

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาปริญญาตรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ(Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF : HEd)
2. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังและหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ พุทธศักราช 2555
3. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและกระบวนการกลุ่ม
4. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
(Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF:HEd)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF:HEd) เป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การแบ่งสาขาวิชา มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ การเปิดโอกาสในเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

หลักการสำคัญของ TQF

1. เป็นเครื่องมือในการนาแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวัดการศึกษาตามที่กำหนดใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐานการอุดมศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
2. มุ่งเน้นที่ Learning Outcomes ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพเพื่อประกันคุณภาพบัณฑิต
3. มุ่งประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเข้าไว้ด้วยกันและเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องเดียวกัน
4. เป็นเครื่องมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง/มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมและสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่คาดว่าจะพึงมี
5. มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันใด ๆ ของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกันได้ ในสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ โดยเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตรตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลายโดยมั่นใจถึงคุณภาพของบัณฑิตซึ่งจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจเป็นที่พึงพอใจของนายจ้าง
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ TQF

นอกจากจะให้เป็นไปตามหลักการสำคัญของ TQF ตามที่เสนอข้างต้นแล้ว มีวัตถุประสงค์อื่นที่สำคัญอีก ดังนี้

1. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพขั้นต่ำของบัณฑิตในแต่ละสาขา/สาขาวิชาหรือแต่ละคุณวุฒิ
2. เพื่อให้แต่ละสาขา/สาขาวิชามีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเอง โดยบัณฑิตในสาขา สาขาวิชาเดียวกันของแต่ละสถาบันฯ มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานคุณวุฒิระดับการศึกษาของสาขา/สาขานั้น ๆ
3. เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ระเบียบ (deregulations) ในการดำเนินการให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็งและความพร้อมในการจัดการศึกษา

โครงสร้างและองค์ประกอบของ TQF

1. ระดับคุณวุฒิ (Levels of Qualifications)

- ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี)
- ระดับที่ 2 ปริญญาตรี
- ระดับที่ 3 ประกาศนียบัตรบัณฑิต
- ระดับที่ 4 ปริญญาโท
- ระดับที่ 5 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง
- ระดับที่ 6 ปริญญาเอก

2. มาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ของคุณวุฒิของประเทศไทย มีอย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Morals)
2. ด้านความรู้ (Knowledge)
3. ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility)
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical, Communication and Information Technology Skills)

ในบางสาขาวิชาอาจกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ให้มีมากกว่า 5 ด้านก็ได้ เช่น บางสาขาวิชาเน้นทักษะของการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ก็จะเพิ่มมาตรฐานผลเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skills) หรือบางสาขาวิชาต้องการใช้บัณฑิตของสาขาวิชามีมาตรฐานผลการเรียนรู้มากกว่าหรือพิเศษกว่าบัณฑิตในสาขาวิชาอื่นก็สามารถกำหนดเพิ่มเติมได้

1. มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิ

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถจัดการปัญหาทางด้านจริยธรรมและวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ด้วยวิถีทางที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ได้อย่างสอดคล้องกับค่านิยมพื้นฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แสดงออกถึงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ในระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางค่านิยมและการจัดลำดับความสำคัญ แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสม่ำเสมอ และบูรณาการได้อย่างสมดุลเหมาะสมระหว่างวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เป็นอย่างดีต่อผู้อื่น มีภาวะผู้นำในการทำงาน ในกลุ่มต่าง ๆ ในครอบครัว และชุมชน

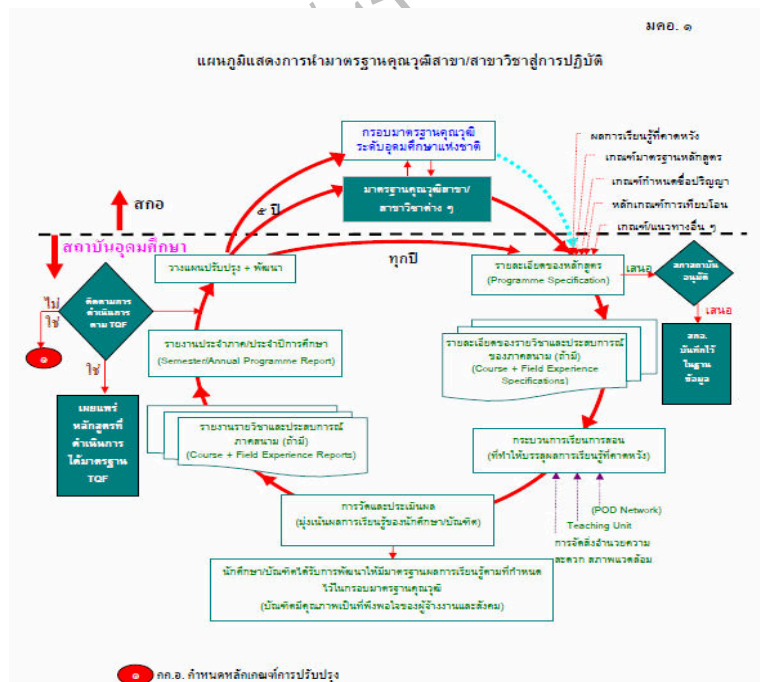
2) ด้านความรู้ มีองค์ความรู้ในสาขา/สาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ รู้หลักและทฤษฎีที่สัมพันธ์กัน ตระหนักในองค์ความรู้และทฤษฎีในสาขาวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้ที่เรียนในหลักสูตรวิชาชีพมีความคุ้นเคยกับพัฒนาการล่าสุดบนระดับเนื้อหาของความรู้เฉพาะด้านในสาขา/สาขาวิชาที่ศึกษา รวมทั้งตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ในหลักสูตรที่เตรียมนักศึกษาเพื่อปฏิบัติงานวิชาชีพ นักศึกษาจะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบ เทคนิค ข้อบังคับ รวมถึงวิธีการปรับปรุงให้ทันตามกาลเวลาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3) ด้านทักษะทางปัญญา มีความสามารถในการทำวิจัย เข้าใจและสามารถประเมินข้อมูล ค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่กว้างขวาง และประยุกต์ข้อสรุปเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้งที่แตกต่างกันได้โดยไม่ต้องอาศัยคำแนะนำจากภายนอก สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนวทางใหม่ในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ภาคปฏิบัติและผลกระทบที่ตามมาจากการตัดสินใจ สามารถประยุกต์ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้เหล่านี้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสาขา/สาขาวิชาที่เรียนสำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็นประจำได้อย่างเหมาะสม และแยกแยะสถานการณ์ที่ต้องการการแก้ไข ปัญหาด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ พร้อมก็นำเอาความรู้ความเข้าใจในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เพื่อสนองต่อสถานการณ์เช่นนั้น

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะในฐานะผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในกลุ่มที่มีสถานการณ์ไม่ชัดเจน และต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินการ แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องการความสนใจและกล่าวถึงปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม บนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อศึกษาปัญหาและข้อโต้แย้งแล้ว สามารถระบุเทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ในการแปลความหมายและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและการเขียน รู้จักเลือกและใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับปัญหาและกลุ่มผู้ฟังที่แตกต่างกัน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นประจำในการเก็บรวบรวมข้อมูล แปลความหมาย และสื่อสารข้อมูลข่าวสารและความคิด

2. ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละคุณวุฒิ หลักสูตรระดับปริญญาตรี ต้องออกแบบมาเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในสาขา/สาขาวิชาอย่างกว้าง ๆ เน้นให้รู้จักในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ การพัฒนาและผลการวิจัยล่าสุด นักศึกษาควรตระหนักถึงความรู้และทฤษฎีในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ปริญญาตรีเป็นคุณวุฒิพื้นฐานสำหรับการเข้าสู่อาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่ใช้ทักษะความชำนาญสูง และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนั้นหลักสูตรจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในวิชาชีพ และพื้นฐานความรู้ภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี และการวิจัยที่จำเป็นต่อการศึกษาด้วย
3. จำนวนหน่วยกิตในหลักสูตรและระยะเวลาในการศึกษาเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร
4. การกำหนดชื่อคุณวุฒิ เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดชื่อปริญญา
5. การเทียบโอนความรู้หรือประสบการณ์ เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญาเข้าสู่การศึกษาในระบบ และเรื่อง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดีในการเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญาเข้าสู่การศึกษาในระบบ



ภาพที่ 2.1 แสดงการนำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาสู่การปฏิบัติ

ที่มา : arit.chandra.ac.th/sar/TQF.pdf

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่นถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพ โดยจะส่งผลให้งานหรือภาระงานที่รับผิดชอบสำเร็จเสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สถาบันเทคโนโลยียานยนต์มหาชัย และหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ พุทธศักราช 2555

ประวัติสถาบันเทคโนโลยียานยนต์มหาชัย

การปกครองของประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้ดำเนินพัฒนามากว่าเจ็ดสิบห้าปีแล้ว และเป็นประเทศที่ได้ชื่อว่าเป็นประชาธิปไตยมากที่สุดประเทศหนึ่งในโลกประชาชนมีอิสระในด้านความคิด ความฝัน ความใฝ่รู้ และความทะเยอทะยานที่สูงในการใช้ชีวิตที่ดีกว่า ดังจะเห็นได้ว่า คนไทยมีความทันสมัยที่สูงมาก เทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบันเทิง ด้านแฟชั่น ด้านการท่องเที่ยว และโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ของเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ ๆ โทรศัพท์มือถือโทรศัพท์แบบใหม่ ๆ รวมทั้งรถยนต์รุ่นใหม่ ๆ ที่มีเทคโนโลยีสูงๆ เป็นต้น แต่เป็นที่น่าเสียดายที่วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในด้านต่างๆ นั้น ไม่ว่าจะเป็นการบันเทิง หรือเพื่อการอุตสาหกรรมนั้น ประเทศไทยเป็นผู้ริโภคและนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ทั้งสิ้น ดังนั้น ความรู้พื้นฐาน ความรู้ทันในเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบัน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคต จึงต้องขึ้นอยู่กับบริษัทผู้ผลิตเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น ในปัจจุบันแม้กระทั่งการบำรุงรักษาให้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันก็ต้องอาศัยชาวต่างชาติเป็นผู้ให้บริการทั้งสิ้น ส่งผลให้ประเทศไทยเสียดุลการค้าในด้านนี้ค่อนข้างสูงในการที่จะสามารถติดตามความทันสมัยของเทคโนโลยีต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าให้รู้เท่าทันการบริการทางเทคโนโลยี และการบริหารจัดการเทคโนโลยีด้านต่างๆ ซึ่งแต่สถานศึกษาที่จะดำเนินการสอนในสาขาเทคโนโลยีนั้นๆ จำเป็นต้องมีความพร้อมในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงในด้านเทคโนโลยีต่างๆ ด้านทรัพยากรที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน ทั้งที่เป็นมัลติมีเดียที่ทันสมัย และอุปกรณ์ที่เป็นของจริง ซึ่งใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูงเพียงพอที่จะทันต่อเทคโนโลยีนั้นๆ ได้ตัวอย่างเช่นในอุตสาหกรรมยานยนต์ เทคโนโลยีจะเริ่มตั้งแต่

อุตสาหกรรมการออกแบบและทดสอบรถยนต์จนกระทั่งได้รูปแบบที่เหมาะสมกับภูมิภาค
นั้นๆ จากนั้นก็จะเป็นอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วน ซึ่งหากเป็นอุปกรณ์สำคัญยังอยู่ในประเทศ
ผู้ผลิตเท่านั้น หากเป็นชิ้นส่วนที่ไม่สำคัญถึงจะผลิตในประเทศไทย ต่อจากนั้นก็จะเป็น
อุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์ที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทย ขั้นตอนจากนั้นก็จะเป็น
อุตสาหกรรมการขายรถยนต์ และขั้นตอนสุดท้าย คือ อุตสาหกรรมการให้บริการรถยนต์
อุตสาหกรรมการให้บริการรถยนต์ เป็นอุตสาหกรรมย่อยสาขาหนึ่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ใน
ประเทศไทย เพราะรถยนต์ทุกคันเมื่อผลิตออกมาสู่ตลาดจะมีข้อบังคับ คือ รถทุกคันต้องกลับไป
ศูนย์บริการของรถยนต์ยี่ห้อนั้นๆ เมื่อใช้รถไปแล้วเป็นระยะทาง 1,000 กิโลเมตร 5,000 กิโลเมตร
10,000 กิโลเมตร และระยะอื่นๆ ที่แต่ละยี่ห้อกำหนดไว้ ดังนั้น จากจำนวนรถที่จดทะเบียนใน
ประเทศไทยปีละประมาณ 100,000 คัน จึงเป็นเหตุผลที่แต่ละบริษัทผู้ผลิตรถยนต์จะเร่งขยาย
ศูนย์บริการออกไปเป็นจำนวนมากในแต่ละปี เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณรถที่เพิ่มขึ้น จนทำให้เกิด
มีศูนย์บริการรถยนต์อิสระอย่างมากมาย เพื่อเข้ามารองรับการขยายตัวของธุรกิจประเภทนี้ และ
ความต้องการบุคลากรที่ดำเนินงานในด้านนี้ จึงมีความต้องการสูงในทุกระดับตั้งแต่ช่างฝีมือจนถึง
ระดับผู้จัดการที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในด้านที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีของรถยนต์

วัตถุประสงค์และปรัชญา

วัตถุประสงค์

1. ผลิตบัณฑิต ด้านเทคโนโลยีในสาขาเทคโนโลยียานยนต์และสาขาเทคโนโลยี
การจัดการ ที่มีความรู้และคุณภาพพร้อมทักษะในระดับมาตรฐานสากล พร้อมกับอบรมให้เป็นผู้มี
คุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
2. มุ่งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขับเคลื่อนการจัดการภายในองค์กรและการจัดการ
เรียนการสอน เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้สนใจในการศึกษามีทางเลือกมากขึ้น
3. สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในสาขาวิชาเทคโนโลยี
ที่เปิดดำเนินการสอน
4. ให้บริการทางวิชาการที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
สังคมและประเทศชาติ
5. ปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นไทย และ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม รักสถาบัน ชาติ
ศาสนา และพระมหากษัตริย์

6. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ชุมชน ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม รวมทั้งสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน ทางด้านเทคโนโลยีให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานระดับสากล

ปรัชญา

“มุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตสายเทคโนโลยี ให้มีความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและมีทักษะทางด้านปฏิบัติในระดับมาตรฐานสากล ในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอน เพื่อสามารถออกไปทำงานได้จริง และเป็นที่ยอมรับ ในวงการธุรกิจ และอุตสาหกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ”

คุณลักษณะของบัณฑิต

“เป็นบัณฑิตซึ่งมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบถ้วน เช่นเดียวกับบัณฑิตที่จบการศึกษา ระดับปริญญาในหลักสูตรอื่นๆ แต่มีความพิเศษเฉพาะที่เน้นหนักทางด้านเทคโนโลยี และทักษะเฉพาะสาขาอาชีพ หรือกล่าวได้ว่าเป็น “บัณฑิตเฉพาะทาง” เพื่อตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรลักษณะนี้ และขาดแคลนอยู่จำนวนมาก”

แผนภูมิแสดงการบริหารงานของสถาบัน



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิการแสดงการบริหารงานของสถาบัน

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ พุทธศักราช 2555

1. ปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.1 ปรัชญา

เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยียานยนต์สามารถประยุกต์ความรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อให้มีสมรรถนะ มีทักษะ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในรถยนต์ทุกระบบ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงเทคโนโลยียานยนต์ขั้นสูง โดยใช้เครื่องมือสมัยใหม่วิเคราะห์แก้ไขปัญหา ดังกล่าวได้ และมีความสามารถในการสื่อสาร การบริหารงานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยียานยนต์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองสนองความต้องการของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมยานยนต์

1.2 ความสำคัญ

ในสภาพการณ์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงานภายในรถยนต์มีมากยิ่งขึ้น เช่น ระบบควบคุมการทำงานของเครื่องยนต์ ระบบความปลอดภัย ระบบอำนวยความสะดวก และระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้ควบคุมการทำงานของรถยนต์ เป็นต้น ในขณะเดียวกัน ในปี พ.ศ. 2555 เป็นปีที่มีจุดที่รุ่งเรืองสูงที่สุด โดยมียอดการผลิตที่สูงมากกว่า 2.44 ล้านคันต่อปีและมียอดจำหน่ายสูงถึง 1.4 ล้านคัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายโครงการรถยนต์คันแรกมียอดจองซื้อถึง 1.2 ล้านคันการเพิ่มจำนวนรถยนต์ลงสู่ถนนก่อให้เกิดความต้องการบุคลากรที่ทำงานในศูนย์บริการรถยนต์มากขึ้นในทุกๆ ตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งช่างเทคนิค ช่างเทคนิคชั้นสูงหรือนักเทคโนโลยี และพนักงานรับรถ (Service Advisor) หรือตำแหน่งผู้จัดการในทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายสาขาของศูนย์บริการรถยนต์และสถานประกอบการด้านธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริการได้จำนวนมากขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.3.1 เพื่อผลิตบัณฑิตทางเทคโนโลยียานยนต์ ให้มีความรู้ความสามารถด้านทักษะ วิเคราะห์วินิจฉัยการแก้ปัญหาอย่างแก้เป็นระบบ ในงานเทคโนโลยีเครื่องยนต์เทคโนโลยีระบบส่งกำลัง เทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์เทคโนโลยีการฉีดเชื้อเพลิงด้วยอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีระบบความปลอดภัย เทคโนโลยีระบบอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีด้านต่างๆ ที่ใช้กับรถยนต์ปัจจุบัน

1.3.2 เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความคิดพื้นฐานทางด้านวิศวกรรม ด้านเทคโนโลยีและทักษะต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้งานด้านเทคโนโลยียานยนต์

1.3.3 เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถด้านบริหารและจัดการในสถานประกอบการด้านบริการยานยนต์ได้

1.3.4 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการสื่อสาร การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเองและร่วมกับบุคคลอื่น

1.3.5 เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีจินตนาการในการเรียนรู้ศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ด้วยตนเอง

1.3.6 เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ตน สังคม และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรมดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

ระบบการจัดการศึกษา การดำเนินการ และโครงสร้างของหลักสูตร

1. ระบบการจัดการศึกษา

1.1 ระบบ

สถาบันเทคโนโลยีานชนคัมหาชัยจัดการเรียนเป็นระบบทวิภาคโดย 1 ปี การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ 1 ภาคการศึกษาปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์โดยการศึกษาฤดูร้อนจะมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 สัปดาห์และมีจำนวนไม่เกิน 9 หน่วยกิต โดยมีสัดส่วนเทียบเคียงกันได้กับการศึกษา

ภาคปกติ

ภาคการศึกษาที่ 1 มิถุนายน - กันยายน

ภาคการศึกษาที่ 2 พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์

ภาคการศึกษาที่ 3 มีนาคม - พฤษภาคม (ภาคฤดูร้อน)

1.2 การจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน

มีการจัดการเรียนการสอนภาคฤดูร้อน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของ คณะกรรมการประจำหลักสูตร

1.3 การเทียบเคียงหน่วยกิตในระบบทวิภาค

- ไม่มี

1.4 การคิดหน่วยกิต

รายวิชาภาคทฤษฎี ที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปรายปัญหาไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ระบบทวิภาค

รายวิชาภาคปฏิบัติ ที่ใช้เวลาฝึกหรือทดลองไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

การฝึกงานหรือการฝึกภาคสนาม ที่ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

การทำโครงการหรือกิจกรรม การเรียนอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายที่ใช้ เวลาทำโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมง ต่อภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ระบบทวิภาค

2. การดำเนินการหลักสูตร

2.1 วัน - เวลาในการดำเนินการเรียนการสอน

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยียานยนต์ (4ปี) ให้มีจำนวนหน่วยกิต รวมไม่น้อยกว่า 139 หน่วยกิต จัดการเรียนให้มี 2 แผน ดังนี้

ก. แผนสหกิจศึกษา

ข. แผนประสบการณ์เทคโนโลยีและโครงการ

การกำหนดแผนการเรียนของนักศึกษาอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการ บริหารหลักสูตร

2.2 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

2.2.1 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกสาขาวิชา หรือมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

2.2.2 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่าทุกสาขาวิชา ที่มีความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์เข้าศึกษาโดยการเทียบโอนหน่วยกิต จากหลักสูตร 4 ปีทั้งนี้ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนในรายวิชาต่างๆ ตามคำแนะนำของอาจารย์ประจำ หลักสูตร หรือ

2.2.3 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกสาขาวิชาเข้าศึกษาเทียบ โอนหน่วยกิต จากหลักสูตร 4 ปีทั้งนี้ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนในรายวิชาต่างๆ ตามคำแนะนำของ อาจารย์ประจำหลักสูตร

2.2.4 มีคุณสมบัติอื่นๆ ตามประกาศหรือข้อบังคับ ของสถาบันเทคโนโลยี ยานยนต์มหาชัย ว่าด้วยการเข้าศึกษาในสถาบัน

2.3 ปัญหาของนักศึกษาแรกเข้า

2.3.1 ลักษณะเฉพาะของนักศึกษาที่สมัครเข้าเรียนในหลักสูตร ซึ่งจบ การศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่มีความหลากหลาย มีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน

2.3.2 สาขาวิชาที่จบการศึกษามากี่ต่างกันส่งผลให้การเรียนในหลักสูตร ใหม่นี้จะมีปัญหาเกิดขึ้น

2.3.3 การปรับตัวในการเรียนจากสถาบันเดิม มาสู่การเรียนที่มีรูปแบบ แยกต่างไป

2.4 กลยุทธ์ในการดำเนินการแก้ไขปัญหา/ข้อจำกัดของนักศึกษาในข้อ 2.3

2.4.1 จัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ แนะนำการวางแผนการเรียน เทคนิคการเรียนในสถาบันเทคโนโลยีานยนต์มหาชัย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแบ่งเวลาการเรียนและกิจกรรม

2.4.2 จัดให้มีการอบรมเพื่อปรับพื้นฐานในวิชาต่างๆที่มีความจำเป็นต้องปรับก่อนการเรียนตามหลักสูตรปกติ

2.4.3 จัดให้มีการทดสอบความรู้พื้นฐานในวิชาที่เกี่ยวข้อง พื้นฐานทางเทคโนโลยีานยนต์เช่น ภาษาอังกฤษ ความรู้ในเชิงธุรกิจ ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และด้านวิทยาศาสตร์โดยเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีานยนต์

2.4.4 จัดให้มีการอบรมเพื่อปรับพื้นฐานในวิชาต่างๆที่มีความจำเป็นต้องปรับ ก่อนการเรียนตามหลักสูตรปกติ

2.4.5 มอบหมายอาจารย์ทุกคน ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงคอยสอดส่องดูแลตักเตือนและให้คำแนะนำแก่นักศึกษา

2.4.6 จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ของนักศึกษาและการดูแลนักศึกษาเช่น วันแรกพบระหว่างนักศึกษากับอาจารย์และการติดตามการเรียนของนักศึกษาเป็นต้น

โครงสร้างหลักสูตร

จำนวนหน่วยกิต		ไม่น้อยกว่า
		139 หน่วยกิต
หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	31	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาภาษา	9	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	12	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาพลศึกษาและนันทนาการ	1	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์	9	หน่วยกิต
หมวดวิชาชีพเฉพาะ	102	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน	36	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาชีพบังคับ		
แผนสหกิจศึกษา	54	หน่วยกิต

แผนประสบการณ์เทคโนโลยีและโครงการ	54	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาชีพเลือก ไม่น้อยกว่า	9	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาชีพปรับพื้นฐาน (ไม่นับหน่วยกิต)	3	หน่วยกิต

การพัฒนาผลการเรียนรู้ในแต่ละด้าน

1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1 ผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

นักศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างราบรื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้ยังเน้นเสมือนปัจจัยที่ห้าในสังคมปัจจุบันดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในอาชีพจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับการประกอบอาชีพในสาขาอื่นๆ เช่นความปลอดภัยต่อชีวิตและสิ่งแวดล้อมความสำเร็จทางธุรกิจ อาจารย์ที่สอนในแต่ละวิชาต้องพยายามสอดแทรกเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้ทั้ง 5 ข้อ เพื่อให้ นักศึกษาสามารถพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ไปพร้อมกับวิชาการต่างๆ ที่ศึกษารวมทั้งอาจารย์ต้องมีคุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างน้อย 5 ข้อตามที่ระบุไว้ดังนี้

- 1) เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคลและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- 2) ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรและสังคม
- 3) มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
- 4) มีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ
- 5) ตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ

ซื่อสัตย์สุจริต

1.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

- 1) ให้ความสำคัญในวินัย การตรงต่อเวลา การส่งงานภายในเวลาที่กำหนด
- 2) สอดแทรกความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และสังคม
- 3) เน้นเรื่องการแต่งกายและปฏิบัติตนที่เหมาะสม ถูกต้อง ตามระเบียบข้อบังคับของสถาบัน
- 4) สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และยกย่องนักศึกษาที่ทำดีมีคุณประโยชน์ต่อส่วนรวม

5) ผู้สอนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

- 1) ประเมินจากการตรงเวลาของนักศึกษาในการเข้าชั้นเรียนการส่งงานตามกำหนดระยะเวลาที่มอบหมาย และการร่วมกิจกรรม
- 2) ประเมินจากการมีวินัยและพร้อมเพรียงของนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 3) ประเมินจากการกระทำทุจริตในการสอบ
- 4) ประเมินจากความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2 ความรู้

2.1 ผลการเรียนรู้ด้านความรู้

นักศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมีคุณธรรม จริยธรรม และความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ศึกษานั้นต้องเป็นสิ่งที่นักศึกษาต้องรู้เพื่อใช้ประกอบอาชีพและช่วยพัฒนาสังคม ดังนั้น มาตรฐานความรู้ต้องครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

- 1) มีความรู้และความเข้าใจองค์ความรู้วิชาพื้นฐานของวิชาที่ศึกษา
- 2) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาวิชาที่ศึกษา
- 3) สามารถบูรณาการความรู้ในวิชาที่ศึกษากับความรู้ในศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) สามารถวิเคราะห์ปัญหา เลือกวิธีการ และประยุกต์ใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

2.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านความรู้

- 1) ใช้การสอนหลายรูปแบบ โดยเน้นหลักทางทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้
- 2) มอบหมายให้ทำรายงานตามเนื้อหาสาระของรายวิชานั้นๆ และนำเสนอหน้าชั้นเรียน
- 3) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) จัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้รับความรู้จากวิทยากรของสถานประกอบการ

5) ให้นักศึกษาปฏิบัติการตามลักษณะของรายวิชานั้นๆ โดยนำหลักการทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้

6) นักศึกษาทุกคนศึกษาประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ

2.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้

ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปฏิบัติของนักศึกษา ในด้านต่าง ๆ คือ

- 1) บททดสอบย่อย
- 2) การสอบกลางภาคเรียนและปลายภาคเรียน
- 3) ประเมินจากรายงานที่นักศึกษาจัดทำ
- 4) ประเมินจากการนำเสนอรายงานในชั้นเรียน
- 5) ประเมินจากรายวิชาประสบการณ์วิชาชีพ

3 ทักษะทางปัญญา

3.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

นักศึกษาต้องสามารถพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้โดยพึ่งตนเองได้เมื่อจบการศึกษาแล้ว ดังนั้นนักศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะทางปัญญาไปพร้อมกับคุณธรรม จริยธรรม และความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ศึกษา ในขณะที่สอนนักศึกษาโดยเน้นให้นักศึกษาคิดหาเหตุผล เข้าใจที่มาและสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา รวมถึงแนวคิดด้วยตนเอง ไม่สอนในลักษณะท่องจำ นักศึกษาต้องมีคุณสมบัติต่างๆ จากการสอนเพื่อให้เกิดทักษะทางปัญญาดังนี้

- 1) คิดอย่างมีวิจารณญาณและอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของข้อมูล
ที่ถูกต้อง
- 2) สามารถสืบค้น ศึกษา ประเมินข้อมูลและวิเคราะห์ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 3) สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

3.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

- 1) ส่งเสริมการเรียนรู้จากการแก้ปัญหา ที่ส่งเสริมการคิด การวิเคราะห์ต่างๆ
- 2) การศึกษา ค้นคว้า และรายงาน

3) ให้นักศึกษามีโอกาสปฏิบัติจริง

3.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

- 1) ประเมินจากการรายงานผลการดำเนินงานและการแก้ปัญหา
- 2) ประเมินผลการปฏิบัติการจากสถานการณ์จริง
- 3) ประเมินจากผลงานที่มอบหมาย
- 4) ประเมินจากการทดสอบ โดยใช้แบบทดสอบหรือสัมภาษณ์

4 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ

ความสามารถในการรับผิดชอบ

นักศึกษาต้องออกไปประกอบอาชีพซึ่งส่วนใหญ่ต้องเกี่ยวข้องกับคนที่ไม่รู้จักมาก่อนคนที่มาจากสถาบันอื่นๆ และคนที่จะมาเป็นผู้บังคับบัญชา หรือคนที่มาอยู่ใต้บังคับบัญชา ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคนต่างๆ เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น อาจารย์ต้องสอดแทรกวิธีการที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติต่างๆต่อไปนี้ ให้นักศึกษาระหว่างที่สอนวิชาหรืออาจให้นักศึกษาไปเรียนวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับคุณสมบัติต่างๆ ดังนี้

- 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป
- 2) สามารถเป็นผู้ริเริ่มแสดงประเด็นในการแก้ไขสถานการณ์เชิงสร้างสรรค์ทั้งส่วนตัวและส่วนรวม
- 3) มีความเป็นผู้นำหรือผู้ร่วมงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่การแก้ปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ในกลุ่มได้
- 4) มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองและในส่วนของ
เกี่ยวข้อง

4.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

- 1) กำหนดการทำงานกลุ่ม โดยให้หมุนเวียนการเป็นผู้นำ การเป็นสมาชิกกลุ่ม และเป็นผู้รายงาน
- 2) ให้คำแนะนำในการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรกิจกรรมของสถาบันเพื่อส่งเสริมทักษะการอยู่ในสังคม
- 3) ให้ความสำคัญในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ

- 4) ปลุกฝังให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับในงานกลุ่ม
- 5) ส่งเสริมให้นักศึกษากล้าแสดงออก และเสนอความคิดเห็น โดยการจัดอภิปรายและเสวนางานที่มอบหมายให้ค้นคว้า
- 6) ใช้วิธีการสอนแบบเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น (Brainstorming) เพื่อฝึกการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยเหตุผล
- 7) ส่งเสริมการเคารพสิทธิและการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

- 1) ประเมินจากรายงานหน้าชั้นเรียน โดยอาจารย์และนักศึกษา
- 2) ประเมินพฤติกรรมกรเป็นผู้และผู้ตามที่ดี
- 3) ประเมินจากผลงานการอภิปรายและเสวนา
- 4) สังเกตพฤติกรรมการระดมสมอง

5 ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นักศึกษาต้องมีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นต่ำดังนี้

- 1) เข้าใจหลักเบื้องต้นทางคณิตศาสตร์และสถิติศาสตร์
- 2) สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์หรือการแสดงสถิติประยุกต์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องได้
- 3) สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้
- 4) สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเลือกใช้รูปแบบของสื่อการนำเสนอได้

5.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

- 1) ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจบนฐานข้อมูลและข้อมูลเชิงตัวเลข
- 2) มอบหมายงานค้นคว้าองค์ความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ และให้นักศึกษานำเสนอหน้าชั้น

3) การใช้ศักยภาพทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการนำเสนอผลงานที่ได้รับมอบหมาย

4) ส่งเสริมการค้นคว้า เรียบเรียงข้อมูลและนำเสนอให้ผู้อื่น เข้าใจได้ถูกต้อง และให้ความสำคัญในการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

1.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์เชิง

ตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์และการ สื่อสาร เช่น

1) เลือกใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือคณิตศาสตร์ และสถิติที่เกี่ยวข้อง

2) ประเมินจากผลงานและการนำเสนอผลงาน

6 ด้านทักษะพิสัย (หมวดวิชาเฉพาะ)

6.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

นักศึกษาต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับ ยานยนต์จึงต้องมีผลการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1) สามารถปฏิบัติงานตามแบบมาตรฐานที่กำหนดได้

2) สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องโดยตนเองอย่างอิสระ

3) สามารถประยุกต์การปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาในสภาพจริงได้

6.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

1) สร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2) ค้นคว้าหาความรู้เพื่อการประยุกต์ให้เกิดทักษะต่อการ

ปฏิบัติงาน

3) ฝึกงานในสถานประกอบการด้านเทคโนโลยียานยนต์

6.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

1) พฤติกรรมการปฏิบัติและการจดบันทึก

2) ผลการปฏิบัติงานและงานที่มอบหมาย

3) ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากสถานประกอบการ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า จากการศึกษาปรัชญาและแนวทางจัดการศึกษา หลักสูตรและ กลยุทธ์ในการพัฒนานักศึกษา พบว่า สถาบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบทั้ง

ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองและของกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาหลักสูตรที่สถาบันใช้อยู่ พบว่า กลุ่มวิชาหรือรายวิชาที่มีความเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังพัฒนาผู้เรียนด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีจำนวนหน่วยกิต เพียง 13 หน่วยกิต คิดเป็น 9.30 ของหลักสูตร จึงมีความจำเป็นอย่างไร้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเติมเต็มและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าวต่อไป

3. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและกระบวนการกลุ่ม

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทีมงาน

การทำงานเป็นทีมถือเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานใด ๆ นั้นต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันงานที่ได้รับมอบหมายจึงจะประสบผลสำเร็จ ได้ดังนั้นผู้ที่ต้องการพัฒนาผู้อื่นหรือตนเองให้มีทักษะการทำงานเป็นทีมจึงต้องมีความเข้าใจในหลักการแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาต่อไปโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ความหมายของทีมงาน

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2550,ออนไลน์) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง คนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมทุกคนต่างก็มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังต้องอาศัยการประสานงานระหว่างสมาชิกในระดับสูงด้วย

สุนันทา เลานันท์ (2551,หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคล ที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

มัลลิกา วิชุกรอิงครัต (2553, หน้า 15) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สุภาว อวสกุลสุทธิ (2558, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า “ทีม” หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน ทีมงานเป็นคนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งแต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้นร่วมกัน ทีมมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และในขณะที่เดียวกันก็มีปฏิสัมพันธ์กับผู้นำทีมด้วย

สมาชิกของทีมคาดหวังว่าผู้นำทีมจะช่วยจัดหาทรัพยากร และนำแนวทางที่เหมาะสมในการทำงาน (Coaching) ในยามจำเป็น และช่วยเชื่อมต่อทีมเข้ากับส่วนงานอื่นๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่าทีมงานหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้และประสบการณ์ มารวมตัวกันในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจทั้งพลังสมองสติปัญญาและกำลังกายทั้งด้านการสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และทุกคนมีสัมพันธ์อันดีต่อกันร่วมรับผิดชอบและรับชอบในผลของการดำเนินการร่วมกัน

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

พรทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2550, หน้า 128) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า การทำงานเป็นทีม มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า TEAMWORK นำมาแตกความหมายของตัวอักษรได้ ดังนี้

T	Trust	คือ	การไว้ใจซึ่งกันและกัน
E	Equality	คือ	ความเสมอภาคในการทำงานระหว่างสมาชิก
A	All together	คือ	การร่วมแรงร่วมใจกันและกัน
M	Mighty	คือ	พลังในการสร้างสรรค์
W	Willingness	คือ	ความเต็มใจเพื่อทีม
O	Organize	คือ	การวางระบบอย่างเป็นระเบียบ
R	Respect	คือ	การให้เกียรติซึ่งกันและกัน
K	Kindness	คือ	ความมีเมตตากรุณาต่อกันอย่างจริงใจ

Bednarz และ Wood (1991, p.15) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของทีม สมาชิกทุกคนร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล และใช้ทรัพยากรร่วมกัน ในการทำงานเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานที่ออกมาร่วมกัน (Hoegl, 2005, p. 127)

สรุปได้ว่าความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่มากกว่าหนึ่งคนที่มีความการไว้ใจซึ่งกันและกัน ร่วมแรงร่วมใจกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกันมีความเสมอภาคในการทำงานระหว่างสมาชิก มีความมีเมตตากรุณาต่อกันอย่างจริงใจ มีความเต็มใจเพื่อทีม ด้วยพลังในการสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบระเบียบ

หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

สุภาว อวสกุลสุทธิ (2558 : Online) ได้กล่าวหลักของการปฏิบัติงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มีอุดมการณ์ที่แน่นอน และสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. ยึดมั่นในความถูกต้อง
3. ใช้หลักการประนีประนอม
4. ถือหลักการให้อภัยระหว่างกันเสมอ
5. มีสำนึกในเรื่องสัดส่วนการปฏิบัติงาน ไม่เอาเปรียบกัน
6. ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน
7. เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของเพื่อนสมาชิก
8. ถือหลักการไม่มุ่งเอาเด่นคนเดียวแต่ต้องดีร่วมกันทั้งทีม
9. รู้จักมองปัญหาให้เป็นเรื่องธรรมดา
10. เปิดใจกว้างระหว่างกัน
11. รู้จักแบ่งงาน และประสานงาน
12. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
13. ถือการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัดเสมอ
14. ยอมรับผิดเมื่อทำผิด
15. เมื่อมีความขัดแย้งต้องถือหลักการปรับมุมมองที่อาจแตกต่างกัน ให้มองในมุมมองเดียวกันได้

การสร้างเสริมสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

สุภาว อวสกุลสุทธิ (2558 : Online) ได้กล่าวถึงการสร้างเสริมสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมไว้ดังนี้

1. สร้างเสริมความไว้นือเชื่อใจในระหว่างสมาชิกผู้ร่วมทีม
2. สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนกันและกัน
3. สร้างเสริมระบบและวิธีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน
4. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของทีม
5. แสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งในแนวทางประนีประนอม
6. ส่งเสริมให้สมาชิกของทีมระดมพลังความสามารถของตนมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างผลงานของทีมให้ดียิ่งขึ้น
7. สร้างเสริมสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีลักษณะสนับสนุน

แนวคิดในการสร้างทีมงาน

บุญญฤทธิ์ สมบัติหลาย (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการสร้างทีม ดังนี้
ขั้นที่ 1 ทุกคนควรจะทำความเข้าใจหลักสำคัญ 6 ประการ คือ

1. ท่านเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ อย่างไร
2. ผลของสิ่งที่ท่านทำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นอย่างไร
3. จุดเด่นของท่านมีอย่างไร
4. ท่านใช้จุดเด่นของท่านให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร
5. จุดอ่อนของท่านมีอะไรบ้าง
6. ท่านจะแก้ไขจุดอ่อนของท่านอย่างไรบ้าง

ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจกลุ่มในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบค่านิยมและเป้าหมายส่วนตัวของเขา
2. แบบของการจูงใจ
3. ความรู้สึกสำนึกแห่งตน (Self-concepts)
4. ประสบการณ์ในอดีต
5. บุคคลอื่นเห็นท่านเป็นอย่างไรบ้าง

ขั้นที่ 3 การเข้าใจทีมทั้งหมดในด้านต่อไปนี้

1. ประสบการณ์และความสามารถในกลุ่ม
2. ความสัมพันธ์ระหว่างกันกับสมาชิกในกลุ่ม
3. การให้ความสำคัญระหว่างกัน
4. คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
5. ความสามัคคีในกลุ่ม
6. กำลังขวัญของกลุ่ม
7. การยอมรับของกลุ่มเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้ากลุ่ม

หลักการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาข้อมูลการทำงานเป็นทีมพบว่า การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีหลักสำคัญในการปฏิบัติหลายประการ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

Richard Hackman (2002) ได้อธิบาย หลักในการทำงานเป็นทีมว่า ทีมที่แท้จริงมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมาย

อำนาจในการบริหารจัดการกระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน และการมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่เหมาะสม

ไพโรจน์ บาลัน (2551) ให้ทัศนะว่า ทีมอาจมีการกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ แต่ทีมจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการพัฒนากระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ถ้ายทอดและฝึกฝนทักษะซึ่งกันและกัน ดำเนินการตามกระบวนการที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลการชี้วัดและการวิเคราะห์ สื่อสารให้สมาชิกในทีมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

สุนันทา เลาพันธ์ (2551, หน้า 15) ได้มีความเห็นว่า หลักในการทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มมีความยืดหยุ่นที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

สรุปได้ว่าหลักการการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ภายใต้บรรยากาศ ที่อบอุ่น เป็นกันเอง เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

หลักการพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม

ปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานอย่างหนึ่งที่เป็นที่นิยมในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งมีหลักการพื้นฐานที่สามารถแบ่งแยกและบ่งบอกได้ว่า การทำงานลักษณะใดที่นับเป็น การงานในรูปแบบทีมบ้าง หลักการต่างๆ มีดังนี้

1. กลุ่มที่รวมตัวกันเพื่อทำงานจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มขึ้น และสมาชิกทุกคนต้องรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันเพื่อการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายที่ดี สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วม และเป้าหมายที่กำหนดควรถูกเขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ปฏิบัติได้จริง และไม่ขัดต่อนโยบายอื่นในหน่วยงาน

2. กลุ่มที่จัดตั้งเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งควรมีการวางองค์ประกอบพื้นฐาน เช่น บรรทัดฐานกลุ่ม โครงสร้างภายในที่ชัดเจน

3. ภายในกลุ่มทำงานควรมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยการร่วมกันกำหนดและปรับปรุงร่วมกันอยู่เป็นระยะตลอดอายุของกลุ่มนั้น

4. กลุ่มคนหรือผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำกลุ่ม จะต้องรู้จักใช้อำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่มีความสามารถสูงสุดในทุกด้านหรือมีตำแหน่งสูงสุด แต่ควรเป็นบุคคลที่สมาชิกคนอื่นให้การยอมรับ

5. ภายในกลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องมีความสมดุลของบทบาทหน้าที่ของสมาชิกที่อยู่ในกลุ่มนั้น กล่าวคือ ในทีมงานจะต้องประกอบขึ้นด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย แต่เมื่อมารวมกันแล้วสามารถใช้ ความหลากหลายที่มีดำเนินบทบาทต่างๆ อย่างเหมาะสมและลงตัว ดังนั้น สมาชิกในทีมจึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจบทบาทตลอดจนอำนาจในงานของตนเป็นอย่างดี

6. ภายในกลุ่มทำงานจะต้องมีบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เปิดเผย และสุขภาพ สมาชิกทุกคนสามารถแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของตนที่มีต่อการทำงานได้ มีกระบวนการสื่อสาร และกระบวนการประสานงานระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มนั้น

7. สมาชิกภายในกลุ่มจะต้องได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน ทั้งนี้รวมถึง การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และผลตอบแทน

8. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ควรมีการร่วมมือกันจัดการด้วยเหตุผล และมีการใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งเพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมช่วยทำให้เกิดการทำงานเป็นระบบ มีการแบ่งงานให้กับสมาชิกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ทำให้สามารถทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ทรัพยากรและเวลามากให้สำเร็จได้รวดเร็วขึ้น และได้งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว
2. ช่วยให้ผลผลิตของงานสูงขึ้น
3. การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลที่เป็นหัวหน้าพัฒนาศักยภาพควรเป็นผู้นำ และได้มีโอกาสใช้ความสามารถที่มีอยู่
4. ช่วยให้สมาชิกพัฒนาความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน รู้จักการทำงานกับผู้อื่นและประสานงานกับบุคคลอื่นได้
5. ช่วยสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ เพราะเกิดการระดมความคิดจากหลากหลายมุมมอง

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ (1) งานหรือวัตถุประสงค์ของทีม (2) ระบบการจัดการภายในทีม (3) ผู้นำทีม (4) สมาชิกในทีม และ (5) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคนในทีม ดังนี้

งานหรือวัตถุประสงค์ของทีม (Job หรือ Objective) ถือเป็นหัวใจหลักของทีม เพราะเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบอื่นของทีม และเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนจะต้องยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของตน งานหรือวัตถุประสงค์ของทีมที่เห็นกันบ่อยๆ ในปัจจุบันก็เช่น มุ่งแก้ปัญหา มุ่งผลิตหรือพัฒนา มุ่งจัดการหรือบริหารระบบ มุ่งช่วยเหลือสนับสนุนหรือซ่อมบำรุง มุ่งแสดงหรือสร้างความบันเทิง มุ่งบริการหรือขาย มุ่งควบคุมหรือตรวจสอบมุ่งปฏิบัติการหรือลงแรงกระทำ

ระบบการจัดการภายในทีม (Organizational system) หมายถึง ระบบ การดำเนินการภายในทีม ได้แก่ ขั้นตอนการทำงานหรือขั้นตอนการประสานงานระหว่างกันระเบียบและบรรทัดฐานภายในทีมลำดับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือโครงสร้างวิธีการสื่อสารรวมถึงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authorization) เป็นสิ่งที่ จะคอยจำกัดขอบเขตการทำงานของสมาชิก โดยมากมักจะมอบหมายตามตำแหน่งและความชำนาญและมีความสอดคล้องกันระหว่างหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ตัวอย่างเช่นอำนาจหน้าที่ของผู้นำทีม คือ การบริหารจัดการทรัพยากรในการทำงานให้แก่สมาชิกอย่างเพียงพอและการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ต่างๆ

สมาชิกในทีม (Team member) หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมโดยทั่วไปจำนวนสมาชิกในทีมหนึ่งๆ อาจมีได้ตั้งแต่คนไปจนถึงหลายสิบคน ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและลักษณะงาน และอาจมาจากหลายหน่วยงานหรือหลายภาคส่วนมารวมตัวกันในรูปแบบทีมข้ามสายงานหรืออาจมาจากสายงานหรือกลุ่มเดียวกันก็ได้ไม่จำกัดเพศยกเว้นในทีมบางประเภท เช่น หน่วยทหาร จู่โจม นักบินคนงานเหมืองแร่ซึ่งสมาชิกในทีมส่วนใหญ่มักจะเป็นเพศชายโดยสมาชิกแต่ละคนจำเป็นจะต้องตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของทีมและบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี

ผู้นำทีม (Team leader) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ตัดสินใจและบริหารงานโดยรวมของทีม เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างและสนับสนุนให้การทำงานของสมาชิกในทีมราบรื่นและประสบผลสำเร็จเป็นคนที่คอยควบคุมดูแลในภาพรวมโดยคอยรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นเพื่อน

สมาชิกในทีม

สมาชิกในทีมสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ซึ่งทีมแต่ละประเภทก็มีวัตถุประสงค์ โครงสร้าง และคุณลักษณะของสมาชิกในทีมแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปสมาชิกในทีมแต่ละประเภทสามารถแบ่งออกเป็นชนิดหรือบทบาทใหญ่ๆ ได้ ดังนี้

หัวหน้าทีม (Leader) สมาชิกในทีมที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมนั้นจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลประสิทธิภาพของทีมโดยรวม ดูแลจุดแข็งจุดอ่อนของทีม และต้องดึงเอาความสามารถของสมาชิกในทีมแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้กำกับแผนงาน (Shaper) โดยมากผู้กำกับแผนงานมักจะเป็นหัวหน้าทีม แต่ในทีมบางประเภทหรือทีมที่มีขนาดใหญ่มีโครงสร้างซับซ้อน จะมีผู้ที่ทำหน้าที่กำกับแผนงานแยกต่างหาก โดยผู้กำกับแผนงานจะเป็นบุคคลที่มีหน้าที่คอยดูทิศทางการทำงานให้ตรงตามเป้าหมายของทีม ซึ่งหัวหน้าทีมและผู้กำกับแผนงานมักมีบทบาทหน้าที่ร่วมกันและประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

ผู้แสวงหาทรัพยากร (Resource investigator) คือ สมาชิกที่ทำหน้าที่ในการติดต่อกับส่วนต่างๆ ภายนอกทีม เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินให้งิจกรรมของทีม เช่น งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

นักสร้างสรรค์ (Creator) นักสร้างสรรค์ในทีม จะคอยสร้างสรรค์ความคิดและกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีการมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทีมงานได้

ผู้ตรวจทานผู้เติมเต็ม (Completer Finisher) สมาชิกที่ทำหน้าที่นี้มักจะคอยดูแลตรวจทานความเรียบร้อย และเติมเต็มจุดบกพร่องเล็กๆ น้อยๆ ในงานให้สมบูรณ์ และคอยกระตุ้นความตระหนักรู้และตื่นตัวในงานให้แก่สมาชิกคนอื่นอยู่เสมอ

ผู้อำนวยความสะดวก (Team facilitator) สมาชิกในบทบาทหน้าที่นี้จะคอยสนับสนุนทางความรู้สึกให้แก่สมาชิกคนอื่น ช่วยให้เพื่อนร่วมทีมสามารถดึงจุดแข็งของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ คอยให้กำลังใจ ส่งเสริมความรู้สึกที่ดีของสมาชิกในทีม และเป็นคนคอยประสานความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายทางสังคมภายในทีม

ผู้ประเมิน (Monitor Evaluator) สมาชิกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ประเมินแนวคิดและคำแนะนำต่างๆ สมาชิกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินนี้มักจะทำงานคล้ายกับเป็นนักวิจารณ์ ซึ่งถ้ามีคำแนะนำมากขึ้นหรืองานมีความซับซ้อนมากขึ้น บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินจะยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

ผู้ปฏิบัติการ (Worker) คือ สมาชิกในทีมที่มีหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนงาน และแนวคิดต่างๆ ให้เป็นกระบวนการทำงานต่างๆ เกิดขึ้นและเดินต่อไปจนสำเร็จอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ก่อนที่จะทีมจะประสบความสำเร็จนั้น มักต้องเจอกับอุปสรรคต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 9 ลักษณะ ดังนี้

ความไม่โปร่งใส ทีมงานที่จะดำเนินงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมี บรรยากาศของความจริงใจเกิดขึ้นภายใน ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ เกิดขึ้นจากการสื่อสารแลกเปลี่ยนกระจายข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยมีเป้าประสงค์เพื่อการทำงานมิใช่ทางการเมือง การเก็บงำข้อมูลสำคัญ ไม่ว่าจะกระทำโดยสมาชิกคนใดของทีม ย่อมส่งผลกระทบต่อทีมทั้งในทางความรู้สึกและผลงาน เนื่องจากการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนหรือข้อมูลที่บิดเบือน จะส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้คิดเพี้ยนและเป็นต้นเหตุก่อความเสียหายแก่ทีมได้ ซึ่งการปิดบังข้อมูลของสมาชิกมักจะมาจาก สาเหตุสำคัญ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความเกรงใจ เกรงว่าจะทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น หรือเกรงว่าจะก่อให้เกิด ความขัดแย้งระหว่างกันในอนาคตได้ หากให้ข้อมูลที่แท้จริงหรือให้ข้อมูลทั้งหมดไป

ประการที่ 2 ความรู้สึกหวาดกลัวหรือไม่ปลอดภัย ทำให้มีความคิดว่าหากเงียบไว้จะปลอดภัยไม่เดือดร้อนจากข้อมูลที่ตนให้ไป ทำให้สมาชิกไม่กล้าเปิดเผย ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นทั้งหมดของตน หรือถ้าจะมีการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นก็จะเป็นเพียงบางส่วนเท่านั้น เพราะเกรงว่าจะเป็นที่สนใจ จากบุคคลอื่นและอาจสร้างศัตรูโดยไม่จำเป็น

ประการที่ 3 ความรู้สึกแปลกแยกและไม่สนใจในทีม ทำให้สมาชิกไม่ใส่ใจที่จะให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นของตนต่อทีมงาน โดยสมาชิกผู้นั้นจะปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในกิจกรรมอื่นๆ รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารและแสดงความคิดเห็นของตนโดยไม่จำเป็นหรือไม่มีใครร้องขอ

ความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานของทีมต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของทีม ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ก็หมายรวมถึง การประเมินในภาพรวมและการประเมินเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้ประเมินผลจะต้องมีความสามารถในการประเมิน และต้องกำหนดกรอบการประเมินและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ผลที่ได้จากการประเมินควรสะท้อนปัญหาและความก้าวหน้าจริงที่เกิดขึ้นในทีม จึงจะสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการดำเนินการต่อได้ หากการประเมินล้มเหลวจะทำให้การมองภาพของทีมผิดพลาดไป การกำหนดการดำเนินงานเรื่องต่างๆ ไม่ถูกต้องตามไปด้วย และยังส่งผลต่อกิจกรรมอื่นๆ ที่ต่อเนื่องไปก็ผิดพลาดต่อกันเป็นลูกโซ่ อาทิ การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงาน

การขาดการตรวจสอบที่ดี อุปสรรคข้อนี้ มักเป็นผลพวงมาจากความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อทีมมองภาพของตนเองผิดพลาดไป อาทิ มองการดำเนินงานผิดพลาดหรือไม่สมบูรณ์ว่าเป็นความสำเร็จ หรือพอใจกับผลงานที่ทำเสร็จโดยละทิ้งงานที่ยังเหลืออยู่ ว่าเป็นสิ่งไม่จำเป็นต้องทำต่อทีมและสมาชิกในทีมก็จะไม่ตระหนักถึง สิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงและละเอียดการวิเคราะห์ตนเองอย่างถี่ถ้วนตามสภาพจริงจนเมื่อปัญหาเล็กๆ สะสมพอกพูนใหญ่ขึ้นและขยายตัวจนแก้ยาก สมาชิกจึงเพิ่มตระหนักรู้ และในหลายกรณี ปัญหาเรื้อรังมักจะถูกละเลยทิ้งไว้ เหตุเพราะการแก้ไขต้องอาศัยกำลังความคิด กำลังใจ เวลา และทรัพยากรมาก สุดท้ายจึงคิดกันไปว่าแก้ไขไม่ได้อีกแล้วนั่นเอง

ความจำกัดของทางเลือก ทีมงานที่มีจำนวนสมาชิกน้อยเกินไปหรือทีมงานที่มีความเป็นเอกภาพสูง อาจทำให้มีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจภายในทีมมีจำกัด โดยเฉพาะเมื่อสมาชิกในทีมรู้สึกพอใจกับแผนงานที่มีอยู่ และต้องการดำเนินงานให้เสร็จตามแผนโดยเร็ว อาจเป็นเหตุให้ไม่สนใจข้อมูลอื่นและมองข้ามทางเลือกที่เป็นไปได้อื่นๆ ที่มีและอาจให้ผลดีกว่า ทำให้การปฏิบัติงานของทีมไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ได้รับผลลัพธ์ที่คุ้มค่าที่สุด

การขาดลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้าทีมจะต้องได้รับการยอมรับและเชื่อฟังจากสมาชิกในทีม โดยที่หัวหน้าทีมอาจเป็นตำแหน่งที่เกิดจากการยกย่องของ สมาชิกในทีม หรือเกิดจากการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากภายนอกก็ได้ แต่ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้อำนาจของตนในการผลักดันทีมงานไปสู่เป้าหมาย รู้จังหวะในการใช้อำนาจการลงโทษ และให้รางวัลแก่สมาชิกอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ที่สำคัญต้องรู้จักเปิดใจรับฟังความต้องการและความคิดของกลุ่ม

ไม่เช่นนั้นจะทำให้สมาชิกในทีมขาดความเชื่อถือในตัวผู้นำ อันจะนำมาซึ่งความล้มเหลวในเรื่องต่างๆ ของทีมได้

การขาดความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งในทีม การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยสมาชิกหลายคนเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อให้ทีมเดินไปยังจุดหมายอย่างราบรื่น จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจจากสมาชิกทุกคน ดังนั้นหากสมาชิกคนใดไม่ รู้ลึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานแล้วนั้น จะทำให้สมาชิกผู้นั้นขาดความรู้ลึกผูกพันกับทีมและขาดรู้ลึกว่าเป็นเจ้าของทีมอาจส่งผลให้สมาชิกคนนั้นทำงานให้ทีมไม่เต็มที่ ขาดความทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้การประสานงานต่างๆ ก็อาจขาดความราบรื่น เนื่องจากสมาชิกขาดความผูกพันและความเคารพซึ่งกันและกัน

การขาดทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีม ความแตกต่างหรือความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น สามารถถือได้ว่าเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการ ประสานงานและทำงานร่วมกัน เพราะโดยธรรมชาติ บุคคลจะมีความคิด ความรู้สึก หรือเรียกรวมๆ ว่า อคติ (Bias) ต่อบุคคลอื่น รวมถึงอารมณ์และพฤติกรรมอันเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากสมาชิกในทีมใดขาดทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) แล้ว การทำงานร่วมกันในทีมอาจเป็นไปได้ด้วยความลำบาก

ความรู้ลึกไม่เท่าเทียมกับสมาชิกคนอื่นในทีม การดำรงไว้ซึ่งการทำงานที่ราบรื่นและความสามัคคีของทีมงาน สิ่งสำคัญคือสมาชิกทุกคนต้องมีความรู้ลึกว่าตน เท่าเทียมกับสมาชิกอื่นในทีม แต่ในการจะทำให้สมาชิกทุกคนรู้ลึกว่าตนได้รับความ เท่าเทียมกับสมาชิกผู้อื่นนั้นทำได้ลำบาก เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบและผล การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนแตกต่างกันไป ดังนั้นหัวหน้าทีมต้องระมัดระวังในการจัดการผลตอบแทน และการให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมกับผล การปฏิบัติงาน โดยควรมีการกำหนดตัวชี้วัด การปฏิบัติงานและเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่ชัดเจนและยุติธรรม

จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของทีม ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหา ภายในทีมงานและเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ ดังนั้น ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมจำเป็นต้องมีติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้น ไม่ปล่อยให้เรื่องเล็กๆ ลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อนจนยากแก่การแก้ไข หรืออาจมีการวางระบบเพื่อป้องกันปัญหาไว้ตั้งแต่ต้น โดยใช้ประสบการณ์ที่มีในอดีต เป็นต้น

ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ใช้แนวคิดของ วัตค็อก และฟรานซิส (วันวิสาข์ เกิดผล, 2546, หน้า 13-21; อ้างอิงจาก M. Woodcock; & D. Francis, 1994, pp. 96-128) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (effective teamwork) ว่าจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการด้วยกันที่เรียกว่า “Building Blocks” ซึ่งประกอบด้วย

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ มีการตั้งและประกาศอย่างเป็นทางการเขียนแผนภูมิแสดงให้คนทั่วไปได้รับรู้ว่าใครต้องรายงานต่อใคร ใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ นอกจากนี้การวิเคราะห์บทบาทของแต่ละคนในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากแต่ละคนจะมีบทบาทในทีมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะคนซึ่งบทบาทต่างๆ ในทีมได้แก่ ผู้นำ ผู้สนับสนุน และผู้เชี่ยวชาญ

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ (Clear Objectives and Agreed Goals) หากวัตถุประสงค์ของกิจกรรมมีความชัดเจนจะทำให้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีคุณค่า ทั้งยังสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ นอกจากนี้ ยังทำให้สมาชิกในทีมได้รับการยอมรับเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงในทีมจึงต้องให้ความสำคัญต่อการเริ่มการสร้างทีมงานด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อน

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) ทีมงานจะทำงานได้ดีนั้นต้องเป็นทีมที่สามารถจัดการกับปัญหาการเผชิญหน้ากันและสามารถทำให้สมาชิกเปิดเผยต่อกันให้มากที่สุด กล่าวแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งการเปิดเผยของสมาชิกในทีมจะต้องปลอดภัย พุดคุยถึงปัญหาต่างๆ ได้อย่างสบายใจ

4. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันเป็นสิ่งที่มักไปด้วยกัน ถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะทำให้ไม่ได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ทั้งยังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มี

ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปัญหาที่ทำให้การสนับสนุนกันไม่ประสบผลสำเร็จ ประการที่หนึ่งก็คือ การที่คนเรามีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน เช่น การศึกษา ครอบครัวยุค ค่านิยม ความมุ่งหวัง ประการที่สองคือ การแข่งขันภายในองค์กรที่สังกัดอยู่ ประการที่สามก็คือ การไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และประการที่สี่คือ สมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่ละคนจะเล่าเรื่องต่างๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบถึงรายละเอียด ซึ่งแต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื้อมาภายหลังทั้งการสนับสนุน และการยอมรับจึงมีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพ หากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ทีมงานเกิดความพึงพอใจ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นๆ ด้วย

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) ความร่วมมือ เป็นคุณลักษณะของวิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคคลสามารถนำทีมบรรลุวัตถุประสงค์ ความร่วมมือยังบ่งบอกเป็นนัยเพื่อให้บุคคลเกิดการยอมรับในการทำงานเป็นทีมโดยมีการแบ่งทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ รวมทั้งข้อมูลระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน แต่เมื่อคนมีความร่วมมือต่อกันมากขึ้น สิ่งที่ต้องเกิดขึ้นกับทีม ก็คือ ความขัดแย้ง ฉะนั้น คนจะต้องเกิดการเรียนรู้ในการใช้การบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ การทำงานในทีมจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์เหมือนกับว่า ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้งานในทีมเกิดความก้าวหน้า

6. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) ทีมงานทุกทีมจะประกอบไปด้วยคนหลายๆ คนมารวมกัน ซึ่งคนเหล่านี้มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามหน้าที่ หรือความสามารถเฉพาะทาง โดยพฤติกรรมของแต่ละคนส่งผลกระทบต่อสมาชิกในทีม ดังนั้น การดำเนินการเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องบทบาทต่างๆ เมื่อทีมทำงานร่วมกัน สมาชิกจำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจและความสัมพันธ์ที่ดีในงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ฉะนั้น ผู้บริหารทีมจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องดังต่อไปนี้

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ทีมงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำไปตามสถานการณ์ นั่นคือ จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เนื่องจากการทำงานที่คืบหน้าจะต้องดึงเอาความสามารถของบุคคลออกมาใช้ มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะ ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การทำให้ได้ผลงานมากที่สุด นั่นคือ การมอบหมายงาน (Delegation) ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาในการที่จะคิดเพื่อแก้ไขปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย การที่สมาชิกของทีมงานได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ

8. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน (Regular Review) ในการทบทวนผลงานควรทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงานในด้านต่าง ๆ

9. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) จุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นทีมก็คือ การนำคนที่มีทักษะหลากหลายมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ทีมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ และความสามารถของแต่ละคนในทีม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของทีม

10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Intergroup Relation) การทำงานเป็นทีมแม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะดังกล่าวมาแล้วดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมก็จะมีอุปสรรค

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยังความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์หรือสื่อมวลชน เป็นต้น ถ้าหากใช้สื่อที่เป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูด ถ้าเป็นการเขียนต้องใช้ศิลปะในการเขียนไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้นการสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานได้

ลักษณะการทำงานเป็นทีม

บุญญฤทธิ สมบัติหลาย (2553, หน้า 2) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กรมีแนวโน้มที่เป็นแบบอรุณนัยตามสบาย พักผ่อนไม่มีแนวที่จะตึงเครียด เป็นบรรยากาศการทำงานของคนที่เกี่ยวข้องและสนใจ ไม่มีท่าทีของความเบื้อหน่ายท้อแท้เกิดขึ้นในการทำงาน
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคนแต่ท้ายที่สุดงานส่วนรวมจะต้องเป็นของกลุ่ม กำหนดการอภิปรายออกนอกกลุ่มนอกทางคนใดคนหนึ่งถึงกลับมา
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เข้าใจโดยแจ่มแจ้งจากทุกคนและได้รับการยอมรับจากสมาชิกมีความอิสระเสรีในการอภิปรายปัญหาในประเด็นต่างๆ จนในที่สุดผลอาจจะออกมาในด้านที่ทุกคนยอมรับและมีความผูกพันที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
4. สมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน การอภิปรายปัญหาไม่เป็นแบบโจมตีเป็นส่วนตัว แต่มีการรับฟังปัญหาต่างๆ ทุกคนไม่กลัวว่าจะถูกหาว่าโง่ในการแสดงความคิดเห็นออกมา โดยเฉพาะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อกลุ่ม
5. แม้จะมีการขัดแย้งกัน (Disagreement) คนในกลุ่มก็ยังมีความรู้สึกที่จะอยู่ร่วมทำงานด้วยกันได้ต่อไปแม้จะมีความขัดแย้งก็ไม่คิดหลบหนีหลีกเลี่ยงเพื่อปิดบังอำพรางการไม่ตกลงกัน ไม่มีการบิบบังคับกันและกันในกลุ่มได้มีการตรวจสอบเหตุผลกันและกันอย่างระมัดระวัง กลุ่มพยายามจะแก้ปัญหาแทนที่จะหลีกเลี่ยงหนีไปให้พ้น
6. มีการตัดสินใจ โดยความเห็นร่วมกันส่วนใหญ่ (Consensus) ซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าไปด้วยกันได้
7. การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว ทั้งต่อหน้าและลับหลังการวิจารณ์เป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ให้สำเร็จแก่องค์กร
8. ทุกคนมีความอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก แนวคิดในการที่จะนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหา ทำปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาการทำงานของกลุ่มทุกคนเข้าใจความรู้สึกของกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่ถกเถียงกัน
9. เมื่อมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
10. ประธานของกลุ่มไม่ใช่อิทธิพลส่วนตัวเหนือสมาชิกของกลุ่มคนอื่นๆ หรือกลุ่มก็ไม่ได้ใช้อิทธิพลเหนือเขามากจนเกินไปเช่นกัน แต่ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ แล้วแต่สถานการณ์แต่ละคนแสดงบทบาทเป็นส่วนหนึ่งที่มีประโยชน์ของกลุ่ม เขาจะแสดงเป็นผู้นำเมื่อถึง

โอกาสไม่มีการต่อสู้ เพื่ออำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญมิใช่อุบัติว่าใครควบคุม แต่กลับอยู่ที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะทำงานให้สำเร็จได้ผลดี

11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของเขาเองจะมีการหยุดตรวจสอบผลงานเป็นระยะๆ ว่าจะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร อาจจะเป็นกระบวนการบุคคลกลุ่มหรือวิธีการใดก็ตาม ย่อมแล้วแต่งานและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน Parker (1990) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose)

สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงาน ควรจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน ดังนี้

1) สนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการกำหนดพันธะกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องทำงานทบทวนวิสัยทัศน์นั้นเป็นระยะ ๆ

2) จัดทำตารางกิจกรรม และภารกิจหลัก เพื่อเป็นกรอบในการทำงาน

3) มั่นใจว่า สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

4) จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นไปสู่วัตถุประสงค์

และเป้าหมาย

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate)

การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่เป็นทางการบรรยากาศอบอุ่น สบาย เป็นกันเอง ไม่มีทิฐิว่าจะเบียดเบียนการทำงาน เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการได้ ดังนี้

1) เตรียมสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงาน โดยไม่ต้องร้องขอ

2) แสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ จริงใจ เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จ

ความสำเร็จ

3) แนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม

4) ใช้อารมณ์ขัน เพื่อช่วยลดความเครียด เวลาบรรยายกาสดึงเครียด

3. การมีส่วนร่วม (Participation)

สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจาหรือท่าทางเช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นดังนี้

- 1) จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น
- 2) แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ
- 3) สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

คิดเห็น

- 4) กล่าวพูดและกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

ใหญ่ของทีมงาน

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening)

สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจคิดพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้รับฟังและสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ในการนี้ สมาชิกของทีมงานสามารถส่งเสริมการรับฟัง ซึ่งกันและกันได้ สรุปได้ดังนี้

1) สงวนคำวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นต่างๆ ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว

2) เต็มใจรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ แม้อาจจะไม่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของทีมงาน

3) อธิบายความหมาย หรือ แปลความหมายเรื่องที่รับฟังให้สมาชิกของทีมงานเข้าใจ

- 4) สรุปและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกทีมงาน

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement)

ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคน ควรจะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกันเหล่านี้ ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมงานได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่างๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าเรามีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด โดยสมาชิกทีมงานสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความคิดเห็นในทางบวกได้โดยวิธีต่อไปนี้

- 1) ใช้วิธีการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีระบบ สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น
- 2) ใช้อารมณ์ขันแทรกแซงการแสดงปฏิกิริยาที่เป็นศัตรู
- 3) ยอมรับท่าทีที่สงบถ้าความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

2. ความเห็นพ้องกัน (Consensus)

เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติของทีมงาน ความเห็นพ้องจะทำได้ง่ายขึ้นถ้าสมาชิกทีมงานมีลักษณะดังนี้

- 1) รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ
- 2) ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนเสียง
- 3) สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะๆ
- 4) เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องกันของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication)

เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผยจริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดย

- 1) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย
- 2) เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ
- 3) ได้รับความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ใน
ทางบวก
- 4) มีการฟังพหุอากัษย์กัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments)

เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกปฏิบัติดังนี้

- 1) ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง
- 2) มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น
- 3) มั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค
- 4) มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคน
อย่างเปิดเผย

9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำ ที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations)

สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงานนอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้โดย

- 1) ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์
- 2) ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity)

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถหรือมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง (Self Assessment)

เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป คือ

- 1) ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์
- 2) อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน
- 3) แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ บุตรี จารุโรจน์ (2549) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานซึ่งหมายถึงทีมที่เป็นทางการและทีมที่ไม่เป็นทางการได้เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นไป ได้แก่

1. ขนาดของทีมงาน (Size of Teamwork)

มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อทีมงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมี “พลัง” ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมงานเป็นดัชนีวัดประสิทธิผลของทีมได้ ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารหรือผู้นำที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีมโดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการประกอบด้วย เช่น ถ้าผู้นำทีมพิจารณาแล้วว่าควรลดขนาดของทีมงานที่มีอยู่เดิมเพื่อช่วย

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานก่อนตัดสินใจให้ใครออกจากทีมนั้น ผู้นำจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ และตระหนักถึงความคงอยู่ของทีมที่ไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ในทีมที่เป็นทางการ ถ้าผู้บริหารเลือกจะลดขนาดของทีมงาน โดยย้ายผู้นำที่ไม่เป็นทางการของกลุ่มออกไป ผลที่ตามมาจะปรากฏว่าประสิทธิภาพการทำงานจะลดลงจากเดิมอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะมีข้อเสียมากกว่าข้อดี กล่าวคือจะพบว่าประสิทธิภาพการทำงานเดิมในขณะที่มีจำนวนสมาชิก เท่าเดิมโดยมีหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการรวมอยู่ด้วยจะสูงกว่าผลการทำงานเมื่อลดขนาดของทีมลง โดยการย้ายหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการออกไป

2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Teamwork)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงานคือ ระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ซึ่งเป็นแรงดึงดูดใจให้สมาชิกมีความปรารถนาจะเข้าร่วมในทีมซึ่งสมาชิกภาพของทีมงานต้องให้กลุ่มคงอยู่ มีพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่ม เป็นความเหนียวแน่นของทีมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และต่อระดับปฏิบัติการของทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์กร หรือหน่วยงานอื่น トラบใดที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ตรงนั้นทีมก็ยังมีความเป็นปึกแผ่น แต่ถ้าทีมไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกต่อไปได้ สมาชิกก็จะไม่คำนึงถึงมิตรภาพ และความนับถือซึ่งมีต่อกันก็จะค่อย ๆ จืดจางลงไป ในที่สุด ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาพบว่าทีมที่มีความเป็นปึกแผ่นภายในทีมที่สูงก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย และมีแนวโน้มจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ค่อยมีความเป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทีมงานต้องรับรู้ ว่าได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหารนอกจากนี้ข้อมูล ยังชี้ให้เห็นว่าทีมงานใดที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ก็จะมีแนวโน้มที่จะผลิตผลงานได้สูงกว่าทีมงานที่สมาชิกทีมแสดงความรู้สึกในทางลบต่อกัน ดังนั้นที่แสดงถึงความเป็นปึกแผ่น ในระดับสูงของทีมงาน ได้แก่

- 1) สมาชิกยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงานที่ไม่เป็นทางการ
- 2) การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน
- 3) สภาพทางสังคม และภูมิหลังสมาชิกทีมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ
- 4) สมาชิกทีมได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีส่วนในการกำหนดมาตรฐานของทีมงาน

- 5) ขนาดของทีมงานมีขนาดเหมาะสม ไม่ใหญ่มากจนปิดบังความสนใจส่วนบุคคล โดยทั่วไปขนาดของทีมงานที่ไม่เป็นทางการจะมีสมาชิกจำนวนระหว่าง 4-7 คน
- 6) สมาชิกทีมเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 7) สมาชิกทีมต้องการผลประโยชน์ร่วมกัน และพิทักษ์ผลประโยชน์ของทีมงาน
- 8) ทีมงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และรักษาคุณค่าที่สำคัญของทีมงานไว้

และยังสอดคล้องกับ บุญญฤทธิ์ สมบัติหลาย (2553, หน้า 2) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กร มีแนวโน้มที่เป็นแบบรูปนัย ตามสบาย พักผ่อน ไม่มีแนวที่จะตั้งเครียด เป็นบรรยากาศการทำงานของคนที่เกี่ยวข้องและสนใจ ไม่มีท่าทีของความเบื่อหน่าย ท้อแท้เกิดขึ้นในการทำงาน
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน แต่ท้ายที่สุดงานส่วนรวมจะต้องเป็นของกลุ่ม
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เข้าใจโดยแจ่มแจ้งจากทุกคนและได้รับการยอมรับจากสมาชิก มีความอิสระในการอภิปรายปัญหาในประเด็นต่าง ๆ จนในที่สุดผลอาจจะออกมาในด้านที่ทุกคนยอมรับและมีความผูกพันที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
4. สมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน การอภิปรายปัญหาไม่เป็นแบบโจมตีเป็นส่วนตัว แต่มีการรับฟังปัญหาต่าง ๆ ทุกคนไม่กลัวว่าจะถูกหาว่าโง่ในการแสดงความคิดเห็นออกมา โดยเฉพาะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อกลุ่ม
5. แม้จะมีการขัดแย้งกัน (Disagreement) คนในกลุ่มก็ยังมีความรู้สึกที่จะอยู่ร่วมทำงานด้วยกันได้ต่อไป แม้จะมีความขัดแย้งก็ไม่คิดหลบหนีหลีกเลี่ยงเพื่อปิดบังอำพรางการไม่ตกลงกัน ไม่มีการบีบบังคับกันและกันในกลุ่ม ได้มีการตรวจสอบเหตุผลกันและกันอย่างระมัดระวัง กลุ่มพยายามจะแก้ปัญหาแทนที่จะหลีกเลี่ยงหนีไปให้พ้น
6. มีการตัดสินใจ โดยความเห็นร่วมกันส่วนใหญ่ (Consensus) ซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าไปด้วยกันได้
7. การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การวิจารณ์เป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้สำเร็จแก่องค์กร

8. ทุกคนมีความอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก แนวคิดในการที่จะนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหา ทั้งปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาการทำงานของกลุ่ม ทุกคนเข้าใจความรู้สึกของกันและกันในประเด็นต่างๆ ที่ถกเถียงกันเมื่อมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การมอบหมายการงานได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

9. ประธานของกลุ่มไม่ใช่อิทธิพลส่วนตัวเหนือสมาชิกของกลุ่มคนอื่น ๆ หรือกลุ่มก็ไม่ได้ใช้อิทธิพลเหนือเขามากจนเกินไปเช่นกัน แต่ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ แล้วแต่สถานการณ์แต่ละคนแสดงบทบาทเป็นส่วนหนึ่งที่มีประโยชน์ของกลุ่ม เขาจะแสดงเป็นผู้นำ เมื่อถึงโอกาส ไม่มีการต่อสู้เพื่ออำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญมิใช่อยู่ที่ว่าใครควบคุม แต่กลับอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะทำงานให้สำเร็จได้ผลดี

10. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของเขาเอง จะมีการหยุดตรวจสอบผลงานเป็นระยะๆ ว่าจะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร อาจจะเป็นกระบวนการบุคคล กลุ่มหรือวิธีการใดก็ตาม ย่อมแล้วแต่งานและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาจะสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการมีความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์ สมาชิกทุกคนมีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการและวิชาชีพของตน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สื่อสารสื่อความหมายกัน ในเชิงบวก มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างจริงใจและมีการประเมินผลการทำงานของทีมงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการกลุ่ม

กลุ่มและลักษณะของกลุ่มที่พึงต้องการ

คำว่า “กลุ่ม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคนตามทัศนะของแต่ละคนเป็นต้นว่า

Lewin ได้ให้จำกัดความว่ากลุ่ม หมายถึงกลุ่มคนที่มารวมกันและมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะที่ต่างคนต่างขึ้นอยู่กับกันและกัน

พอสรุปได้ว่า กลุ่มหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันยอมรับในความเกี่ยวข้องที่เกิดขึ้นระหว่างกันและกันในกลุ่ม กลุ่มที่เล็กที่สุด คือ กลุ่ม Dyads มีสมาชิกเพียง 2 คนถ้ามี 3 คน เรียกว่า Triads กลุ่มที่ประกอบขึ้นด้วยสมาชิก 2 คน ดูเหมือนว่าจะเป็กลุ่มที่มั่นคงมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสนิทสนมคุ้นเคยกันจนเกือบจะมีได้คำนิยามว่า ใครเป็นสมาชิกของกลุ่มแต่ละกลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิก 3 คน มีแนวโน้มที่จะแตกแยกเป็น 2 และเหลืออีก 1 คน จะมีลักษณะเป็นคนนอกวงไป (Outsider) ดังที่ Simmel เขียนไว้ว่า “ไม่มีความสัมพันธ์ใดจะสมบูรณ์ในการรวมกลุ่มกัน 3 คนเพราะไม่คนใดคนหนึ่งจะถูกเพ่งเล็งจากอีก 2 คน ว่าเป็นตัวเล็อก (Intruder)” ขนาด

ของกลุ่มดูเหมือนเป็นเรื่องสำคัญสำหรับกลุ่มที่ต้องการให้มีการอภิปรายถกเถียงกันในกลุ่ม มีผู้พบว่า ความพอใจสูงสุดของกลุ่มจะได้จากกลุ่มที่ได้จากกลุ่มที่มีสมาชิก 5 คน เมื่อมีมากกว่านี้ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มดูเหมือนจะเริ่มมีลักษณะอยู่ในรูปการแข่งขันกันบ้าง คำที่เกี่ยวกับกลุ่ม ก็มีคำว่า กระบวนการกลุ่ม พลัฏกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ หรือพลวัตของกลุ่ม เช่น

กระบวนการกลุ่ม (Group Process) หมายถึง กลุ่มซึ่งอยู่ในรูปที่มีการปะทะสังสรรค์กันหรือมีวิธีการดำเนินงานของกลุ่มร่วมกัน พลัฏกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์หรือพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamics) หมายถึงอำนาจหรือพลังที่กลุ่มมีอยู่ ซึ่งมีผลทำให้กลุ่มมีลักษณะการดำเนินไปสู่เป้าหมายต่างกันไปอำนาจหรือพลังนี้ได้จากลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม วิธีการดำเนินงานของกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม บรรยากาศภายในกลุ่ม

ตามทัศนะของ Luft ผู้ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคำนี้ว่า พลวัตของกลุ่ม (Group Dynamics) หมายถึง การศึกษาปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ของ แต่ละคนภายในกลุ่ม คำว่า “Dynamics” แปลว่าซึ่งพลังงานสลับซับซ้อนและยึดกันและกันอยู่ ไม่ว่าจะพูดถึงด้านวิชาการหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป โดยเหตุที่ทำการใช้มานี้ยังคลุมเครืออยู่ ทางที่ดี Luft แนะนำว่าควรเลี่ยงอย่าใช้คำนี้เว้นแต่จะใช้ในความหมายต่างๆ ไปเพื่อแสดงขอบข่ายอย่างกว้าง ๆ ว่ากันตามจริงแล้วคำนี้ มักมีคนนำไปใช้ผิดจุดประสงค์เดิมซึ่งไม่มีใครดีนัก เพราะไปใช้ในแง่ทำให้ความหมายไม่ชัดเจนหรือสลับซับซ้อนจึงมีคนคิดคำอื่นๆ มาใช้เช่น กระบวนการกลุ่ม (Group Process) จิตวิทยาในกลุ่ม (Group Psychology) มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relationship) แทน

ลักษณะของกลุ่มที่พึงต้องการในกระบวนการกลุ่ม

สภาพของกลุ่ม กลุ่มที่เหมาะสมควรจัดสภาพให้อยู่ในลักษณะที่สมาชิกในกลุ่มหันหน้าเข้าหากัน (Face – To – Face Group) เพื่อให้ผู้เรียนได้สื่อสารกัน (Communicate) อย่างคล่องตัว ผู้เรียนอาจนั่งในรูปวงกลม ครึ่งวงกลม รูปตัว U โดยมีผู้นำหรือผู้ฝึกหรือผู้สังเกตการณ์นั่งหรือผู้สอนรวมอยู่ด้วยเปรียบเหมือนผู้เรียนคนหนึ่ง

บรรยากาศในกลุ่ม ต้องอยู่ในลักษณะที่เป็นกันเองที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนและผู้สอนมีความรู้สึกเป็นอิสระที่จะพูดและแสดงออก บรรยากาศในกลุ่มควรมีการให้กำลังใจ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันและมีการช่วยเหลือกันทุกคนรู้สึกอบอุ่น

ขวัญ (Morale) คือกำลังใจร่วมหรือความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันของกลุ่มที่จะผลักดันให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายร่วมกัน ความคับข้องใจต่าง ๆ ความเหนื่อยยากทั้งหลายโดยไม่มี การแตกหักกันในกลุ่ม

การมีส่วนร่วมในกลุ่ม (Group Participation) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอาจจะร่วมกันทำกิจกรรมหรือร่วมกันอภิปราย ผู้นำกลุ่มหรือผู้สอนควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสพูดเท่า ๆ กัน และคอยควบคุมให้การพูดการอภิปรายตรงประเด็นที่สุด

ความสามัคคีในกลุ่ม (Group Cohesion) เพื่อการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพ ครูควรฝึกให้นักเรียนหรือนักศึกษามีวิญญาณ (Spiri) ร่วมกันในการทำงานกลุ่ม แม้บางครั้งอาจต้องแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อย (Subgroup) ซึ่งเกิดจากความจำเป็นและเจตนา แต่ก็มิได้หมายความว่า จะเป็นการทำให้กลุ่มแตกแยก สุดท้ายหรือท้ายชั่วโมง กลุ่มย่อยก็ควรมารวมกันอีกครั้ง เพื่อรายงานผลหรือตัดสินใจร่วมกันอีกครั้งหนึ่งเป็นการสรุป

มาตรฐานของกลุ่ม (Group Standard) เป็นจุดมุ่งหมายเป็นวิธีการดำเนินงานของกลุ่มเป็นวินัยร่วม บางทีอาจเรียกว่าเป็น บรรทัดฐาน หรือทัศนคติของกลุ่ม (Group Norms) ซึ่งรวมหมายถึงความคาดหวัง ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมและวิธีการทำงานที่เหมาะสมในกลุ่ม บรรทัดฐานของกลุ่มจะนำมาซึ่งเสถียรภาพภายในกลุ่ม เพราะสมาชิกในกลุ่มจะควบคุม ตักเตือนกันเอง ทำให้ลดความขัดแย้งลงได้ เมื่อบุคคลหนึ่งในกลุ่มมีความคิดความเชื่อที่แตกต่างไปจากความคิดของคนอื่นในกลุ่มก็มีการแนะนำโดยอาศัยบรรทัดฐานร่วมกับที่วางไว้เป็นเกณฑ์หรืออาจชักชวนให้สมาชิกคนอื่นเห็นพ้องไปด้วย บรรทัดฐานของกลุ่มมีความสำคัญ เพราะมีอิทธิพลต่ออารมณ์ร่วมของสมาชิก ตลอดจนชนิดของความสัมพันธ์ส่วนตัวของสมาชิกเองด้วย บรรทัดฐานหรือมาตรฐานของกลุ่มอาจยืดหยุ่นได้ ทั้งนี้เพราะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยควรตระหนักเสมอว่ามาตรฐานของกลุ่มต้องมาจากการตกลงร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม

เป้าหมายของกลุ่ม (Group Goal) สมาชิกในกลุ่มต้องกำหนดเป้าหมายกันเป็นเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มทำได้โดยให้สมาชิกทุกคนออกความเห็นและมีการอภิปรายถกเถียงกัน ลงมติกัน แต่ข้อควรคำนึง คือ เป้าหมายของกลุ่มควรจะเป็นจริงสมจริง (Realistic) ปฏิบัติได้ (Practical) และไม่ควรรออยู่ในรูปที่เป็นอุดมคติ (Idealistic) จนเกินไป และไม่สูงเกินความสามารถของสมาชิกในกลุ่มจะไปถึง

การปฏิบัติตนของผู้เรียนภายในกลุ่ม (Group Procedures) ทุกคนในกลุ่มควรทำงานร่วมกันอย่างมีระเบียบ มีการจัดบันทึกขั้นตอนและติดตามผล ประเมินผลงานที่ทำไปเพื่อตรวจสอบดูว่าบรรลุจุดเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่ดีที่เหมาะสมในการเรียนการสอนแบบนี้ควรมีประมาณ 12 – 15 คน กลุ่มย่อยควรมีประมาณ 5 – 7 คน เวลาที่ใช้ในการเรียนการสอน ครั้งละไม่เกิน 60 – 90 นาที หรือประมาณ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นอย่างมาก

ลักษณะการเรียนรู้โดยวิธีกระบวนการกลุ่ม

1. ผู้เรียนหรือสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทุกคน
2. กิจกรรมที่จัดทุกครั้งก่อให้เกิดความรู้สึก ทางอารมณ์ เกิดความประทับใจและมีความหมายต่อผู้เรียน เพราะเป็นกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นพบสิ่งที่เรียนได้ด้วยตนเอง
3. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมได้วิเคราะห์มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างกันและกัน ไม่ได้เกิดจากตัวผู้นำเพียงฝ่ายเดียว
4. ครูมีหน้าที่เป็นเพียงผู้จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และเนื้อหาที่วางไว้ และคอยช่วยให้กลุ่มดำเนินไปด้วยดี ครูมีหน้าที่คอยเชื่อมหรือประสานเท่านั้น อาจถือได้ว่าครูเป็นผู้เรียนคนหนึ่งก็ได้
5. การเรียนรู้ของกลุ่ม จะมีลักษณะ 3 ประการ คือ การเรียนรู้เรื่องตนเอง การเรียนรู้เรื่องของผู้เรียนด้วยกันในกลุ่ม และการเรียนรู้เรื่องของกลุ่ม
6. การเรียนรู้ที่ได้ผลก็ต่อเมื่อสมาชิก หรือผู้เรียนได้นำสิ่งที่เรียนรู้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวม

ขั้นตอนของการเรียนการสอน โดยวิธีกระบวนการกลุ่ม

การใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนการสอนแต่ละครั้งจะแบ่งออกเป็นขั้นใหญ่ๆ ได้ 6 ขั้น แต่ละขั้นมิได้แยกกันออกเด็ดขาด ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้งผู้เรียนเองก็มิได้รู้สึกว่ามีขั้นใดแล้ว เพราะแต่ละขั้นค่อยเป็นค่อยไปขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกิดมักมีลักษณะดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ก่อนมีการเรียนการสอน ครูต้องวางแผนไว้ก่อนว่าจะจัดกิจกรรมใด ให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดไว้ และควบคุมอย่างไรให้ผู้เรียนค้นพบอะไรบ้าง ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการ กิจกรรมอาจเป็นในรูปแบบ หรือการอภิปราย หรืออื่น ๆ ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อกิจกรรมอีกครั้งหนึ่งอย่างละเอียดกว่า
2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Participation) ผู้สอนเป็นผู้ให้กิจกรรมโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกคน
3. ขั้นค้นพบ (Discovery) ผู้เรียนต้องร่วมกิจกรรมและคอยสังเกต และเกิดความรู้สึกความเข้าใจเป็นการค้นพบสิ่งที่เรียนด้วยตนเอง
4. ขั้นวิเคราะห์ (Analysis) เมื่อเกิดความเข้าใจในกิจกรรมก็จะเกิดการเรีเรียนรู้ นำสิ่งที่เรียนรู้เข้าใจไปวิเคราะห์ด้วยตนเอง หรือบางครั้งก็ได้วิเคราะห์ร่วมกันกับกลุ่มใหญ่
5. ประเมินผล (Evaluation) เมื่อได้วิเคราะห์วิจารณ์ร่วมกันก็จะมีการ ประเมินผล อาจเป็นการประเมินผลร่วมกับกลุ่มหรือ ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์และประเมินผลเองหลังจากกลุ่ม

อภิปรายไปแล้วก็ได้ การประเมินผลช่วยให้ผู้เรียนสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ ที่ได้กระทำไปแล้ว โดยตนเองมีส่วนร่วมทั้งทางกาย อารมณ์ สติปัญญา

6. **ชั้นนำไปใช้ (Application)** เป็นการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้และประเมินผลแล้วไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม และตนเองขั้นนี้ยากที่จะติดตามผลของกันและกันและบางครั้งตัวผู้เรียนหรือผู้สอนเองก็นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้โดยไม่รู้ตัว

บทบาทของผู้สอนและบทบาทของผู้เรียน

บทบาท (Role) คือลักษณะการแสดงออกซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละคนในกลุ่มบทบาทของ คนๆ หนึ่งในแต่ละกลุ่มมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคคลในกลุ่มและมีอิทธิพลในการแสดงออกของ กลุ่มต่อสังคมนั้น ๆ ด้วย

บทบาทของผู้สอน

1. เป็นผู้ที่มิอุทิศภาวะทางอารมณ์สูงพอ คือสามารถควบคุมอารมณ์ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์
2. มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจสมาชิกหรือผู้เรียนเป็นอย่างดี
3. พุดน้อย แต่พยายามคอยสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนและปล่อยให้ ผู้เรียนแสดงออกมากกว่าตน
4. เข้าใจปัญหาของผู้เรียน พุดกับผู้เรียนรู้เรื่องเพราะต่างก็เข้าใจกัน
5. เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
6. คอยให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ
7. เป็นผู้ประสานให้กลุ่มดำเนินไปด้วยดี ไม่ได้ถือเอาการตัดสินใจของ ตนเป็นใหญ่
8. มีความสามารถในการฟัง พุด สามารถฟังแล้วเข้าใจจับใจความได้ถูกต้อง ตามความประสงค์ของผู้พูด
9. มีความสามารถในการเจรจาที่นุ่มนวล ละมุนละไม
10. ทำตัวเป็นกลาง ไม่เห็นด้วย หรือคล้อยตามไปกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
11. เป็นผู้มีความสามารถในการสรุปปัญหาได้อย่างดี ชัดเจนตรงกับ สถานการณ์

บทบาทของผู้เรียน ซึ่งเป็นบทบาทที่ผู้เรียนต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ เช่น

- 1) พยายามร่วมกิจกรรมทุกครั้ง และยินดีปฏิบัติกิจกรรมด้วยความพร้อม และสมัครใจอย่างเต็มที่

- 2) พยายามค้นพบในสิ่งที่เรียนด้วยตนเองทุกครั้ง
- 3) ให้ความช่วยเหลือกันและกันในกลุ่ม
- 4) พยายามใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหาใด ๆ อย่าตัดสินใจด้วยอารมณ์
- 5) แสดงความรู้สึก และความคิดอิสระต่อกลุ่มทุกครั้งที่มีโอกาส
- 6) สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้
- 7) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 8) พยายามนำสิ่งที่เรียนรู้ไปให้เกิดประโยชน์แต่ตนเองและผู้อื่นโดย

ส่วนรวม

บทบาทที่ไม่พึงประสงค์ เช่น

- 1) พึ่งอย่างเดียวไม่คอยพูดหรือไม่พูดเลย
- 2) เฉื่อย ไม่กระตือรือร้น
- 3) ไม่ฟังเสียงคนอื่น ถือความคิดของตัวเองเป็นใหญ่
- 4) ไม่มีความคิดเป็นของตัวเอง คอยคล้อยตามผู้อื่นอยู่เสมอ

กิจกรรมที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนโดยวิธีกระบวนการกลุ่ม

ลักษณะของกิจกรรมที่มาจัดให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสกระทำมีดังนี้

1. กิจกรรมนั้นต้องเปิด โอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม
2. กิจกรรมนั้น ทำให้มีการรวมกัน ได้ดีมั่นคงแน่นแฟ้น
3. กิจกรรมนั้นต้องช่วยลดความเครียดมีเรื่องให้ขำ มีการหัวเราะบ้าง ในบางช่วง

ทำให้ทุกคนพอใจ

4. กิจกรรมนั้นต้องสร้างความเข้าใจ เห็นใจกัน มิใช่ก่อให้เกิดความแตกร้าง
5. กิจกรรมนั้นต้องให้ข้อคิด มีการประเมินผล มีการวิเคราะห์
6. กิจกรรมนั้น เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นมีการซักถาม อภิปรายกัน
7. กิจกรรมนั้นมีส่วนให้ความรู้มีการย้ำให้สมาชิกเข้าใจเนื้อหาที่ซ่อนเร้นอยู่
8. กิจกรรมนั้นช่วยชี้แนะแนวทางให้สมาชิกรู้จักตนเอง และกล้าที่จะยอมรับความ

บกพร่องของตนเอง

9. กิจกรรมนั้นช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักคนอื่น ๆ ได้ดีขึ้นแม้จะไม่ทุกแง่ทุกด้าน ก็ช่วยให้รู้จักเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น

10. กิจกรรมนั้นต้องทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ เพื่อจะได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อดีหรือประโยชน์ของการใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนการสอน

ถ้าการเรียนการสอนแต่ละครั้งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้และเป็นไปตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ ก็แสดงว่าได้ดำเนินการลุล่วงไปด้วยดี ผลดีที่จะตามมาดังนี้

1. ผู้เรียนรู้จักเข้าใจตนเองดีขึ้น ยอมรับข้อบกพร่องของตัวเองเพื่อจะได้พยายามหาทางแก้ไข แม้จะทำได้เพียงบางส่วนก็ยังนับว่ามีคุณค่ากว่าการไม่ได้ทำอะไรเลย
2. ผู้เรียนรู้จักคิด สังเกต ขึ้นมากกว่าเดิม
3. ทำให้เป็นคนใจกว้างขึ้น เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ยอมรับว่าบุคคลอื่นก็มีทั้งข้อดีข้อเสีย พฤติกรรมทุกอย่างมาจากสาเหตุ ยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มีระเบียบวินัยในตัวเองมากขึ้น มีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งรอบคอบกว่าเดิม
5. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้นกว่าเดิมจะตัดสินใจปัญหาใด ๆ ก็ใช้เหตุผลมากขึ้น
6. รู้จักมองอะไรเป็นกลาง ๆ ไม่ค่อยโอนเอียงไปตามสิ่งที่ได้เห็น ได้ฟังมาทันที มีการไตร่ตรองมากขึ้นกว่าเดิม
7. ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ทันที

4. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “CURRICULUM” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “CURRERE” หมายถึง RUNNING COUSE มีความหมายว่า เส้นทางที่ใช้แข่งวิ่ง ซึ่งต่อมาได้นำมาใช้ในทางการศึกษาว่า “RUNNING SEQUENCE OF COUSE OR LEARNING EXPERINENCE” การที่นำมาเปรียบเทียบกับหลักสูตรเหมือนกับลู่วิ่งในสนามก็หมายความว่า ผู้เรียนจะต้องฝ่าฟันความยากลำบากให้ถึงจุดหมาย ตามที่หลักสูตรแต่ละหลักสูตรได้กำหนดไว้ (R.C. Das, et al, NCERT, 1984, p4 อ้างใน ชำรง บัวศรี 2531, หน้า 2) ในความหมายของหลักสูตร ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายท่านด้วยกันดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตรคือ มวลของประสบการณ์ ทั้งปวงที่จัดให้กับผู้เรียน ได้เกิดการเรียนรู้ครบถ้วนตามระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 9) ได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นรายวิชาที่เป็นแผนการจัดกิจกรรมให้บรรลุจุดมุ่งหมายและการจัดประสบการณ์

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 41) หลักสูตรหมายถึง มวลประสบการณ์ทุกชนิดที่ครูสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและเจริญงอกงาม

ธีรารัง บัวศรี (2542, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า คือแผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายสาระประสบการณ์ในแต่ละวิชาเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้อย่างหลากหลายจำแนกได้ดังนี้

หลักสูตรคือ สิ่งที่คาดหวัง เป็นเนื้อหาวิชา เป็นเนื้อหาสาระวิชาเป็นโปรแกรมการศึกษาเป็นเอกสาร และเป็นแม่บทที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขึ้น

หลักสูตรคือ สิ่งที่เกิดขึ้นจริง เป็นประสบการณ์ที่จะได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียนตามโปรแกรมที่จัดไว้ให้ ซึ่งมีจุดประสงค์ทั่วไปและจุดประสงค์เฉพาะตามความเหมาะสมกับสภาพของโปรแกรมนั้น ๆ

หลักสูตรคือ สิ่งที่ครอบคลุมทั้งสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง คือการนำความหมายทั้ง 2 ส่วน มารวมกัน จะเห็นได้ว่าหลักสูตรมีความหมายได้หลายอย่าง ทุกอย่างล้วนมีความหมายที่ถูกต้อง

ทั้งนี้นักการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังรายละเอียด ดังนี้

Tyler (1949, p.79) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตรจัดได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ทั้งหมด โดยโรงเรียนเป็นผู้วางแผนการจัดกิจกรรมวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภายใต้การแนะแนวของครู

Oliva (1992, pp. 8-9) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตรหมายถึง แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน ภายใต้การดำเนินการของโรงเรียนและในทางปฏิบัติหลักสูตรประกอบด้วยจำนวนของแผนการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีขอบเขตที่กว้างของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามที่หลักสูตรนั้นต้องการ

Sowell (1996, p. 5) ได้กล่าวสรุปว่า หลักสูตรเป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิม เป็นวิถีคิด เป็นประสบการณ์ที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นความรู้คุณลักษณะของผู้เรียนเป็นเนื้อหาและกระบวนการในการให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึง หลักการกว้างๆ ที่เป็นมวลประสบการณ์ ที่จัดไว้ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ตามจุดประสงค์แต่ละรายวิชาให้ บรรลุตามเป้าหมายของการเรียนการสอนและเกิดความเจริญงอกงาม

ความสำคัญของหลักสูตร

ความสำคัญของหลักสูตรซึ่งกล่าวได้ว่าหลักสูตรเสมือนทิศทางในการเดินทางที่เป็นทั้ง เป้าหมายและหลักชัยในการเดินทาง อีกทั้งยังเป็นแผนที่ที่ใช้ในการเดินทางให้ถึงจุดหมายปลายทาง ที่วางไว้ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2531, หน้า 9-10) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า ความสำคัญของหลักสูตรมีความสำคัญอยู่ 2 ประการคือ

1. **ความสำคัญต่อการศึกษารวม** หมายถึงการที่ทุกคนที่สิทธิเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจะต้องจัดให้ทั่วเสมอกัน โดยเปิดโอกาสส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยได้มีสิทธิในการศึกษาต่อนอกจากนี้ระดับการจัดการศึกษาในภาพรวมยังส่งผลต่อการยกระดับความรู้ของคนทั้ง ประเทศได้อีกด้วย ซึ่งในการจัดการศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้อยู่แล้วว่าทำอะไรบ้าง อย่างไร ในแต่ละชั้นเรียนมีอะไรบ้างที่ผู้เรียนจะต้องผ่านเกณฑ์กลาง โดยเน้นการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งการจัดการศึกษาก็มีจุดหมายที่มุ่งตรงสู่แบบเดียวกัน

2. **ความสำคัญต่อการเรียนการสอน** หลักสูตรเป็นแนวทางในการสร้างมวลประสบการณ์ แก่ผู้เรียน หลักสูตรเป็นเครื่องมือสื่อสารสำหรับครูว่าผู้เรียนเรียนจบแล้วจะต้องได้ทำอะไรบ้าง จุดหมายปลายทางที่แท้จริงคืออะไร จะต้องมีการประเมินผล หรือทำการทดสอบอย่างไร หรือต้อง ปรับปรุงวิธีการอย่างไรใดอย่างหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรนั้นเพื่อปรับทิศทางให้ ถูกต้องและถึงเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ 2 ประการ จำแนกได้ ดังนี้

1. ความสำคัญของหลักสูตรต่อการศึกษา ซึ่งจำแนกได้ข้อย่อย ดังนี้

1.1. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการแปลจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาสู่การ ปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ

1.2. หลักสูตรเป็นเสมือนหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางให้การเรียนการสอนเป็นไป ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

1.3. หลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนวทางในการจัดการความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียนซึ่งครู จะต้องปฏิบัติตามสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.4. หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญที่ชี้้นำความเจริญของชาติ ถ้าประเทศไทยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ คนในประเทศนั้นก็ย่อมมีความรู้และศักยภาพในการพัฒนาได้อย่างเต็มที่

2. ความสำคัญของหลักสูตรต่อการสอน กล่าวได้ว่าหลักสูตรเป็นแม่บทต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกสาขาวิชา หลักสูตรจะระบุสิ่งที่คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความต้องการ หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของแปลนบ้านที่ใช้ในการสร้างบ้าน มีการแสดงโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน

และสุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ เป็นมาตรฐานการจัดการศึกษา เป็นแนวทางในการให้การศึกษาซึ่งในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวทางการศึกษาแก่ครู เป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดการประสบการณ์ให้กับผู้เรียนและสังคม และหลักสูตรที่ดีสามารถกำหนดแนวทางความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนในการอยู่ร่วมสังคม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา 3 ระดับ ด้วยกันคือ 1) ระดับประเทศ เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาระดับโดยภาพรวม และมองถึงแนวโน้มในการจัดการศึกษาในอนาคต 2) ระดับสถานศึกษา ซึ่งนับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจและจุดเด่นของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น และ 3) ระดับห้องเรียนหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่จะเกิดกับผู้เรียนโดยตรง

จากการศึกษาของนักการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักสูตร มีความสำคัญเป็นอย่างมากสรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน และต่อการศึกษาที่จะช่วยให้การศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการจัดการศึกษายังสามารถเป็นเครื่องชี้คุณภาพของประเทศในการพัฒนาคุณภาพของประชากร นับได้ว่าหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา

องค์ประกอบของหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตรนอกจากนี้แล้วที่เราได้ทำการศึกษาหาความหมายเราสามารถมองเห็นถึงความแตกต่างกันว่าในหลักสูตรที่สำคัญควรมีอะไรบ้างที่การพัฒนา ซึ่งองค์ประกอบนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากไม่มีองค์ประกอบในการพัฒนาหลักสูตรก็เปรียบเสมือนบ้านที่ไม่มีเสา และไม่สามารถอยู่ได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังต่อไปนี้

ธีรารัง บัวศรี (2531, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education Gold and Policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aim) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการจัดให้ เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากชั้นเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Type and Structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนไปแล้ว
5. เนื้อหา (Content) หมายถึง ผลที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้
8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Material and Instructional Media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตศึกษาเทคโนโลยีการศึกษาและอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพ

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ไว้ว่า มีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบคือ

1. จุดประสงค์
2. สาระความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ได้ 4 ประการด้วยกันคือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการศึกษา

2. เนื้อหา (Content) หมายถึง การเลือกเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และประสบการณ์การเรียนรู้ที่คาดว่าผู้เรียนจะก้าวเข้าสู่จุดมุ่งหมาย

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implement) ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสาร แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบเรียน เป็นต้น เป็นการดำเนินการสอนนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสม

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรนั้นมีผลสัมฤทธิ์อย่างไร เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด จะประเมินหลักสูตรอย่างไร

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่า องค์ประกอบของหลักสูตรนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือการพัฒนาหลักสูตรได้ตามองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรข้างต้นสรุปได้ว่า หลักสูตรต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1. จุดมุ่งหมาย (Aims) 2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ (Subject Matter and Experience) 3. กิจกรรมการเรียนการสอน (Activities) และ 4. การประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของหลักสูตรมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของหลักสูตรทั้ง 4 ส่วน จะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและมีผลต่อเนื่องกัน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย โดยพิจารณาว่าการศึกษาระดับนั้น ๆ ควรเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เรียนสำเร็จตามหลักสูตรนั้นแล้วควรมีคุณสมบัติบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ กิจกรรมการเรียนการสอนควรเป็นแบบใด ปฏิบัติอย่างไร แล้วจึงประเมินผลว่าหลักสูตรมีผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่

ระดับของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรมีหลายระดับตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับชั้นเรียน ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงระดับการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า67) ได้จัดแบ่งระดับการพัฒนาหลักสูตรของไทยออกเป็น 3 ระดับคือ

1. การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เป็นการพัฒนาหลักสูตรที่มีหลักการจะต้องทำในระดับกว้าง ๆ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. การพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น เป็นความรับผิดชอบของระดับจังหวัดหรือโรงเรียน ที่จะรวบรวมข้อมูลจากการพัฒนาหลักสูตรในระดับท้องถิ่นนำมาปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและชุมชน

3. การพัฒนาระดับห้องเรียน เป็นการพัฒนาโดยครูผู้สอน

มณฑล วิชา ชนะลลลลลล (2539, หน้า 19) ได้กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรแบ่งได้ 4 ระดับคือ

1. การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เป็นการพัฒนาหลักสูตรแม่บท แกนกลางในลักษณะกว้างๆ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถนำไปปรับใช้ได้

2. การพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยนำหลักสูตรแกนกลางมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

3. การพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยการนำหลักสูตรระดับชาติและระดับท้องถิ่นมาปรับหรือขยายให้มีความสอดคล้องกันกับสภาพจริงของโรงเรียน

4. การพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียน เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยการนำหลักสูตรระดับโรงเรียนมาปรับหรือขยายให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่น

จากการศึกษาของนักศึกษามากท่านสรุประดับของหลักสูตรได้ว่า หลักสูตรมีหลายระดับ เช่น หลักสูตรระดับชาติ หลักสูตรระดับท้องถิ่น หลักสูตรระดับสถานศึกษา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ และหลักสูตรระดับชั้นเรียน

หลักสูตรระดับชาติ เป็นหลักสูตรที่เป็นแม่บทของชาติที่เขียนไว้เป็นแกนกลาง เขียนไว้กว้างๆ และบรรจุสาระสำคัญที่จำเป็นที่ทุกคนในประเทศไทยที่ต้องเรียนรู้เหมือนกัน

หลักสูตรระดับท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับสภาพชีวิตในแต่ละท้องถิ่นของแต่ละชุมชนและความต้องการแต่ละชุมชน รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรขึ้นเอง ในยุคปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่จะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกรอบหลักสูตรท้องถิ่นที่จะให้สถานศึกษาได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

หลักสูตรระดับสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้จริงโดยนำหลักสูตรแม่บทมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษานั้น ๆ

หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นหลักสูตรที่กลุ่มสาระแต่ละสาระการเรียนรู้จะร่วมกันจัดทำขึ้น โดยแยกออกมาจากหลักสูตรระดับสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ในสาระธรรมชาติรายวิชาจะให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด

หลักสูตรระดับชั้นเรียน เป็นหลักสูตรที่สำคัญที่สุดที่ครูแต่ละกลุ่มสาระจะนำหลักสูตรแต่ละกลุ่มสาระนำมาใช้จริงในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และเกิดผลประโยชน์ในการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

หลักสูตรที่ดีย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา กล่าวคือ หลักสูตรจะเป็นแนวทางให้ผู้ใช่หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางยังสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ดังที่ ฌนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 20) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. หลักสูตรที่ดีควรมีความคล่องตัว สามารถปรับให้มีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม
2. หลักสูตรจะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้
3. หลักสูตรควรได้รับการพัฒนา จัดทำจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย
4. หลักสูตรจะต้องจัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาชาติ
5. หลักสูตรควรมีกิจกรรมกระบวนการและเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์เพียงพอที่จะให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น
6. หลักสูตรที่ดีควรบอกแนวทางการใช้สื่อ การวัดผลประเมินผลไว้อย่างชัดเจน
7. หลักสูตรควรมีลักษณะที่สนองความต้องการและความสนใจทั้งของผู้เรียนและสังคม
8. หลักสูตรควรส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุก ๆ ด้าน
9. หลักสูตรควรชี้แนะแนวทางการกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติได้ด้วยตนเอง
10. หลักสูตรควรจัดทำมาจากข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เช่น ข้อมูลทางด้านปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

ประเภทของหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตรมีหลากหลายชนิดตามทัศนะต่าง ๆ ของนักการศึกษาที่ได้แบ่งมากมายหลากหลายประเภทตามการศึกษาค้นคว้าของนักการศึกษาได้แบ่งจำแนกประเภทของหลักสูตรแตกต่างกันดังนี้

ซาร์จ บัวศรี (2531, หน้า 175) ได้จำแนกประเภทของหลักสูตรไว้ 8 ประเภทดังนี้

1. หลักสูตรรายวิชา (The subject Curriculum) เป็นหลักสูตรที่ใช้กันมาตั้งแต่เดิม การที่เรียกว่าหลักสูตรวิชาเพราะว่าเนื้อหาโครงสร้างของเนื้อหาวิชาในหลักสูตร จะถูกแยกออกจากกันเป็นรายวิชาโดยไม่จำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกัน ไม่ว่าจะในด้านเนื้อหาหรือการสอน สำหรับ

เนื้อหาที่ประเทศไทยนำมาใช้ก็คือหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่มีการปรับปรุงนำโครงสร้างนำเอาหน่วยกิตมาใช้ในการประเมินผลหลักสูตร

2. หลักสูตรสัมพันธ์วิชา (The Correlated Curriculum) เป็นหลักสูตรรายวิชาที่ได้รับการพัฒนาอย่างมากมาสรุปได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากวิชาหนึ่งสู่อีกวิชาหนึ่ง เช่นสอนภาษาไทยแต่ถามนักเรียนว่าในภาษาอังกฤษเขียนว่าอย่างไร เหมือนกับเป็นการบูรณาการการจัดการเรียนรู้แต่เป็นการบูรณาการการเรียนรู้แบบรายวิชา หรือการใช้กฎการหาค่าความหนาแน่นทางคณิตศาสตร์แต่สามารถเชื่อมโยงสู่ทางวิทยาศาสตร์ในการหาค่าความหนาแน่นของสารเคมีหรือสารต่างๆ หรือการศึกษาประวัติศาสตร์พอขุนรามคำแหงในรายวิชาสังคมศึกษา โดยศึกษาหลักการเมืองการปกครอง และจะเชื่อมโยงกับวรรณกรรมในรายวิชาภาษาไทยจะทำการศึกษาแนวความคิดในการประพันธ์ในยุคนั้นว่าเป็นอย่างไร

3. หลักสูตรกว้าง (The Broad – Field Curriculum) เป็นหลักสูตรอีกแบบหนึ่งที่น่าสาระหลายสาระที่ใกล้เคียงกันมาร้อยเรียงกันให้มีความสมดุลกันมากขึ้น และสามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างเป็นบูรณาการ ไม่เป็นเอกเทศเฉพาะศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่ง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ในภาพรวม อาทิ เนื้อหาศีลธรรม หน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ฯลฯ ก็นำมาจัดเรียบเรียงรวมกันเป็นหมวดวิชาหนึ่งๆ ที่เรียนว่า รายวิชาสังคมศึกษา เป็นต้น

4. หลักสูตรแกน (The Core Curriculum) เป็นหลักสูตรที่บังคับให้ทุกคนต้องเรียน อาจเป็นส่วนหนึ่งของแม่บทก็ได้ จุดเน้นของหลักสูตรหรือวิชาอยู่ที่วิชาหรือสังคมก็ได้ เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของประเทศ หรือระบบการจัดการที่เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งหลักสูตรแกนนั้นจะประกอบไปด้วยหลาย ๆ วิชา หลาย ๆ วิชาผสมกันอยู่ซึ่งเป็นวิชาที่เน้นให้ผู้เรียนความรู้ ทักษะที่จำเป็นและเจตคติที่เกิดขึ้นตามหลักสูตร

5. หลักสูตรประสบการณ์ (The experience Curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จากประสบการณ์เรียนรู้เรื่องราวที่สนใจ และสามารถทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยหลักสูตรนี้ผู้สอนจะไม่ได้กำหนดการสอนไว้ล่วงหน้า ผู้สอนจะต้องทำการสำรวจเรื่องที่สนใจจากนักเรียนแล้วเริ่มทำการสอนให้ตรงกับความสนใจของผู้เรียน โดยเน้นการแก้ปัญหาเป็นหลัก ในประเทศไทยได้นำมาทดลองใช้ประยุกต์เป็นลักษณะการสอนที่เรียกว่า การสอนแบบโครงการ หรือโครงการงาน

6. หลักสูตรความสามารถ (The Competency – Based Curriculum) จัดทำขึ้นเพื่อความแน่ใจในความสามารถของผู้เรียนในการผ่านชั้นเรียนแต่ละชั้นเรียน โดยตั้งเกณฑ์การเรียนรู้แต่ละชั้นที่แตกต่างกันตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งจะลดความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยกำหนดเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานกว้าง ถ้าในยุคปัจจุบันเรียนว่าตัวชี้วัดระดับชั้น

7. หลักสูตรกระบวนการ (The Process Approach Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นวิธีการมากกว่ารูปแบบหรือเนื้อหา โดยหลักสูตรนี้เน้นเนื้อหาทางสังคมอาจจะเน้นกระบวนการทางสังคมในการแก้ปัญหา จำแนก การทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการแก้ปัญหา จะเห็นได้ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์บางหลักสูตรที่เน้นสู่การปฏิบัติ อย่างไรก็ตามหลักสูตรนี้ไม่มีรูปแบบเนื้อหาที่ชัดเจน ส่วนที่กำหนดให้ชัดเจนคือเนื้อหาและความรู้

8. หลักสูตรบูรณาการ (The Integration Curriculum) เป็นหลักสูตรที่พัฒนามาจากหลักสูตรโดยกว้างทั่วไป เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะความรู้ในองค์รวม และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวัน และศาสตร์การพัฒาที่จะสามารถเชื่อมโยงเข้าด้วยกันได้ อาทิเช่น เรียนเรื่องผักในลำคลอง อาจจะบูรณาการได้หลากหลายวิชาเช่นวิทยาศาสตร์ สํารวจคุณภาพน้ำ ศึกษาการเจริญเติบโตของสิ่งมีชีวิต คณิตศาสตร์คำนวณอัตราส่วนของน้ำกับสิ่งมีชีวิต หรือคำนวณปริมาตรของน้ำกับตะกอนภาษาไทย เขียนเรียงความเรื่องแม่น้ำของฉันทน์ ภาษาอังกฤษอาจเป็นการสื่อถึงการเขียนประโยคอย่างง่ายแสดงความรู้สึกต่อกิจกรรม เป็นต้น

วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 20) ได้แบ่งประเภทของหลักสูตรออกเป็น 7 ประเภทดังนี้

1. หลักสูตรเนื้อหาวิชา (Subject Matter Curriculum or Subject Centered Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่กำหนดไว้โดยประกอบไปด้วยสาระ ทักษะ กฎ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งจะใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาแต่ละวิชา ซึ่งการจัดหลักสูตรแบบนี้ไม่ได้

2. หลักสูตรแกนกลาง (Core Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นผสมผสานเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่ใกล้เคียงกันเป็นหมวดหมู่เดียวกัน แต่เน้นวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะส่วนบุคคลหรือส่วนร่วมก็ได้ เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมในการจัดการศึกษาทุกส่วนตามความต้องการของสังคม และการพัฒนาการศึกษาที่จะต้องสร้างให้ครอบคลุมประเด็นการจัดหลักสูตรแกนกลาง

3. หลักสูตรประสบการณ์ (Experience Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดประสบการณ์กิจกรรมการเรียนการสอน และในการจัดประสบการณ์ใดๆ ก็ตามจะต้องนำเสนอประสบการณ์ความต้องการการเรียนรู้จากผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของหลักสูตร หลักสูตรประสบการณ์จะตรงข้ามกับหลักสูตรเนื้อหาวิชาเพราะหลักสูตรเนื้อหาวิชาจะเน้นเนื้อหามากกว่าประสบการณ์ที่ต้องการในสภาพจริงของผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 50-61) ได้จำแนกประเภทของหลักสูตรได้ 9 ประเภทดังนี้

1. หลักสูตรรายวิชา (Subject Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เก่าแก่มากที่สุดเป็นการจัดหลักสูตรที่เน้นสาระวิชามากกว่าประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับรายวิชาอื่น ๆ

ไม่ได้โยงถึงประสบการณ์การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ในการเลือกนั้นจะต้องยึดคุณค่าตามเนื้อหาที่จะสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้เมื่อต้องการ

2. หลักสูตรสหสัมพันธ์ (Correlated Curriculum) เป็นหลักสูตรที่ผนวกเข้าไว้ด้วยกันตั้งแต่ 2 รายวิชา ทำให้เห็นความสัมพันธ์โดยไม่ทำลายขอบเขตของวิชานั้นๆ ตัวอย่างเช่นการสอนประวัติศาสตร์ไทย ควบคู่กับวรรณคดีไทย เป็นต้น

3. หลักสูตรผสมผสาน (Fused Curriculum) เป็นการจัดหลักสูตรที่มุ่งสอนรวมหากวิชาให้เป็นรายวิชาเดียวกัน เป็นการสอนแบบผสมผสานไม่ให้ศาสตร์ทั้งสองศาสตร์ หายไปแต่รวมเนื้อหาประมวลเนื้อหาให้เหมาะสมเช่นการสอนพลศึกษา และการสอนสัตววิทยารวมเป็นรายวิชาชีววิทยาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

4. หลักสูตรวิชาแกน (Core Curriculum) เป็นหลักสูตรหนึ่งที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ เรียนวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นแกน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมือน ๆ กัน มีการวางแผนกันระหว่างครูกับนักเรียน เน้นการแก้ปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน

5. หลักสูตรหมวดวิชา (Board Fields Curriculum) เป็นหลักสูตรหนึ่งที่ขยายจากหลักสูตรสหสัมพันธ์และแบบผสมผสานเป็นการนำเนื้อหาจากหลายวิชามาจัดเป็นวิชาแบบกว้างๆ ไปหลักสูตรนี้แตกต่างจากหลักสูตรอื่นคือเป็นการมองที่จะนำหลักสูตรอื่น ๆ มารวมกันมากกว่า 2 วิชาเข้าด้วยกัน โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างวิชาต่าง ๆ และให้เห็นถึงความเข้าใจมนโนทัศน์อย่างกว้าง ๆ ของหลักสูตร เน้นหลักการมากกว่าข้อเท็จจริงไม่ค่อยได้บูรณาการเนื้อหาวิชาต่างๆ แต่โยงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาเข้าด้วยกัน

6. หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ (Process skill Curriculum) เป็นหลักสูตรที่หมายถึงหลักสูตรโดยทั่วไปที่ให้ผู้เรียนได้มีทักษะเฉพาะด้าน อาทิเช่น ในการเล่นดนตรี ในการขับรถ การร้องเพลง และในวิชาชีพต่างๆ ที่เป็นทักษะความสามารถอย่างชัดเจน รวมไปถึงทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ที่พัฒนาทักษะตามพัฒนาการอันประกอบไปด้วยการสังเกต การจำแนก การตีความ การรวบรวมข้อมูล การลงข้อสรุป เป็นต้น

7. หลักสูตรที่เน้นสมรรถฐาน (Competency or Performance – Base Curriculum) เป็นหลักสูตรเน้นความสามารถของผู้เรียนที่จะทำให้เกิดขึ้น ซึ่งหลักสูตรนี้จะมีความแตกต่างตรงที่ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างจุดมุ่งหมายกับกิจกรรมการเรียนการสอน และความสามารถในการปฏิบัติของผู้เรียน ในขณะที่หลักสูตรอื่นเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 นี้น้อยกว่าหลักสูตรแบบนี้มาก

8. หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาทางสังคม (Social Activities and Problem Curriculum) ในหลักสูตรนี้ยึดการดำรงชีวิตในสังคมเป็นประเด็นหลัก เป็นสังคมที่จริงในการสร้าง

หลักสูตรจึงเป็นหลักสูตรที่ยึดรากฐานของสังคม หน้าที่ทางสังคม หรือการดำรงชีวิตในสังคม โดยเน้นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วให้ผู้เรียนแก้ปัญหา หรืออาจจะใช้การอบรมนักเรียนโดยตรงให้กับนักเรียนให้นักเรียนเห็นสภาพปัญหาของสังคมและหาแนวทางแก้ไข ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนี้จะเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการเรียนรู้วิชาการ ตัวอย่างเช่นหลักสูตรที่เน้นหน้าที่สำคัญของรัฐเวอร์จิเนีย

- การป้องกันและอนุรักษ์ชีวิต ทรัพย์สินสมบัติ และทรัพย์สิน
- การผลิตอาหารและบริการต่าง ๆ
- การติดต่อสื่อสาร
- การศึกษา
- การสำรวจ
- ฯลฯ

9. หลักสูตรที่เน้นความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล (Individual and Interest Curriculum) เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งเป็นการที่ผู้เรียนจะได้เรียนหลักสูตรนั้นๆ มีความยืดหยุ่นสูงโดยการจัดให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเฉพาะรายหรือที่มีอยู่กันทั่วไป ซึ่งก่อนเรียนผู้เรียนจะได้รับการปรึกษาการเรียนรู้นั้น ผู้เรียนได้มีโอกาสที่จะสำรวจลงลึกถึงรายละเอียดเป็นรายบุคคล ที่มีให้เห็นและยกตัวอย่างได้ชัดเจนคือ คือ หลักสูตรอาชีพระยะสั้นนั้นเอง หรือหลักสูตรของโรงเรียนซัมเมอร์ฮิลล์ที่อังกฤษ ซึ่งโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยเน้นความถนัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและสามารถให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจได้จนจบหลักสูตรการเรียนรู้และเป็นการส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

9.1 หลักสูตรมนุษยนิยม (Humanistic Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นแนวความคิดมนุษยนิยม เห็นว่าหลักสูตรสามารถสร้างความงอกงามและความสมบูรณ์ส่วนตัวได้ หน้าที่ของหลักสูตรก็คือ การบรรลุความสามารถของตนเอง อันเป็นเสรีภาพและพัฒนาการส่วนตัวของผู้เรียน หัวใจของหลักสูตรแบบนี้ก็คือ การมุ่งให้บรรลุในด้านการประจักษ์ตน (Self Actualization) โดยบุคคลดังกล่าวนี้ไม่เพียงแต่จะมีความรู้ การคิดที่สุขุม ยังพัฒนาในด้านสุนทรียภาพ และมีคุณลักษณะที่ดี

9.2 หลักสูตรประสบการณ์ (Experience Curriculum) โดยหลักสูตรนี้มีอีกชื่อหนึ่งที่ว่า หลักสูตรกิจกรรม (Activity Curriculum) และหลักสูตรยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child-Center Curriculum) หลักสูตรแบบนี้เรียกว่า มนุษย์เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้จากการปฏิบัติ จาก

ประสบการณ์จริง จุดมุ่งหมายในแบบนี้ก็คือเน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนหรือวัฒนธรรมของตนเองอย่างชาญฉลาด

ประเภทของหลักสูตรจากที่กล่าวมาจะเห็นว่านักการศึกษาสรุปได้ว่าการจัดประเภทของหลักสูตรสามารถจัดประเภทได้อย่างหลากหลายมากมายชนิด แล้วแต่การนำไปใช้อย่างไรซึ่งในการจัดการศึกษาไทยมีหลักสูตรอยู่หลายชนิดตามสถานที่ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วแต่ผู้ที่จะนำหลักการของประเภทหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสม ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่าผู้จัดหลักสูตรมีเป้าหมายหรือจุดประสงค์ใดที่จะให้ผู้เรียนเกิดผลอย่างไรต่อไป

ทฤษฎีในการพัฒนาหลักสูตร

ความเป็นมาของทฤษฎีหลักสูตร

ความเป็นมาของทฤษฎีหลักสูตรเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นศาสตร์มากยิ่งขึ้น โดยเน้นถึงความเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนาที่สามารถพิสูจน์ได้ ศึกษาได้ ตรวจสอบได้ สัจจ อูทรานันท์ (2530, หน้า 41) ได้กล่าวความเป็นมาไว้ว่า ความพยายามที่จะให้หลักสูตรนั้นเป็นศาสตร์ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1947 ซึ่งมีการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรขึ้นที่มหาวิทยาลัยชิคาโก มลรัฐอิลลินอยส์ หลักจากนั้นศาสตราจารย์ จอร์จ เอ. โบแชมพ์ (George A. Beauchamp) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทอร์น มลรัฐอิลลินอยส์ ได้พยายามทุ่มเทความคิดและความพยายามในเรื่องนี้จนมีหนังสือชื่อ ทฤษฎีหลักสูตร (Curriculum Theory) ขึ้นมาในเล่มแรกในปี ค.ศ. 1961 และได้พัฒนาตามลำดับเรื่อยมา นับได้ว่าเป็นหนังสือที่สมบูรณ์มากที่สุดเพียงเล่มเดียว

สำหรับในประเทศไทยนั้นการศึกษาในเรื่องทฤษฎีหลักสูตรยังไม่ได้กระทำกัน ส่วนมาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรจนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ทำการเปิดหลักสูตรปริญญาโท สาขาการนิเทศการศึกษา ได้เล็งเห็นศาสตร์ ในสาขาการพัฒนาหลักสูตรจึงได้ทำการเปิดการสอนวิชาทฤษฎีหลักสูตร (Curriculum Theory) ให้มีการวิเคราะห์วิจารณ์ เปิดแสดงความคิดเห็นต่างๆ ให้มีประสบการณ์ในการมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของทฤษฎีหลักสูตร

การศึกษาทฤษฎีหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตร โดย สัจจ อูทรานันท์ (2530, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า การศึกษาทฤษฎีหลักสูตรเป็นการกระตุ้นให้นักกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการศึกษาให้มากขึ้น การจัดการศึกษาที่ผ่านมามักจะมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกัน หากมีทฤษฎีเป็นหลักยึดปฏิบัติจะทำให้เรา

สามารถที่จะตัดสินใจได้ ซึ่งการตัดสินใจนั้นอยู่ภายใต้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบเพื่อนำมาประกอบในการพิจารณาในการตัดสินใจแล้วย่อมก่อให้เกิดการกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเหมาะสมและเกิดการผิดพลาดน้อยที่สุด แต่จะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเข้ามาร่วมใช้จะทำให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์ของทฤษฎีหลักสูตรและทฤษฎีทางการศึกษา

ความสัมพันธ์ของทฤษฎีหลักสูตรและทฤษฎีทางการศึกษานั้น สังก อุทรานันท์ (2530, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีหลักสูตรและทฤษฎีทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทางการศึกษาเพราะมีความครอบคลุมการศึกษาไว้อย่างมากมายได้แก่ ทฤษฎีการบริหารการศึกษา ทฤษฎีการแนะแนว ทฤษฎีการเรียนการสอน ทฤษฎีทางการวัดผลทางการศึกษา โดยที่ทฤษฎีทางการศึกษาว่าด้วยนโยบายการจัดการทางการศึกษาของสังคมที่ต้องการ ส่วนทฤษฎีทางการเรียนการสอนว่าด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทางด้านประสบการณ์การเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดังนั้นทฤษฎีหลักสูตรจึงมีทฤษฎีย่อย ๆ อีกมากมายซึ่งเป็นทฤษฎีสับสนับสนุนของทฤษฎีทางการศึกษาและถ้าพิจารณาทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาเปรียบเทียบกันจะเห็นได้ว่ามีความเท่าเทียมกัน

ทฤษฎีหลักสูตรกับการศึกษาในวิชาหลักสูตร

ในส่วนของการใช้ทฤษฎีหลักสูตรในขอบเขตทางการศึกษาจะทำให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้นจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจขอบเขตของการศึกษา ซึ่งในการจัดการศึกษาจะต้องมีสิ่งใดบ้าง สังก อุทรานันท์ (2530, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่าเมื่อจะใช้ทฤษฎีหลักสูตรจะต้องใช้ทฤษฎีใดบ้างและต้องทำความเข้าใจกับคำว่าหลักสูตรเสียก่อน ถ้าพูดถึงหลักสูตรจะนึกถึงอะไรบ้าง

1. เอกสารที่เป็นแนวทางในการเรียนการสอน
2. กิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ
3. สาขาวิชาที่ว่าด้วยหลักและวิธีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสังคม

ดังนั้นการใช้ทฤษฎีทางหลักสูตรกับการศึกษานั้นจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการพัฒนาหลักสูตร ระดับชั้น วัยของผู้ที่จะรับการพัฒนาหลักสูตร และวัฒนธรรมการพัฒนาจะเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่จะสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับความเป็นจริง อย่างไรก็ตามในการพัฒนาหลักสูตรยังมีข้อถกเถียงกันอยู่ในแง่ของการออกแบบว่าการออกแบบที่ชัดเจนควรจะเป็นอย่างไร ทำแบบไหนจึงจะดีและเหมาะสมที่สุด เพราะการยอมรับในข้อแตกต่างกันทำให้การมองทฤษฎีนั้นก็แตกต่างกันไปด้วย เพราะในการพัฒนาหลักสูตรนั้นสามารถพัฒนาทางการศึกษาได้อย่างหลายรูปแบบ และสามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้เช่นเดียวกัน ซึ่งในการจัดการหลักสูตร

บางหลักสูตรก็เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บางหลักสูตรก็เน้นเนื้อหาสาระ บางหลักสูตรเน้นวัฒนธรรมเป็นแกนในการพัฒนา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีมุมมองได้หลายแง่คิด และแนวทางการพัฒนาต่อการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

งานพัฒนาหลักสูตรเป็นงานที่ซับซ้อน ต้องทำอย่างเป็นระบบระเบียบ ตามขั้นตอน กระบวนการที่กำหนดโดยอาศัยผู้ที่เชี่ยวชาญทางด้านการจัดหลักสูตร นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตรและร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักศึกษามีหลายรูปแบบดังที่ อาศยา สุริยฉาย (2543, หน้า 20) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรที่แตกต่างกันเนื่องจากมีจุดเน้นที่ต่างกันเช่นเน้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่การศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานของการสร้างและพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบการมุ่งเน้นกระบวนการสอน เป็นการแปลงหลักสูตรออกมาเป็นกำหนดการสอน แผนการสอน คู่มือครู แบบเรียน วัสดุ และสื่อการสอนในรูปแบบต่างๆ เป็นบทบาทของนักพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียน การเน้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่ต่อเนื่องกัน เป็นภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถเรียงลำดับแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรได้เต็มรูปแบบ การเลือกรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างหลากหลายจากนักการศึกษาทั้งนักการศึกษาไทยและต่างประเทศดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler, 1950, pp.1-2) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นต้นแบบที่มีนักการศึกษาหลายท่านนำไปประยุกต์ปรับปรุง โดยแนวคิดของไทเลอร์จะมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์ ประสิทธิภาพของประสบการณ์และการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ ไทเลอร์ได้วางแบบโครงสร้างของหลักสูตรโดยให้หลักการ และเหตุผลในการสร้างหลักสูตรไว้ 4 ประการ ที่ผู้สร้างหลักสูตรควรจะตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
3. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ

ไทเลอร์เน้นคำว่าคำถามทั้ง 4 ข้อ นี้จะต้องเรียงลำดับลงมา เพราะฉะนั้นการตั้งจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เมื่อกำหนดเป็นรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ว่า การพัฒนาหลักสูตรจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว (Tentative Objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิด (Sources) ที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งด้วยกันคือ

1. ศึกษาจากสังคม
2. ศึกษาจากตัวผู้เรียน
3. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

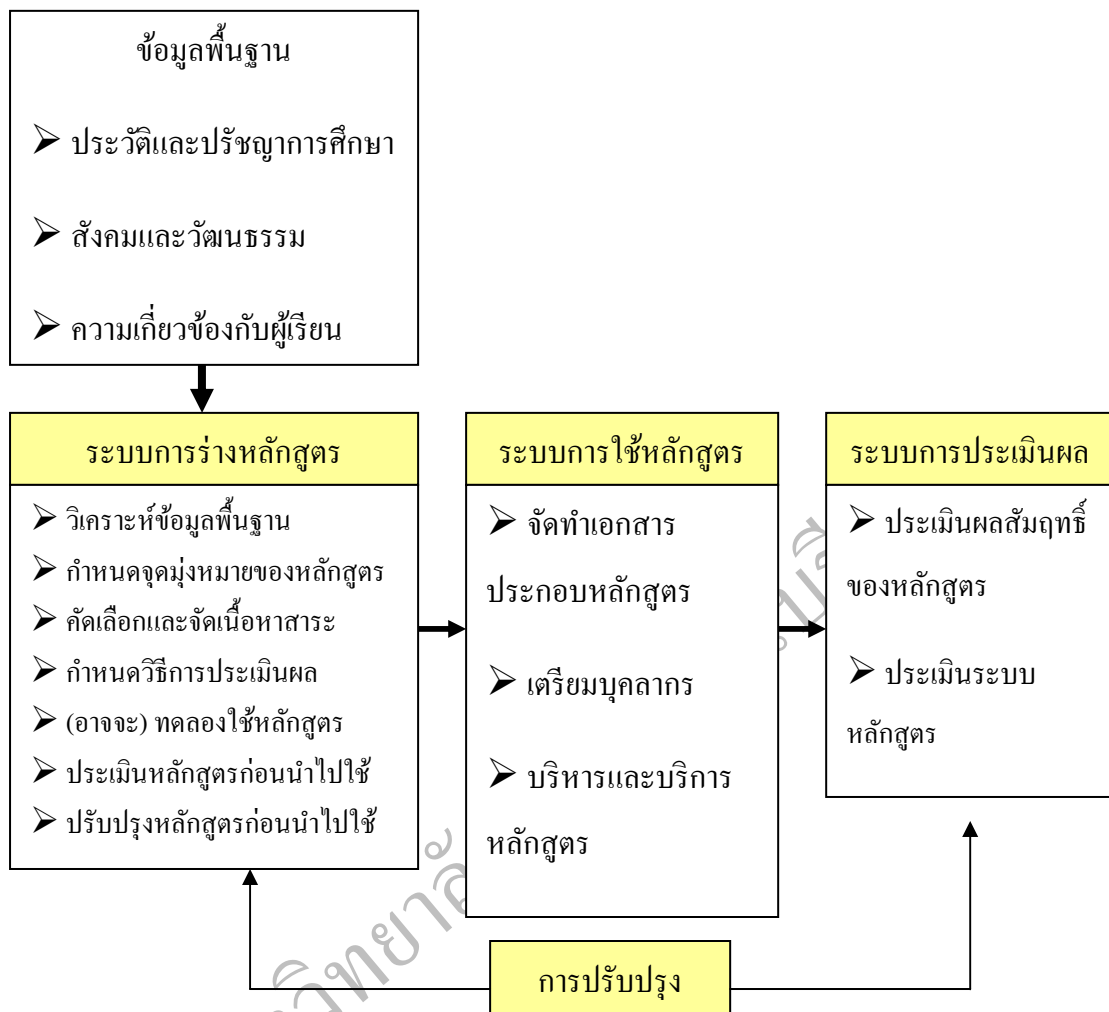
ข้อมูลที่ได้จากทั้งหมดนี้จะเป็นเครื่องช่วยในการตั้งจุดมุ่งหมายอย่างคร่าว ๆ จุดมุ่งหมายที่ได้ในขั้นนี้บางครั้งมีมากเกินไปที่จะจัดเข้าไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จึงควรได้มีการเลือกจุดมุ่งหมาย ข้อที่สำคัญและสอดคล้องกันให้เหลือน้อยลง เพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติขั้นต่อไป ไทเลอร์ (Tyler) ได้เสนอว่าการเลือกจุดมุ่งหมายควรผ่านการกลั่นกรองเพื่อคัดข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องออก 2 ขั้นตอนคือ 1. พิจารณาหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ 2. พิจารณาจากหลักปรัชญา จุดมุ่งหมายที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วนี้เรียกว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริง (Precise Objectives)

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) ในการวางโครงสร้างของหลักสูตร ไทเลอร์ได้ตั้งคำถามข้อที่ 2 ไว้ว่าจะเลือกประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จุดมุ่งหมายที่ระบุทั้งพฤติกรรมและเนื้อหาอันเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการไปถึง (Ends) แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นเป็นวิธีการที่จะให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของแนวคิดในการจัดสร้างหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นขั้นที่จะทำให้ผู้วางแผนจัดทำหลักสูตรรู้ว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

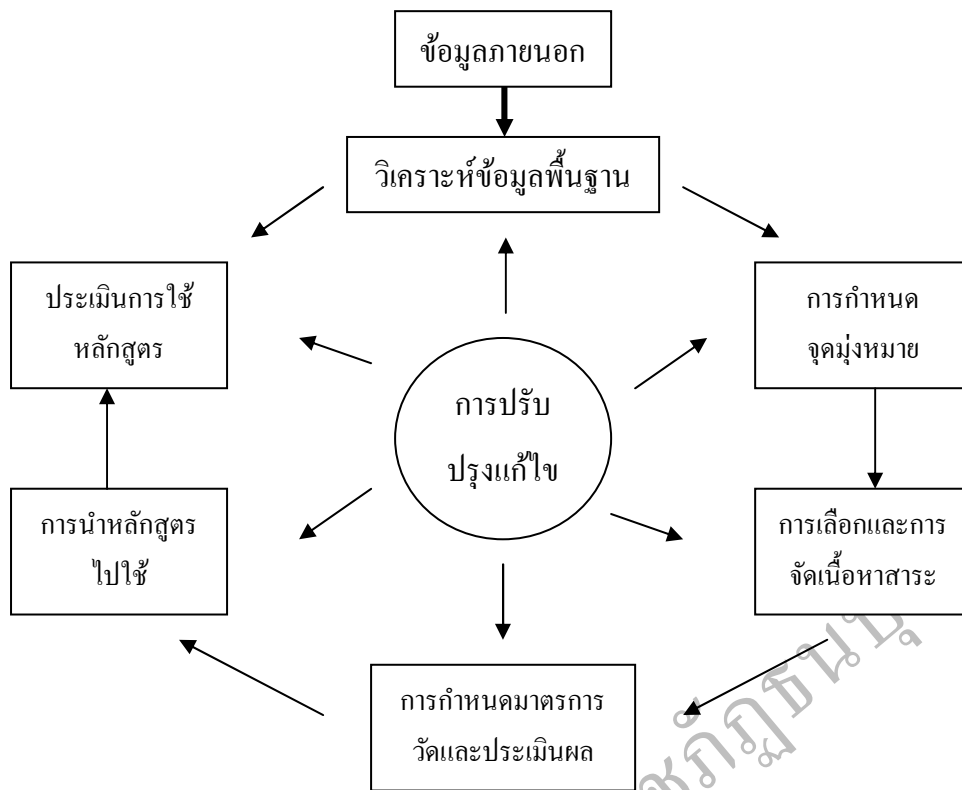
การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ สจ๊วต อูทรานันท์

ส่วนรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษาไทยอย่างเช่น สจ๊วต อูทรานันท์ (2532, หน้า 34-43) ได้ประยุกต์แนวคิดของไทเลอร์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 34-43)

จากภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของระบบย่อยในระบบการพัฒนาหลักสูตรซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยที่สำคัญ 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร และระบบการประเมินผลหลักสูตร โดยมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการปรับปรุงจะดำเนินการในระบบย่อยระบบใดก่อนหรือหลังก็ได้ ส่วนขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร มี 7 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงวัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ สจัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 34-43)

จากภาพที่ 2.4 จะเห็นว่าขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นวัฏจักร โดยมีขั้นตอน 7 ขั้นตอน ดังรายละเอียด

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของสังคมและผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองกับความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นขั้นตอนที่ทำหลังจากได้วิเคราะห์และได้ทราบถึงสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการต่างๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการ ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล อาจเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่เดิม หรือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการขึ้นมาใหม่ก็ได้
3. การคัดเลือกจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนการสอนที่จะนำมาจัดไว้ในหลักสูตรจะต้องผ่านการพิจารณากันกรองถึงความเหมาะสม และจำเป็นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

4. การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล ชั้นนี้มุ่งที่จะหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลว่า จะวัดและประเมินผลอะไรบ้างจึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือจุดมุ่งหมายหลักสูตร

5. การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้จะมุ่งศึกษาหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่างๆ ของหลักสูตรหลังจากได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังจากได้มีการยกร่างหลักสูตร หรือได้ทำการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ก็ควรจะประเมินผลจากการใช้ว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนบ้างที่ควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไขบ้าง ถ้ามีจุดอ่อนหรือไม่เหมาะสมตรงไหนก็จะต้องปรับปรุงให้เป็นที่เหมาะสมก่อนนำออกไปใช้ได้จริงต่อไป

7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้ หลังจากที่ได้มีการตรวจสอบ และประเมินผลเบื้องต้นแล้ว หากพบว่าหลักสูตรมีข้อบกพร่องจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องหรือเหมาะสม ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาจริง ทั้งนี้เพื่อให้การใช้หลักสูตรบรรลุผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การดำเนินการตามกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้จัดได้ว่าเป็นวัฏจักรที่มีความต่อเนื่องกันซึ่งหากขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไปแล้วการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะขาดความสมบูรณ์

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 38) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรแบ่งเป็น 3 ระบบ โดยเริ่มต้นมาจากระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ ระบบการประเมินหลักสูตร โดยที่แต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องและต่อเนื่องกัน ดังรายละเอียด

1. ระบบการร่างหลักสูตร

1.1 สิ่งที่กำหนดหลักสูตร คือเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรได้แก่ สิ่งที่กำหนดทางวิชาการ สิ่งกำหนดทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร ได้แก่โครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ซึ่งได้หลังจากการศึกษาข้อมูล พื้นฐานจากสิ่งที่กำหนดหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขก่อนการนำไปใช้จริง

1.4 การปรับแก้หลักสูตรก่อนการนำไปใช้ จะต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจนรวมทั้งสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

2. ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่

2.1 การขออนุมัติการใช้หลักสูตร เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงรับสมัครผู้ที่ศึกษาและดำเนินการสอนได้

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร จะกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตร

2.3 การบริหารหลักสูตรหรือการดำเนินการใช้หลักสูตร เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ไปจนถึงการจัดตารางสอน

3. ระบบการประเมินผลหลักสูตร ได้แก่

3.1 การวางแผนการประเมินผลหลักสูตร เป็นการวางแผนว่าจะประเมินผลหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินย่อยๆ แต่ละระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือประเมินผลหลักสูตรทั้งระบบ

3.2 แผนการเก็บข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลควรกำหนดว่า มีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดทำระบบข้อมูล จะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.4 การรายงานข้อมูลการจัดทำรายงานและการเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีค่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือว่าจะปรับปรุงแก้ไขระบบพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร ในจุดที่บกพร่องส่วนใดบ้าง

การนำหลักสูตรไปใช้

การเตรียมความพร้อมก่อนการนำหลักสูตรไปใช้

ในการนำหลักสูตรไปใช้จะต้องมีการเตรียมพร้อมหลายองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน ซึ่งเป็นขั้นตอนจะต้องเตรียมก่อนนำไปใช้ดังนี้ (ธำรง บัวศรี, 2532, หน้า 278)

1. ขึ้นเตรียมการก่อนนำหลักสูตรไปใช้

1.1 การประชาสัมพันธ์หลักสูตร ในการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามย่อมจะต้องมีผลกระทบต่อผู้อื่นเสมอๆ ซึ่งในการพัฒนาจะต้องดูความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในองค์ประกอบ

หลายๆ ด้านของการเปลี่ยนแปลง อาทิเช่นตัวบุคคล อาคารสถานที่ งบประมาณค่าใช้จ่าย ในขั้นนี้จะต้องประชาสัมพันธ์ให้มีความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในการจะใช้หลักสูตรอาจจะทำได้โดยการออกเอกสารสิ่งพิมพ์ การใช้สื่อมวลชน การประชุม สัมมนา จุดสำคัญที่จะต้องบอกให้ทราบว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เปลี่ยนแปลงเพื่ออะไร ใครได้ประโยชน์มีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้

1.2 การเตรียมบุคลากร ในขั้นนี้จะต้องมีการเตรียมให้พร้อมได้แก่ ครูผู้สอนศึกษานิเทศก์ นักแนะแนว ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1) การเตรียมครูหรือผู้สอน ครูหรือผู้สอนนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การใช้หลักสูตรประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพราะครูหรือผู้สอนเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร ทักษะในการใช้หลักสูตร และเจตคติอันพึงมีต่อหลักสูตร ซึ่งในด้านความรู้จะต้องมีความรู้ตั้งแต่ต้นนโยบายจนครอบคลุมไปถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา ตลอดจนโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร สำหรับทักษะการใช้หลักสูตรจะต้องมีทักษะที่เป็นยุทธศาสตร์การเรียนการสอน การปกครองชั้นเรียน และการประเมินผลการเรียน และยังคงมีความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้วย ในขณะเดียวกันจะต้องทำความเข้าใจให้ผู้สอนมีเจตคติต่อหลักสูตร เห็นว่าหลักสูตรเป็นส่วนเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติการสอน

2) การเตรียมศึกษานิเทศก์และนักแนะแนวการศึกษา ในการปฏิบัติโดยทั่วไปมักมีความเข้าใจว่านักนิเทศจะต้องเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องเตรียม ถ้าต้องเตรียมตัวก็เป็นเรื่องที่จะกระทำกันเองเป็นการภายใน ในความจริงศึกษานิเทศก์ และนักแนะแนวการศึกษาต่างก็จะต้องทราบนโยบายทางการศึกษา จุดมุ่งหมายทางการศึกษา จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจะต้องสามารถวิเคราะห์ได้ว่า สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อระบบการนิเทศอย่างไร จะต้องมีการปรับปรุงแผนงานทั้งสองด้านนี้อย่างไร ทั้งนี้เป็นเรื่องที่จะต้องเตรียมตัวไว้ก่อนทั้งสิ้น

3) การเตรียมผู้บริหารการศึกษา ในการเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้การเตรียมผู้บริหารในส่วนนี้หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารมีความสำคัญไม่มากไปกว่าศึกษานิเทศก์และนักแนะแนวการศึกษาเลย ตั้งแต่ผู้บริหารระดับบนจนถึงระดับล่างลงไปจะต้องร่วมมือประสานใจในการให้ความช่วยเหลือการจัดการศึกษา ในจัดประชุม สัมมนาชี้แจงระบบการนำหลักสูตรไปใช้

1.3 เตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เครื่องมือ เครื่องใช้และอาคารสถานที่ในการพัฒนาหลักสูตร สิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมