใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม หลังจากนั้นจึงฝึกอบรมตามกิจกรรมในกระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยทดลองกับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิษณุโลก 2 โรงเรียน จำนวน 58 คน ในปีการศึกษา 2545 ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงตุลาคม 2545 ดำเนินการฝึกอบรม 3 ระยะ จำนวน 25 แผน

การจัดกิจกรรม ระยะที่ 1 แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม 7 แผน ดำเนินการเป็นเวลา 3 วัน ระยะที่ 2 แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 9 แผน ดำเนินการเป็นเวลา 3 วัน และระยะที่ 3 แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 9 แผน ดำเนินการเป็นเวลา 107 วัน ระหว่างการทดลองผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม และหลังการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ดำเนินการวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือฉบับเดียวกันกับที่ใช้ประเมินผลก่อนการทดลอง รวมทั้งประเมินความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้คณะกรรมการประเมินจำนวน 24 คน ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาสร้างขึ้นตามแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ด้วยโปรแกรม SPSS for MS windows โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร และเปรียบเทียบความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนด โดยสถิติ t-test ด้วยการทดสอบนัยสำคัญที่ระดับ .05 รวมทั้งวิเคราะห์ผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมและสรุปผลเชิงบรรยาย สภาพเหตุการณ์ การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีดังนี้

1.1 กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1.1.1 แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วยแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และแนวคิดการทำงานเป็นทีม ที่ใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหลักของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งมี 3 ส่วน คือ การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร และการพัฒนาความสามารถใน

การสร้างหลักสูตร และใช้แนวทางการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นขั้นตอนในการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม

1.1.2 วัตถุประสงค์ของกระบวนการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

1.1.3 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรมี 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 กระตุ้นประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมพยายามกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมซึ่งมีประสบการณ์ดั้งประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ของตนเอง ที่มีให้แก่เพื่อน ๆ

ขั้นที่ 2 ให้เหตุผลและสะท้อนความคิด ผู้รับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้ให้การฝึกอบรมจะกำหนดประเด็นการวิเคราะห์วิจารณ์ ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง

ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดจากการอภิปรายและการนำเสนอของผู้รับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่ม ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือความเข้าใจในเนื้อหา

ขั้นที่ 4 นำความรู้ไปทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ผู้รับการฝึกอบรม ได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดในสถานการณ์ใหม่ที่ผู้ให้การฝึกอบรมกำหนดให้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ แผนภาพ เล่นบทบาทสมมติ ฯลฯ

ขั้นที่ 5 ให้เหตุผลและสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ ผู้รับการฝึกอบรมจะได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มอีกครั้ง

ขั้นที่ 6 สรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ ผู้รับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ ซึ่งจะป็นองค์ความรู้หรือประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ขั้นที่ 7 วางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง ผู้รับการฝึกอบรมจะวางแผนนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง

ขั้นที่ 8 ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง ผู้รับการฝึกอบรมนำความคิดรวบยอดที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติไปใช้ในสถานการณ์จริง

1.1.4 การวัดและประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม

การวัดและประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการโดยวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยใช้แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม วัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และประเมินความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 คู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร

คู่มือการใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดยุทธศาสตร์การใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร และแผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 25 แผน

2. ผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสอง โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองและระยะติดตามผลอยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสอง โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสอง โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา

ผลจากการเตรียมความพร้อมแสดงให้เห็นถึงว่าคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา ทั้งสองโรงเรียนมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองอยู่ในระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองกับก่อนการทดลอง พบว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยที่พบนี้ แสดงให้เห็นถึงว่าความสามารถในการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ ซึ่งพิจารณาได้จากก่อนการทดลองคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสองโรงเรียนมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อได้รับการเตรียมความพร้อมแล้วทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมวดี คฤหเดช (2540) ที่พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายหลังจากฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ Miller (1997) ที่พบว่า การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพัฒนาการการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งงานวิจัยของ Familo-Hopek (1999) ที่พบว่า การฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การที่คะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการเตรียมความพร้อม ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับสูงและมีพัฒนาการของความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองนั้น เนื่องมาจากกระบวนการเตรียมความพร้อมได้ผ่านการพัฒนาตามแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและแนวคิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งนำแนวคิดที่ได้มากำหนดประเด็นในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยเริ่มที่การพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้จักตนเอง ในด้านความสามารถของตนเองและผู้อื่นซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม ทำให้ได้วิเคราะห์ความสามารถของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การเข้าใจอันดีต่อกันมากขึ้น ต่อจากนั้นจึงพัฒนาในด้านการรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่นซึ่งเมื่อทุกคนรับรู้ เข้าใจ ยอมรับในบทบาทที่ได้รับและปฏิบัติตามบทบาทของตนเองจะทำให้ลดความขัดแย้งในการทำงาน มีการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เข้ารับการเตรียมความพร้อม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม และหลังจากนั้นจึงพัฒนาในด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยให้ฝึกกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน การวางแผนการทำงาน

การปฏิบัติงานตามแผนและการประเมินผลการทำงาน ซึ่งในการเตรียมความพร้อมดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม โดยเริ่มที่การกระตุ้นประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรมให้ออกมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้การฝึกอบรมได้ให้เหตุผลและสะท้อนความคิดอีกครั้งจากประสบการณ์ของตนเอง เพื่อน และจากการทดลองในสถานการณ์ต่าง ๆ แล้วนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ซึ่งจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความคิดรวบยอดที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984), Lewis and William (1994), Jarvis (1995 cited in Smith, 2001) และ Brooks-Harris and Stock-Ward (1999)

จากการสังเกตการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาในช่วงก่อนการเตรียมความพร้อม พบว่า การทำงานของครูยังมีลักษณะทำงานแบบตัวคนเดียวสูง ยังไม่มีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้เห็นชัดเจน และจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูไม่เคยได้รับการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก่อน และครูมีความแตกแยกเป็นหลายกลุ่ม ต่างคนต่างมีความสามารถและไม่ยอมรับผู้อื่น บรรยากาศการทำงานจึงเป็นไปอย่างเคร่งเครียด แต่เมื่อทุกคนได้เข้ารับการเตรียมความพร้อมกิจกรรมในกระบวนการเตรียมความพร้อม พบว่า ครูให้ความสนใจและเข้าร่วมการฝึกอบรมและปฏิบัติในกิจกรรมดีมาก บรรยากาศของการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความสนุกสนานทุกคนในแต่ละทีมพยายามช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ในการทำกิจกรรม ในช่วงแรก ๆ ต่างคนต่างพยายามช่วยทำงานอย่างเร่งรีบ ขาดการวางแผนในการทำงาน ขาดการกำหนดบทบาทและหน้าที่การทำงานของสมาชิกในทีม บางครั้งมีการขัดแย้งกันในการคิด และในกลุ่มมีคนที่ทำงานเด่นที่สุดเพียง 1-2 คนบางคนยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน แต่เมื่อมีการให้แต่ละกลุ่มได้วิเคราะห์กิจกรรมและสรุปแนวคิดที่ได้ด้วยตนเองและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากวิทยากรทำให้แต่ละกลุ่มมีพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีการยอมรับซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทผู้นำผู้ตามชัดเจนดีขึ้น มีการวางแผนการทำงาน และร่วมกันปฏิบัติงานให้กำลังใจกันและประเมินเพื่อปรับปรุงงานร่วมกันเสมอ มีความสามารถในการสื่อสารและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบว่า ครูเห็นว่าการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานเป็นทีมเป็นกิจกรรมที่แปลกใหม่ สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ รู้สึกชีวิตสดชื่นขึ้น รู้จักเพื่อนมากขึ้น รักกันมากขึ้น มีกำลังใจมากขึ้น อยากกลับไปพัฒนางานร่วมกับเพื่อน ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ไปอย่างไม่รู้ตัวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการเรียนการสอนได้ และทำให้การทำงานเป็นระบบมากขึ้น ผลที่ปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของกระบวนการเตรียมความพร้อมพัฒนาให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

นอกจากนี้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษายังได้นำความรู้และประสบการณ์การทำงานเป็นทีมในช่วงแรกไปประยุกต์ใช้จริงในระหว่างการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรและการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจากการสังเกต พบว่า สมาชิกเกือบทุกคนในทีมจะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการอภิปรายถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มทำงานเสมอ มีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเห็นชอบของทุกคนในที่ประชุม และมีการปฏิบัติได้จริงตามแผนที่กำหนดไว้เกือบทุกครั้ง ซึ่งมีบางครั้งเท่านั้นที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนอย่างสมบูรณ์และทันเวลาเนื่องจากมีการะงานด้านการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ รวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา แต่ทีมงานจะมีการปรับกำหนดการในแผนปฏิบัติงานใหม่ โดยมีผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร และผู้รับผิดชอบงานวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ซึ่งเป็นการตรวจสอบและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีมอีก 1 ครั้ง เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของทีมงานในการทำงาน จึงทำให้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับสูง และมีระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างชัดเจน

2. ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผลจากการเตรียมความพร้อมแสดงให้เห็นถึงว่าคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสองโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองกับก่อนการทดลองพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยที่พบนี้แสดงให้เห็นถึงว่า กระบวนการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น สามารถทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาสูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากก่อนการทดลองคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสองโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ แต่เมื่อได้รับการเตรียมความพร้อมแล้วทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา เหมตะศิลป์ (2537) ที่พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ O'Rourke (1995) ที่วิจัยในประเทศนิวซีแลนด์ แล้วพบว่าการมีโปรแกรมฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรทำให้คณะทำงานมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสูงขึ้นและพัฒนาหลักสูตรได้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งงานวิจัยของ Chan Chi Chiu (1996) ที่วิจัยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศฮ่องกง แล้วพบว่า ครูจำนวนมากไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเนื่องจากขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูขาดความรู้

ในการพัฒนาหลักสูตร และงานวิจัยของ Chen and Chung (2000) ที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในประเทศไทยได้พบว่า ครูที่ไม่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือฝึกอบรมด้านการพัฒนาหลักสูตรมาก่อน จะทำให้ขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร

สาเหตุที่ทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา มีพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาสูงขึ้น เนื่องมาจากกระบวนการเตรียมความพร้อมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ได้รวบรวมประสบการณ์เดิมในด้านการพัฒนาหลักสูตรของครูแต่ละคนมาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นจึงร่วมกันศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่จากกิจกรรมที่ผู้วิจัยกำหนดให้แล้วนำกลับมาอภิปรายแลกเปลี่ยนกันอีกครั้ง จนเกิดความคิดรวบยอดที่ชัดเจนในทุกคนของกลุ่ม หลังจากนั้นจึงร่วมกันลงมือฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาทีละขั้นตอน โดยระหว่างการปฏิบัติจะมีคณะวิทยากรแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์และครูของโรงเรียนนำร่องที่มีผ่านการประชุมชี้แจงกระบวนการเตรียมความพร้อมจากผู้วิจัย รวมทั้งเคยผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และมีประสบการณ์ในการสร้างหลักสูตรมาแล้ว เป็นบุคคลที่คอยให้คำปรึกษา และร่วมอภิปรายตลอดกระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 วัน รวมทั้งเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติจริงในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสาร ตำรา และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรอยู่เสมอ แล้วนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมกลับมาประชุมอภิปรายกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนก่อนปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา จึงทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

3. ความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ผลจากการเตรียมความพร้อมแสดงให้เห็นถึงว่าคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสองโรงเรียน มีความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.50$) พบว่า ความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา เหมตะศิลป์ (2537: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนทักษะปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ O'Rourke (1995) ที่วิจัยในประเทศนิวซีแลนด์ แล้วพบว่า การมีโปรแกรมฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรทำให้คณะทำงานสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ประสบความสำเร็จ

สาเหตุที่ทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสองโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดนั้น เนื่องมาจากคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาได้

ปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาตามขั้นตอนของกิจกรรมของกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งในการปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาเริ่มที่การทบทวนความรู้เดิมเกี่ยวกับขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ผ่านการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษามาแล้ว จึงทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทุกคนมีพื้นฐานความรู้ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาพอสมควร ซึ่งเมื่อนำความรู้ที่นำมาอภิปรายร่วมกันอีกครั้งคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทุกคนจึงมีความคิดรวบยอดในขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จากนั้นทุกคนจึงได้ทดลองฝึกปฏิบัติและอภิปรายให้เกิดความเข้าใจตรงกันอีกครั้ง หลังจากนั้นจึงปฏิบัติจริงตามขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อดำเนินการเสร็จในแต่ละขั้นตอนจะนำผลงานที่ได้มาอภิปรายร่วมกันอีกครั้งเพื่อปรับแก้ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด เนื่องจากในการดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษานี้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาต้องมีการประชุมกันอยู่เสมอดังนั้นการนำแนวคิดการทำงานเป็นทีมจึงถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันตลอดเวลา ซึ่งพิจารณาได้จากกรณีที่ครูมีการพูดคุย อภิปรายกันอย่างมีเหตุมีผล และยอมรับในความคิดเห็นที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีการวางแผน แบ่งงาน กำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสมอก่อนลงมือปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบงานเป็นระยะและเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นในแต่ละขั้นตอนจะมีการนำผลงานที่ได้มาร่วมกันพิจารณาอภิปรายและปรับปรุงผลงานนั้นก่อนปฏิบัติงานขั้นตอนต่อไปทุกครั้ง หลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างขึ้นจึงมีระดับคุณภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งหมายถึงว่าคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในด้านการนำผลของการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลของการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมและหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปใช้

1.1.1 การนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปใช้ในโรงเรียนกลางและขนาดเล็ก

จากการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปใช้ในโรงเรียน พบว่า ความรู้

ในสาระการเรียนรู้ของครู ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสร้างหลักสูตร เวลาในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรและการสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้มีดังนี้

1) ความรู้ในสาระการเรียนรู้ของครู

จากการสังเกตพบว่าครูมีปัญหาในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นเพื่อกำหนดเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ สาเหตุเนื่องมาจากในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีครูจำนวนน้อย และประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนระดับหนึ่ง ครูจึงมีความรู้ในสาระการเรียนรู้ที่จะวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นไม่เพียงพอ ดังนั้นการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เพียงพอที่ครูจะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และถ้ามีกรอบของสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นให้ครูใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์องค์ประกอบของสาระการเรียนรู้ รวมทั้งถ้ามีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มาให้ข้อเสนอแนะจะทำให้ครูสามารถสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้มีคุณภาพสูงสุด

2) ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสร้างหลักสูตร

จากการนำกระบวนการเตรียมความพร้อม พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสร้างหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การกำหนดสาระการเรียนรู้ และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ครูยังไม่เข้าใจชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้นจึงควรเน้นการฝึกปฏิบัติในขั้นตอนเหล่านี้มากขึ้น และขยายเวลาในการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น อย่างน้อยช่วงละประมาณ 3 ชั่วโมง ซึ่งน่าจะทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาชัดเจนขึ้น

3) เวลาในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตร

เนื่องจากผลการทดลอง พบว่า ครูมีความเครียดในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ต่อเนื่องเป็นเวลานาน ดังนั้นการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมควรประมาณ 2 ชั่วโมง ซึ่งจะทำให้ครูมีเวลาเพียงพอที่จะอภิปราย สะท้อนความคิดร่วมกัน และควรตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน ให้มีความยืดหยุ่นสามารถปฏิบัติงานได้ในหลายช่วงเวลา เช่น การปฏิบัติงานในช่วงเช้าก่อนปฏิบัติการสอน ช่วงพักเที่ยงต่อเนื่องเวลาในช่วงบ่ายอีก 1 ชั่วโมง ช่วงเย็นหลังปฏิบัติการสอน วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือในช่วงปิดภาคเรียน ซึ่งจะทำให้ครูมีความเหนื่อยล้าและความเครียดลดลง

4) การสนับสนุนของผู้บริหาร

การที่ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน

สร้างหลักสูตรสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อขวัญกำลังใจของครูที่จะร่วมทำงานกันเป็นทีม และผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นให้ครูเห็นที่จะดำเนินการให้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างหลักสูตรที่ชัดเจนและร่วมปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรกับครูในทุกขั้นตอนจะทำให้ครูร่วมมือกันทำหลักสูตรอย่างจริงจังและได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ

5) การจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ความสำเร็จของการปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษายังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ประกอบอีก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึง ได้แก่ การจัดวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรสนับสนุนการทำงานของครู ได้แก่ การจัดหาคอมพิวเตอร์ กระดาษ หมึก พร้อมเครื่องพิมพ์ให้พร้อมเพื่อให้ครูได้จัดพิมพ์และนำงานที่จัดทำแล้วมาตรวจสอบร่วมกันเป็นระยะ รวมทั้งการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร เช่น เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารมาตรฐานการเรียนรู้ เอกสารสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เอกสารการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เป็นต้น ดังเช่น คณะกรรมการของกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีเอกสารแนวทางการจัดสาระการเรียนรู้ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มาใช้ประกอบในการพิจารณาจัดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค ทำให้การจัดทำหลักสูตรดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีความถูกต้องสูงยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ในระหว่างการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญด้านสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มาช่วยให้การชี้แนะและตรวจสอบเป็นระยะ ซึ่งจะช่วยสร้างความถูกต้อง เหมาะสมของหลักสูตรได้มากขึ้นและเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ครูในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.2 การนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปใช้ในโรงเรียนขนาดใหญ่

เนื่องจากกระบวนการเตรียมความพร้อมที่พัฒนาขึ้นได้ดำเนินการในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีสภาพของโรงเรียน จำนวนครู ประสบการณ์ในการสอนของครู และปัจจัยที่เอื้อต่อการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปใช้ที่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นการนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปใช้ในโรงเรียนขนาดใหญ่จึงมีข้อควรคำนึงเพิ่มเติมจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมครู

เนื่องจากกระบวนการเตรียมความพร้อมใช้แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม ซึ่งคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน แต่เนื่องจากในโรงเรียนขนาดใหญ่มีครูจำนวนมาก จึงอาจทำให้การนำกระบวนการเตรียมความพร้อมไปใช้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นจึงควรดำเนินการเตรียมความพร้อมในกลุ่มใหญ่ทั้งโรงเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตรงกันเสียก่อน แล้วจึงให้มอบหมายงานให้

แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้แยกกันไปดำเนินการ โดยมีผู้เชี่ยวชาญเข้าไปให้ข้อเสนอแนะในแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้ รวมทั้งผู้บริหารและฝ่ายวิชาการคอยให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่ครูจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นจึงให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้นำผลงานกลับมาเสนอและอภิปราย ร่วมกันในกลุ่มใหญ่อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน

2) เวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการทดลอง พบว่า ครูมีความเครียดใน การปฏิบัติงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งต่อเนื่องเป็นเวลานาน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ปัญหานี้น่าจะเกิด ขึ้นมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ จำนวนมาก ดังนั้นการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน สร้างหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งที่เหมาะสมควรประมาณ 2 ชั่วโมง ซึ่ง จะทำให้ครูมีเวลาเพียงพอที่จะอภิปราย สะท้อนความคิดร่วมกัน ควรให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มี อิสระในการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติได้ในหลายช่วง เวลา เช่น การปฏิบัติงานในช่วงเช้าก่อนปฏิบัติการสอน ช่วงพักเที่ยงต่อเนื่องเวลาในช่วงบ่ายอีก 1 ชั่วโมง ช่วงเย็นหลังปฏิบัติการสอน วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือช่วงปิดภาคเรียน ซึ่งจะทำให้ครูมีความเหนื่อยล้า และความเครียดลดลง แต่ทั้งนี้การกำหนดเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวควรสอดคล้องกับตารางเวลาของ โรงเรียนที่ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องนำผลงานมาอภิปรายร่วมกัน

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำคู่มือการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้ในการเตรียมความพร้อม

สถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรให้ กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาควรศึกษา “คู่มือการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา สำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา” ให้มีความเข้าใจชัดเจน ซึ่งในคู่มือได้ ให้คำแนะนำการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับการเตรียม วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม แนวทางการจัดกิจกรรม เตรียมความพร้อม ข้อควรคำนึงในการนำกระบวนการการเตรียมความพร้อมไปใช้ ตารางกำหนด เวลาการเตรียมความพร้อมและแผนการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อม ซึ่งจากผลการทดลอง พบว่า ยังมีอีกหลายประเด็นที่เป็นปัญหาของการใช้กระบวนการการเตรียมความพร้อม เช่น การใช้สถานที่ฝึกอบรม ในช่วงการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งถ้าใช้สถานที่ที่ไม่ใช่ที่ทำงานจะดีกว่าฝึกอบรม ในที่ทำงาน การใช้เวลาในการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร ถ้ามีเวลาฝึก ปฏิบัติมากขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการสร้างหลักสูตรจะทำให้คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษามี ความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนขึ้น และใช้เวลาในช่วงปฏิบัติการ สร้างหลักสูตรสถานศึกษา ถ้าใช้ช่วงเวลาที่หลากหลาย อาทิ ช่วงเช้านก่อนเข้าเรียน ช่วงเย็นหลังเลิกเรียน ช่วงวันหยุดของแต่ละสัปดาห์ หรือช่วงปิดภาคเรียน จะทำให้ครูมีความเครียดจากการปฏิบัติงานลดลง

ดังนั้น การศึกษาคู่มือการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างละเอียดจะทำให้สามารถเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรสถานศึกษาที่คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษาทั้งสอง โรงเรียนสร้างขึ้นมีความเหมาะสมในการใช้กับในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กและก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรมีการปรับปรุงในบางองค์ประกอบของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ เนื่องจากหลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ยังเป็นหลักสูตรสถานศึกษาฉบับร่างที่มีข้อจำกัดในการจัดทำหลายประการ ดังเช่น ใช้เวลาในการจัดทำอันจำกัด ความรู้ในสาระการเรียนรู้ของครูยังไม่เพียงพอ และขาดเอกสารกรอบของสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ดังนั้น โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างจึงควรพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของ การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การกำหนดสาระการเรียนรู้ และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ให้สมบูรณ์ในทุกประเด็นก่อนนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีขนาดเดียวกันถ้ามีความประสงค์จะนำหลักสูตรนี้ไปใช้ในโรงเรียนของตนเอง ควรเป็นโรงเรียนที่มีสภาพของโรงเรียนและสภาพท้องถิ่นที่คล้ายคลึงกับโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง หรืออาจจะมีการปรับหลักสูตรในบางส่วนให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนก่อนนำไปใช้เพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลของการวิจัยไปใช้

2.1 ควรมีการวิจัยต่อเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ และศึกษาถึงผลของการใช้หลักสูตรสถานศึกษานี้ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูเท่านั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกียรติวีรธร อมาตยกุล. **พูดอย่างนี้โอ**. กรุงเทพมหานคร: สายส่งศึกษิต, 2539.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพิทยา, 2534.
- จ้านง วิบูลย์ศรี. **หลักและการปฏิบัติทางวาทนิเทศ**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ชัยเนตร ไวยคณี. **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ทิสนา เขมมณี. **กลุ่มสัมพันธ์ เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ธัชชัย นาจำปา. **การศึกษาการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- นพรัตน์ ศรีรุณ. **การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ประวีณ ฦ นคร. **เทคนิคการนำเสนอเรื่องด้วยวาจา**. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542.
- เปรมวดี ฤทธิเดช. **การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภ. **พฤติกรรมกลุ่ม (Group Behavior)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด, 2542.

- เมืองทอง เขมมณี. การฝึกอบรม หลักสูตร เทคนิคการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน.
กรุงเทพมหานคร: งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร:
สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542.
- เริงชัย หมื่นชนะ. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินตริง เฮาส์, 2539.
- วราภรณ์ บางเลียง. สภาพและปัญหาการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ
ท้องถิ่นของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- วิจิตร ไชยศิลป์. การสำรวจการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นตามหลักสูตรประถมศึกษา
พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2533) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วิชาการ,กรม. แนวทางการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยทางการศึกษา
กรมวิชาการ, 2545.
- วิชาการ,กรม. แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ, 2544.
- ศิริชัย อนันตผล. สภาพและปัญหาการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ
ท้องถิ่น ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ, 2544.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2535.
- เสนาะ ดิยาว. การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- สุขภาพจิต,กรม. คู่มือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: วงศ์กมลโปรดักชั่น, 2543.
- สุริยา เขมตะศิลป์. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตร
แบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียน เขตการศึกษา 1-12. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายนิเทศงานแผนงานและวิจัย
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2545.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. สรุปการนิเทศ กำกับ ติดตาม โรงเรียนแกนนำ
การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7.
พิษณุโลก: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7, 2545.

อุทัย บุญประเสริฐ. กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ภาษาอังกฤษ

Al-Hamadi,A.M. **An approach for teacher participation in curriculum planning
in the State of Qatar.** [Online]. 1984. Available from:

<http://thailis-db..car.chula.ac.th/dao/detail.nsp>[2001, October 22]

Al-Kazemi, A. “The self-managed team and tori theory”. **International Journal of
Commerce & Management** 8(1998): 70-87.

Bateman, A. **Team building: Development a productive team.** [Online].1990.

Available from: <http://www.ianr.un1.edu/pubs/minc/cc352.htm>[2000, April 22]

Brady, L. **Curriculum development.** 2nd. Sydney: Prentice Hall, 1988.

Brannick, M.T.; Salas, Eduardo; and Prince, Carolyn. **Team performance assessment and
measurement: Theory, Methods, and Applications.** New Jersey: Lawrence Erlbaum
Associates, Inc., 1997.

Brooks-Harris, J. E. and Stock-Ward, S.R. **Workshops: designing and facilitating
experiential learning.** London: Sage Publications, Inc., 1999.

Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. **Policy-making and training for school effectiveness.**
Hobart: Education Department of Tasmania, 1986.

Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. **The self-managing school.** Lewes: Falmer Press, 1988.

Campbell, R.J. **Developing the primary school curriculum.** London: Rinehart&Winston,
1985.

- Carr, C. **Teampower: Lessons from America's top companies on putting teampower to work.** New Jersey: Prentice – Hall Inc., 1992.
- Chan Chi Chiu, D. **A review of the Implementation of the “ School-based curriculum project scheme” in Hong Kong** [Online].1996. Available from:
<http://www.fed.cuhk.edu.hk/en/cupphil/96ccchan/abstract.htm>[2001, March 18]
- Chen, H.L.S and Chung, J. **School improvement in Taiwan : Problems and possibilities: The implementation of school-based curriculum development.** [Online].2000. Available from: http://www.ied.hk/cric/ic2000/papers/6s1_1.doc1[2002, August 4]
- Decker, L. H. **The role of the principal in the development of grade level teams.** [Online].2000. Available from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations>[2002, March 10]
- Eggleston,J. **School-based curriculum development in Britain.** London: Routledge& Kegan Paul, 1980.
- Evans, N. **Experiential learning for all.** London: Cassell, 1994.
- Familo-Hopek, S. J. **Communication skills training for teams.** [Online].1999. Available from:
<http://thailis-db..car.chula.ac.th/dao/detail.nsp>[2001, October 22]
- Garner, H.G. **Teamwork models and experience in education.** Boston: Allyn&Bacon, 1995.
- Glatthorn,A.A. **Curriculum leadership.** Glenview,IL,Scott: Foresman & Co, 1987.
- Glickstein, L. **Interpersonal communication : Using interpersonal communication to make your healthy relationships more rewarding.** [Online]. 2000. Available from:
http://www.awesomehealth.com/communication_skills.html[2001, November 12]
- Hall, G.E. and Loucks, S.F. “A developmental model for determining whether the treatment is actually implemented”. **American Educational Research Journal** 14(1977): 3.
- Harlen, W., Martin, M. and Symington, D. **School-based curriculum evaluation.** Toorak: State College of Victoria, 1977.
- Harris, P. “Building a high performance team”. **Training and dDevelopment Journal** 40 (1986): 28-30.
- Holpp, L. **Educational leader ship: Leadership at all levels of education.** [Online].1999. Available from: http://www.dleaderships.org/elps.cspa/faculty/rsc/doc_core.htm[2002, March 19]

- Huberman, A.M. and Miles, M. **Innovation up close: How school improvement works.**
New York: Plenum Press, 1984.
- Huszczo, G. "Training for team building". **Training and Development Journal** 44(1990): 37-43.
- Javis, P. **Adult and continuing education: Theory and practice.** London: Routledge, 1995.
cited in Smith Mark K. **David A. Kolb on Experiential learning.** [Online]. 1996. Available
from: <http://www.infed.org/biblio/b-explrn.htm>[2002, November 10]
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. **Joining together: Group theory and group skills.** 7th.
Boston: Allyn and Bacon, 2000.
- Kolb, D. A. **Experiential learning: Experience as the source of Learning and development.**
New Jersey: Prentice Hall Inc., 1984.
- Kolb, D. A. and Fry, R. **Toward an applied theory of experiential learning.** London: 1975.
- Lanza, P. "Team appraisals". **Personel Journal** 64 (1985): 47.
- Lawton, D. and Chitty, C. **The national curriculum.** London: University of London Institute
Of Education, 1988.
- Lawton, L. C. **An analysis on the effects of teamwork training on the proficiency of
high performance teams in the international exhibit industry.** [Online]. 2000.
Available from: <http://thailis-db.car.chula.ac.th/dao/detail.nsp>[2001, October 20]
- Leithwood, K.A. and Montgomery, D.J. "A framework for planned educational change:
Application to the assessment of program implementation". **Education Evaluation and
Policy Analysis** 4(1982): 2.
- Leithwood, K.A. and Montgomery, D.J. **Planned education change.** Toronto: OISE Press, 1986.
- Lieberman, A. and Miller, L. **Teacher, Their world and their work.** Alexandria: ASCD, 1984.
- Lewis, M. and Williams, D. **Experiential learning.** London: Routledge, 1994, อ้างถึงใน
ศุริน กล้ายรามัญ. การพัฒนากระบวนการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์และ
การเรียนรู้โดยใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างความรู้ เจตคติและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของ
ผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- Lieberman, A., Saxl, E.R. and Miles, M.B. **Teacher leadership: Ideological practice.**
Washington: University of Washington , 1986.

- Maddox, M.E. **Communication skills needed by first-line managers.** [Online].
1990. Available from: <http://ehostvgw1.epnet.com>[2001, October 7]
- Marsh, C., Day, C., Hannay, L., and McCucheon, G. **Reconceptualizing school-based curriculum development.** London: Burgess Science Press, 1990.
- Mears, P. and Voehl, F. **Team building: A structured learning approach.**
Florida: St. Louis Press, 1994.
- Miller, D. John. **The impact of low ropes course training on team development.** [Online].
1997. Available from: <http://thailis-db.car.chula.ac.th/dao/detail.nsp>[2001, October 20]
- Odum, M. K. **A study of teachers' perceptions of factors that are instrumental
In promoting change in a school-based change project.** [Online].1985. Available from
: <http://thailis-db.car.chula.ac.th/dao/detail.nsp>[2001, October 18]
- O'Rourke, M. **School-based curriculum development-seven school.** [Online].1995. Available from:
<http://www.education.govt.n2/curriculum/updates/update11index11.htm>[2001, August 10]
- Owen, H. **Building teams on a display of trust.** [Online].2001. Available from:
<http://cdnet2.car.chula.ac.th>[2001, March 21]
- Pratt, D. **Curriculum: Design and development.** New York: Harcourt, Brace Jovanovich, 1980.
- Reed, J. **Teamwork evaluation.** [Online].2000. Available from:
<http://challenge.enoreo.on.ca/students/evaluation..htm>[2000, August 30]
- Reid, K. **An introduction to primary school organization.** London: Hodder & Stoughton, 1988.
- Rhodes, S. **Self evaluation, Expert group evaluation and individual assessment of team work**
[Online].2001. Available from: <http://challenge.enoreo.on.ca/students/evaluation.htm>[2001,
August 30]
- Rutherford, W.L. "Styles and behaviors of elementary school Principals: The relationship
to school improvement". **Education and Urban Society** 17(1984): 1.
- Sabar, N. "Toward school-based curriculum development: Training school curriculum coordinators",
Journal of curriculum Studies 15(1983): 4.
- Shkedi, A. **School-based workshops for teacher participation in curriculum development.**
Journal of Curriculum Studies[Online].1996. Available from:
<http://cdnet2.car.chula.ac.th>[2001, March 27]

- Simons, H. Teacher professionalism and the national curriculum in Lawton, D.
and Chitty, C. **The National Curriculum**. Bedford Way Papers/33. London: University of
London Institute of Education: 1988.
- Skilbeck, M. **School-based curriculum development**. London: Butler&Tanner Ltd, 1984.
- Stott, K. and Walker A. Teams, teamwork & teambuilding. London: Prentice Hall. 1995.
- Todryk, L. “The project manager as team builder: Creating an effective team”.
Project Management Journal 21(1990): 17-22.
- Woodcock, M. and Francis, D. **The unblocked manager**. England: Gower Aldershot, 1994.
- Woodcock, M. **Team development manual**. 2nd Gower :Brookfield, Vermont., 1989.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบกระบวนการเตรียมความพร้อม
และเครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบกระบวนการเตรียมความพร้อมและเครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม

1. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกระบวนการเตรียมความพร้อม

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทศนา แคมมณี | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ บุญนุช | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 5. นางอาริรัตน์ วัฒนสิน (รองอธิบดีกรมวิชาการ) | กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ |
| 6. ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์ | หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ |

2. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทศนา แคมมณี | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ บุญนุช | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

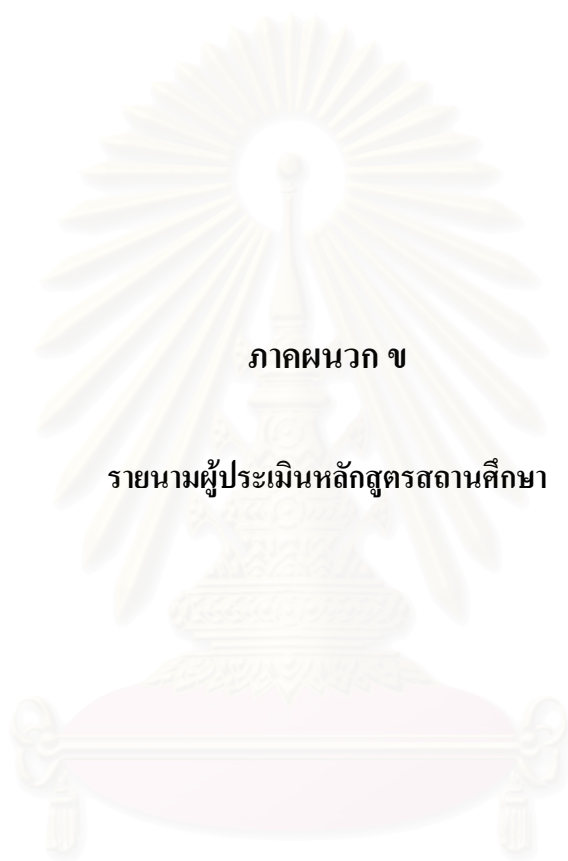
- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 3. ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 4. นางอาริรัตน์ วัฒนสิน (รองอธิบดีกรมวิชาการ) | กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ |
| 5. ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์ | หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ |

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 3. ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 4. นางอารีรัตน์ วัฒนสิน (รองอธิบดีกรมวิชาการ) | กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ |
| 5. ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์ | หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร. ไชยรัตน์ ปรานี สถาบันราชภัฏนครสวรรค์
3. นางสาวละเอียด จุฑานันท์ศึกษานิเทศก์ ระดับ 9 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
4. นายมนัส ขำอ่อนศึกษานิเทศก์ ระดับ 9 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
5. นางสาวกิ่งแก้ว อารีรักษ์ศึกษานิเทศก์ ระดับ 9 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
6. นางอารี วงศ์วรรณไพศาลศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
7. นางเอี่ยมพร หลอดแก้วทองแดงศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
8. นางสาวบุญศรี พระยางค์พิชญศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
9. นางศศิพัฒน์ ไกรว่องศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
10. นายชาญ เพิ่มไทยศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
11. นางสาวฉัฐพร พุฒิตานนท์ศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
12. นายเจริญฤทธิ์ จันทร์เจริญศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษาดูงาน
เขตการศึกษา 7
13. นายสุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
14. นายวีระชัย โชติรัตนศักดิ์ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
15. นายยุทธศิลป์ สิงคณิภาศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7

16. นางนารี มะโต ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
17. นางสาวพรศิริ เอี่ยมแก้ว ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
18. นายอาทิตย์ เอี่ยมบาง ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
19. นางสาวทัศนีย์ ประสันนาการ ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7
20. นายเกษม เป้าศรีวงษ์ ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
จังหวัดนครสวรรค์
21. นายดิเรก ทองหนัก อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
22. นางสาววรางค์รัตน์ อริยะวรรณ อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนบางระกำวิทยศึกษ
จังหวัดพิษณุโลก
23. นายอดิเรก เนตยนันท์ อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม
จังหวัดพิษณุโลก
24. นางสาวนิตา วงษ์จันทร์หาญ อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม
จังหวัดพิษณุโลก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

เรื่อง การสื่อสาร “เหตุเกิดที่ห้องประชุม”

เวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพจากกรณีตัวอย่างได้
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพได้
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปผลเสียของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานได้
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของสื่อสารที่มีประสิทธิภาพได้
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนวทางการใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

เนื้อหา

การสื่อสารมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ผู้พูดควรใช้ภาษาที่ถูกต้อง มีการยกตัวอย่างประกอบให้ชัดเจน ใช้ถ้อยคำและการออกเสียงที่ดีมีจังหวะวรรคตอน พูดอย่างชัดเจนให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย ไม่ใช้ภาษาที่กำกวมที่สามารถตีความได้หลายความหมาย และผู้ฟังนั้นควรตั้งใจฟังทุกประเด็นที่พูดเพื่อจับประเด็นสำคัญให้ได้และควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้พูดเพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการสื่อสารอีกครั้ง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นกระตุ้นประสบการณ์เดิม

1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยกล่าวถึงการสื่อสารกันในชีวิตประจำวันและการทำงานของแต่ละคน
2. คู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2-3 คน เล่าประสบการณ์ประทับใจเกี่ยวกับปัญหาการสื่อสารในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน

ขั้นให้เหตุผลและสะท้อนความคิด

3. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มละ 7-8 คน เล่าประสบการณ์ของตนเองเกี่ยวกับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน แล้วร่วมกันอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้
 - เราสื่อสารกันด้วยวิธีใดมากที่สุด
 - สาเหตุและปัญหาของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ
 - แนวทางการแก้ไขปัญหาของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ขั้นสรุปความคิดรวบยอดที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการให้เหตุผลและอภิปรายลงบนกระดานไวท์บอร์ด
5. แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอความคิดเห็นของกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นนำความรู้ไปทดลองฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่

6. วิทยากรแบ่งการประชุมก่อนแสดงบทบาทสมมติเป็น 8 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหน้าที่ดังนี้
 - กลุ่มที่ 1 มีหน้าที่แสดงบทบาทสมมติการประชุมที่ไม่มีประสิทธิภาพตามบทบาทที่กำหนดให้
 - กลุ่มที่ 2 มีหน้าที่แสดงบทบาทสมมติการประชุมที่มีประสิทธิภาพตามบทบาทที่กำหนดให้
 - กลุ่มที่ 3-8 มีหน้าที่บันทึกพฤติกรรมกรรมการสื่อสารของกลุ่มที่ 1 และ 2 ลงในแบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มที่ 1 เริ่มแสดงบทบาทสมมติ โดยมีสมาชิกแต่ละคนของกลุ่มที่ 3-8 เป็นผู้สังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการแสดงบทบาทสมมติ และวิทยากรบันทึกภาพการแสดงบทบาทสมมติลงในวิดีโอเทป เพื่อใช้ในการอภิปรายวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการประชุมหลังสิ้นสุดการแสดงบทบาทสมมติ
6. เมื่อกลุ่มที่ 1 แสดงบทบาทสมมติเสร็จ จึงให้กลุ่มที่ 2 แสดงต่อ เกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสมาชิกแต่ละคนสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการแสดงบทบาทสมมติ กลุ่มที่ 3-8 และมีการบันทึกวีดิทัศน์การแสดงบทบาทสมมติไว้เช่นกัน
7. สมาชิกของกลุ่มที่ 3-8 ดำเนินการประชุมสรุปพฤติกรรมกรรมการแสดงบทบาทสมมติตามที่สังเกตได้ให้เป็นภาพรวมของกลุ่ม

ขั้นให้เหตุผลและสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติ

8. กลุ่มที่ 3-8 นำเสนอผลการสรุปพฤติกรรมกรรมการแสดงบทบาทสมมติทีละกลุ่ม
9. วิทยากรนำอภิปรายประกอบภาพวีดิทัศน์ที่บันทึกไว้ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการสื่อสารในประเด็นต่อไปนี้
 - ปัญหาและสาเหตุของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพคืออะไร
 - การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลเสียต่อการทำงานอย่างไร
 - องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีอะไรบ้าง
 - การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันควรเป็นอย่างไร

ขั้นสรุปความคิดรวบยอดจากการทดลองฝึกปฏิบัติ

10. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปปัญหาและสาเหตุของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผลเสียของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ และแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นวางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง

11. วิทยากรซักถามต่อไปว่า
 - ท่านได้แง่คิดอะไรจากกิจกรรมนี้
 - ท่านจะวางแผนใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษาอย่างไรบ้าง
12. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษาต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง

13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน

สื่อการจัดกิจกรรม

1. กล้องวิดีโอทัศน์	1	เครื่อง
2. ม้วนวิดีโอทัศน์	1	ม้วน
3. แบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร	50	ชุด
4. กระดานไวท์บอร์ด	1	ชุด
5. ปากกาเขียนไวท์บอร์ด	1	ชุด

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตความร่วมมือและความตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
3. ตรวจสอบผลงานจากการปฏิบัติกิจกรรมของแต่ละกลุ่ม

กรณีตัวอย่างบทบาทสมมติที่ 1

เรื่อง การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง ให้อ่านกรณีตัวอย่างต่อไปนี้แล้วแสดงบทบาทสมมติตามที่กำหนดให้ โดยใช้เวลาในการแสดงไม่เกิน 15 นาที

กรณีตัวอย่าง

โรงเรียนหนองแพงพวย เป็นโรงเรียนที่มีการจัดงานศิษย์เก่ามาทุกปี ซึ่งคณะกรรมการทุกคนจะรู้งานเป็นอย่างดี แต่เนื่องจากปีนี้โรงเรียนได้เปลี่ยนผู้บริหารใหม่ ซึ่งมีแนวคิดในการจัดงานที่แปลกออกไป เพื่อให้คนมาเที่ยวเมื่อหน้าต่อความซ้ำซากที่เคยจัดมา คณะกรรมการจัดงานจึงดำเนินการประชุมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องของ กิจกรรมที่ควรจัด การแบ่งงานรับผิดชอบ วิธีการจัดกิจกรรม และการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

บทบาทของผู้แสดง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา (A) มีลักษณะดังนี้
 - พุดนำเสนอโดยขาดข้อมูลที่เพียงพอ (ไม่มีข้อมูลที่จะประชุมเพียงพอ)
 - นำเสนอข้อมูลที่มักใช้ภาษาที่ไม่ถูกต้อง
 - การพูดไม่ขอบเขตตัวอย่างให้เข้าใจชัดเจน
 - พูดเว้นวรรคตอนไม่ถูกต้อง น้ำเสียงไม่น่าสนใจ และเข้าใจยาก
2. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายกิจกรรม (B) มีลักษณะดังนี้
 - มักแสดงความคิดเห็นไม่ค่อยตรงประเด็น
 - การแสดงความคิดเห็นไม่มีเหตุผลและมักไม่มีประโยชน์
 - เสนอแนะในสิ่งที่นำไปปฏิบัติไม่ได้
3. หัวหน้างานกิจกรรม (C) มีลักษณะดังนี้
 - พูดตรงไปตรง และไม่ค่อยสุภาพ
 - พูดทางลบมากกว่าทางบวก
 - ชอบตัดสินความคิดของคนอื่นว่าดีหรือเลว
4. ครู (D,E,F,G) มีลักษณะดังนี้
 - ไม่สนใจฟัง มักนำงานอื่น ๆ มาทำ หรืออ่านหนังสือพิมพ์
 - ชอบพูดตัดบท พูดแทรกหรือโต้แย้งขณะที่คนอื่นพูด
 - มักตีความบิดเบือนจากสิ่งที่คนอื่นพูด

กรณีตัวอย่างบทบาทสมมติที่ 2

เรื่อง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง ให้อ่านกรณีตัวอย่างต่อไปนี้แล้วแสดงบทบาทสมมติตามที่กำหนดให้ โดยใช้เวลาในการแสดงไม่เกิน 15 นาที

กรณีตัวอย่าง

โรงเรียนประจำอำเภอแห่งหนึ่ง เป็นโรงเรียนที่มีงบประมาณในการบริหารงานในโรงเรียนที่จำกัดมากดังนั้นในแต่ละปีจึงต้องมีการประชุมกันเพื่อจัดสรรงบประมาณอย่างให้ลงตัวที่สุด โดยวันนี้มีผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวด และครู มาร่วมกันประชุมดังนี้

บทบาทของผู้แสดง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา (A) มีลักษณะดังนี้
 - พุดนำเสนอโดยมีข้อมูลที่ผ่านมาอย่างเพียงพอ
 - นำเสนอข้อมูลโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง
 - การพุดจะมีการยกตัวอย่างให้เข้าใจอย่างชัดเจน
 - พุดเว้นวรรคตอนถูกต้อง น่าเสียน่าสนใจ และพุดเข้าใจง่าย
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา (B,C) มีลักษณะดังนี้
 - แสดงความคิดเห็นได้ตรงประเด็นเสมอ
 - การแสดงความคิดเห็นมีเหตุผลและมีประโยชน์
 - เสนอแนะในสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้
3. หัวหน้าหมวด (D,E,F,G) มีลักษณะดังนี้
 - พุดตรงไปตรงแต่สุภาพ
 - พุดทางทวนมากกว่าทางลบ
 - ไม่ตัดสินความคิดของคนอื่นว่าดีหรือเลว
4. ครู (H,I,J,K) มีลักษณะดังนี้
 - สนใจฟังอย่างตั้งใจ
 - ฟังจนจบในการพุดของแต่ละคน ไม่พุดตัดบท พุดแทรกหรือโต้แย้งขณะที่คนอื่นพุด
 - ตีความได้ตรงกับสิ่งที่คนอื่นพุด

แบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการแสดงบทบาทสมมติ
เรื่อง การสื่อสาร

ตอนที่ 1

คำชี้แจง ให้ท่านสังเกตการแสดงบทบาทสมมติแล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินนี้ โดยใส่ ✓
ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ในข้อต่อไปนี้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ			บันทึกเพิ่มเติม
		ดี 3	พอ ใช้ 2	ปรับปรุง 1	
1. ความสามารถด้านการพูด					
การนำเสนอข้อมูลที่ประชุม					
1	ใช้ภาษาถูกต้อง				
2	ยกตัวอย่างประกอบได้ชัดเจน				
การแสดงความคิดเห็น					
3	พูดได้ตรงประเด็น มีเหตุผลและเป็นประโยชน์				
4	ใช้คำพูดที่สุภาพและเปิดเผย				
5	ใช้คำพูดทางบวกมากกว่าทางลบ				
6	ใช้คำพูดที่บอกถึงข้อเท็จจริง โดยไม่ประเมินว่าดีหรือเลว				
2. ความสามารถในด้านการฟัง					
7	จับประเด็นสิ่งที่ฟังได้โดยไม่ตีความบิดเบือนไปจากความหมายเดิม				
8	ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ตรงประเด็น แก่ผู้พูด				
รวม					
รวมทั้งสิ้น					

ตอนที่ 2

คำชี้แจง ให้สรุปพฤติกรรมจากการแสดงบทบาทสมมติ ปัญหาและสาเหตุของปัญหาของ
การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ลงในช่องว่างต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. พฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.

ปัญหาของการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ	สาเหตุของปัญหา
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ภาคผนวก ง

เครื่องมือประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

โรงเรียน.....วันที่ประเมิน.....

คำชี้แจง ให้ประเมินพฤติกรรมของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวม โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับการประเมินที่ตรงกับพฤติกรรมที่เป็นจริงของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์
ประกอบการพิจารณาดังต่อไปนี้

มากที่สุด หมายถึง	จำนวน ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมนั้น
มาก หมายถึง	จำนวน ร้อยละ 70-79	ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมนั้น
ปานกลาง หมายถึง	จำนวน ร้อยละ 60-69	ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมนั้น
น้อย หมายถึง	จำนวน ร้อยละ 50-59	ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมนั้น
น้อยที่สุด หมายถึง	จำนวน น้อยกว่าร้อยละ 50	ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมนั้น

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เพื่อนร่วมงานแสดงความสามารถอย่างเต็มความสามารถในขณะที่ทำงานร่วมกับสมาชิกในคณะทำงาน					
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของสมาชิกในคณะทำงาน					
3	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
4	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้ตรงกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย					
5	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสมาชิกในคณะทำงาน					
6	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
7	เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยกับบทบาทในการปฏิบัติงานของสมาชิกในคณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
8	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	เพื่อนร่วมงานส่งเสริมและสนับสนุนความคิดของสมาชิกในขณะทำงาน					
10	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในขณะทำงาน					
11	เพื่อนร่วมงานยอมรับมติของสมาชิกในขณะทำงาน					
12	เพื่อนร่วมงานกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน					
13	เพื่อนร่วมงานวางแผนการทำงานร่วมกัน					
14	เพื่อนร่วมงานส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
15	เพื่อนร่วมงานประเมินผลและปรับปรุงงานร่วมกัน					
16	เพื่อนร่วมงานนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมด้วยภาษาที่ถูกต้อง					
17	เพื่อนร่วมงานยกตัวอย่างประกอบการนำเสนอข้อมูลให้สมาชิกในขณะทำงานเข้าใจชัดเจน					
18	เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้ตรงประเด็น					
19	เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและเป็นประโยชน์					
20	เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำพูดที่สุภาพและเปิดเผย					
21	เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำพูดทางบวกมากกว่าทางลบ					
22	เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำพูดที่บอกถึงข้อเท็จจริง และไม่ประเมินว่าดีหรือเลว					
23	เพื่อนร่วมงานสามารถจับประเด็นสิ่งที่ฟังได้และตีความได้ตรงกับ ความหมายเดิม					
24	เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้พูดได้ชัดเจนและตรงประเด็น					

แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง 1. แบบวัดนี้มี 25 ข้อ ใช้เวลาในการทำ 25 นาที

2. ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียง ก, ข, ค หรือ ง เพียงคำตอบเดียวแล้วทำเครื่องหมาย

ลงใน ของกระดาษคำตอบ

1. ปัจจัยใดมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษามากที่สุด
 - ก. เวลาในการปฏิบัติการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
 - ข. แรงจูงใจที่จะร่วมมือกันสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
 - ค. งบประมาณสนับสนุนในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
 - . ความรู้ของครูและผู้เกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
2. ข้อใดเป็นหลักการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
 - . เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นความเป็นไทยมากกว่าสากล
 - ข. โครงสร้างหลักสูตรมีความยืดหยุ่นทั้งด้านสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้
 - ค. ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคตามโอกาสของแต่ละเขตพื้นที่
 - . เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา
3. ข้อใดกล่าวถึงจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้ถูกต้องน้อยที่สุด
 - . มุ่งเน้นความเป็นไทย
 - . มุ่งพัฒนาให้เป็นคนดีมีปัญญา
 - . เน้นความเป็นสากลโดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ
 - . มุ่งเน้นด้านทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์
4. โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดหลักสูตรสถานศึกษาไว้อย่างไร
 - . กลุ่มภาษาต่างประเทศกำหนดให้เรียนภาษาอังกฤษทุกช่วงชั้น
 - . วิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา ถูกกำหนดไว้เฉพาะในกลุ่มสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ค. หลักสูตรมี 4 ช่วงชั้น คือระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา
 - ง. สาระการเรียนรู้มี 9 กลุ่ม คือ ภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, สุขศึกษาและพลศึกษา, ศิลปะ, การงานอาชีพ, เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ

5. ข้อใดจัดหลักสูตรสถานศึกษาไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- . สถานศึกษาต้องจัดสาระการเรียนรู้ให้ครบทั้ง 8 กลุ่ม ในทุกชั้น
 - . สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละปี
 - . สถานศึกษาต้องจัดทำรายวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดไว้
 - ง. สถานศึกษาต้องจัดหลักสูตรให้ผู้เรียนจะได้เลือกเรียนตามความถนัด และความสนใจ ในช่วงชั้นที่ 2,3 และ 4
6. สถานศึกษาใดจัดเวลาเรียนได้ถูกต้องตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแนวทางไว้
- . โรงเรียน ก กำหนดให้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในช่วงชั้นที่ 3-4 มีเวลาเรียนเท่ากัน
 - . โรงเรียน ข จัดเวลาเรียนเป็นรายภาคในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 โดยคิดเวลา 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน เป็น 1 หน่วยกิต
 - . โรงเรียน ค จัดเวลาเรียนยืดหยุ่นตามความเหมาะสมในแต่ละชั้นปี โดยช่วงชั้นที่ 3 จัดเวลาเรียนเป็นรายปี และช่วงชั้นที่ 4 จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค
 - ง. โรงเรียน ง จัดเวลาเรียนเป็นรายปีในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 โดยกำหนดสัดส่วนเวลาเรียนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

ให้ใช้ข้อความต่อไปนี้ตอบข้อ 7 - 10

- . หน่วยการเรียนรู้
- ข. สาระการเรียนรู้
- ค. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- ง. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

7. ความรู้ที่ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ เนื้อหาวิชาและกระบวนการ
8. ความรู้ที่ครบวงจรในเรื่องหนึ่ง
9. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว
10. คุณภาพของผู้เรียนที่พึงประสงค์ ซึ่งเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในชั้น ป.3, ป.6, ม. 3 และ ม.6 ของแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้

11. ข้อใดเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ดีที่สุด
- . ควรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในทุกสาระการเรียนรู้
 - . ควรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - . ควรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - . กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ไม่ควรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เนื่องจากมีธรรมชาติวิชาต่างจากกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น
12. ข้อใดกล่าวถึง หลักสูตรสถานศึกษา ไม่ถูกต้อง
- ก. ทุกสถานศึกษา มีหลักสูตรสถานศึกษาของตนเอง
 - ข. ทุกสถานศึกษา มีหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกัน
 - ค. สถานศึกษาที่มีสภาพใกล้เคียงกันอาจใช้หลักสูตรสถานศึกษาเดียวกันได้
 - ง. โรงเรียนขนาดเล็กสามารถใช้หลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดใหญ่ได้
13. “คุณภาพของผู้เรียน” ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาจากสิ่งใดเป็นสำคัญ
- . สาระการเรียนรู้
 - ข. มาตรฐานการเรียนรู้
 - ค. จุดประสงค์การเรียนรู้
 - ง. กิจกรรมพัฒนานักเรียน
14. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอแนะหลักการจัดการเรียนรู้อย่างไร
- ก. ครูควรเปลี่ยนแปลงบทบาทมาเป็นผู้ชี้นำมากกว่าผู้สอน
 - ข. ครูควรเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
 - ค. ครูควรใช้วิธีการสอนวิธีใดวิธีหนึ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้ง
 - ง. ครูควรจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน
15. ช่วงชั้นใดจัดการเรียนรู้ไม่ถูกต้อง
- ก. ช่วงชั้นที่ 3 ควรจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบโครงงานมากขึ้น
 - ข. ช่วงชั้นที่ 4 ควรจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นด้านอาชีพ การศึกษาเฉพาะทางและการศึกษาต่อ
 - ค. ทุกช่วงชั้นควรจัดการเรียนรู้โดยมีจุดเน้นต่างกันและให้ผู้เรียนรู้ได้ครบทุกมาตรฐานการเรียนรู้
 - ง. ช่วงชั้นที่ 1 เน้นการบูรณาการในวิชา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และวิทยาศาสตร์ เป็นหลัก
16. ข้อใดกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ไม่ถูกต้อง
- . ให้อาจารย์ใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - . ให้อาจารย์ร่วมกับผู้ปกครองร่วมมือกันกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - . ให้อาจารย์ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่จะส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดและเขียนมากขึ้น
 - . ให้อาจารย์ใช้แบบทดสอบควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกจุดประสงค์การเรียนรู้

17. ข้อใดไม่ใช่เกณฑ์การจบการศึกษาภาคบังคับ
- ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินการเรียนรู้อัน 8 กลุ่ม ให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
 - ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
 - ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
 - ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
18. ข้อใดกล่าวถึงการกำหนดภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ที่ดีที่สุด
- กำหนดภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
 - กำหนดภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับศักยภาพของครู
 - กำหนดภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษา
 - กำหนดภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
19. หน่วยการเรียนรู้ควรจัดอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด
- จัดแบบบูรณาการทุกหน่วยการเรียนรู้
 - จัดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - จัดแบบบูรณาการให้สัมพันธ์กันทุกหน่วย โดยมีเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา
 - จัดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ โครงสร้างของหลักสูตรที่กำหนดไว้ และมีความสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ
20. ข้อความ “พีชคณิต” ในกลุ่มคณิตศาสตร์ หมายถึงสิ่งใด
- สาระ
 - สาระการเรียนรู้
 - สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น
 - สาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค
21. องค์ประกอบสำคัญในคำอธิบายรายวิชา มีอะไรบ้าง
- มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค แผนการจัดการเรียนรู้ และเวลาเรียน
 - ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค และเวลาเรียน
 - ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค แผนการจัดการเรียนรู้ และเวลาเรียน

ให้ใช้ข้อความในหมายเลขที่ 1-7 ตอบข้อ 22

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. กำหนดสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค | 5. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ |
| 2. จัดทำคำอธิบายรายวิชา | 6. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง |
| 3. กำหนดโครงสร้างหลักสูตร | 7. กำหนด ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะ |
| 4. กำหนดวิสัยทัศน์ | ผู้เรียนที่พึงประสงค์ |

22. ข้อใดเรียงลำดับขั้นตอนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้ถูกต้อง

- ก. 3-4-7-1-6-2-5
- ข. 4-7-3-6-1-5-2
- ค. 4-3-7-6-1-5-2
- ง. 2-3-4-7-6-1-5

23. การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ควรปฏิบัติอย่างไร

- . การใช้แบบสอบถามเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ดีที่สุด
- . เก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุดแล้วนำมาคัดเลือกภายหลัง
- . เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลายจากผู้ให้ข้อมูลที่ดี
- . เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีเดียวเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

24. สาระการเรียนรู้รายปีวิเคราะห์มาจากอะไร

- . คำอธิบายรายวิชา
- . ตำราของสำนักพิมพ์ต่าง ๆ
- . มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
- . ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี

25. หน่วยการเรียนรู้ได้จากข้อใด

- . สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น
- . มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
- . สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
- . ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค

แบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

โรงเรียน..... อำเภอ..... จังหวัด.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีรายการที่จะประเมิน ดังนี้
 - 1.1 วิสัยทัศน์
 - 1.2 คุณภาพของผู้เรียน
 - 1.3 โครงสร้างหลักสูตร
 - 1.4 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค
 - 1.5 สารการเรียนรู้
 - 1.6 คำอธิบายรายวิชา
 - 1.7 หน่วยการเรียนรู้
 - 1.8 การวัดและประเมินผล
2. วิธีการประเมิน ให้ผู้ประเมินพิจารณาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ แล้วประเมินตามรายการที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความเป็นจริง ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 80-100
4	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 70-79
3	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 50-69
2	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นร้อยละ 40-49
1	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามรายการนั้นน้อยกว่าร้อยละ 40
3. ให้ผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแต่ละรายการ ลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
วิสัยทัศน์					
1. ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของโรงเรียน
2 สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน
3. สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น
4. แสดงเป้าหมายที่คาดว่าจะเกิดกับผู้เรียนไว้ อย่างชัดเจน
5. นำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้จริง
คุณภาพของผู้เรียน					
6. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและ วิสัยทัศน์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้
7. สอดคล้องกับสภาพ ความต้องการของ ชุมชนและท้องถิ่น
8. เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะและพัฒนาการ ของผู้เรียนในช่วงชั้น
9. ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยทักษะพิสัย และ กระบวนการ
10. นำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้
โครงสร้างหลักสูตร					
11. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้
12. มีรายวิชาพื้นฐานครอบคลุมมาตรฐาน- การเรียนรู้ที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดไว้
13. มีรายวิชาเพิ่มเติมสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน ชุมชน และศักยภาพของสถานศึกษา
14. มีสัดส่วนเวลาเรียนสาระการเรียนรู้ พื้นฐานและสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมเหมาะสม
15. มีเวลาเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เหมาะสม

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค					
16. สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น
17. ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย และกระบวนการ
18. สอดคล้องกับพัฒนาการและความต้องการของ ผู้เรียน
19. สอดคล้องและต่อเนื่องกันตลอดช่วงชั้น
20. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ให้บรรลุผลได้
สาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค					
21. มีสาระการเรียนรู้พื้นฐานครบถ้วนตาม มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด
22. มีสาระการเรียนรู้เพิ่มที่สอดคล้องกับศักยภาพ ของผู้เรียน และความต้องการของท้องถิ่น
23. สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/ รายภาค
24. ครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการที่ ควรปลูกฝังให้แก่ผู้เรียน
25. สอดคล้องกับบุคลิกภาวะและพัฒนาการ ของผู้เรียน
26. ต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อนกันของแต่ละชั้นและ ช่วงชั้น

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
คำอธิบายรายวิชา					
27. ครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง รายปี/รายภาค
28. ครอบคลุมสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค
29. มีเวลาเรียนหรือหน่วยกิตเหมาะสมกับ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาคและ สาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค
30. นำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้ได้
หน่วยการเรียนรู้					
31. แต่ละหน่วยการเรียนรู้สัมพันธ์และต่อเนื่องกัน
32. มีการบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้
33. มีการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
34. มีการบูรณาการกับชีวิตจริงของผู้เรียน
35. มีเวลาเรียนหรือจำนวนหน่วยกิตเหมาะสมและ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค
36. นำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้
การวัดและประเมินผล					
37. มีการกำหนดให้ใช้วิธีการวัดผลและ ประเมินผลควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนรู้
38. มีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและ เน้นการปฏิบัติจริง
39. มีวิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับ ธรรมชาติและลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระ- การเรียนรู้
40. เปิดโอกาสให้นักเรียน พ่อแม่หรือผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

แบบบันทึกผลการทดลองใช้กระบวนการเตรียมความพร้อม

1. การจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

- 1.1 สภาพเหตุการณ์ทั่วไป.....
.....
- 1.2 การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม.....
.....
- 1.3 พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา.....
.....
- 1.4 ปัญหา.....
.....

2. การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

- 2.1 สภาพเหตุการณ์ทั่วไป.....
.....
- 2.2 การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม.....
.....
- 2.3 พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา.....
.....
- 2.4 ปัญหา.....
.....

3. การจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

- 3.1 สภาพเหตุการณ์ทั่วไป.....
.....
- 3.2 การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม.....
.....
- 3.3 พฤติกรรมของคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา.....
.....
- 3.4 ปัญหา.....
.....

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ เกิดเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2505 ที่จังหวัดพิษณุโลก สำเร็จปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต จากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปีการศึกษา 2527 สำเร็จปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มหาสารคาม) เมื่อปีการศึกษา 2533 เข้าศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2541 ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย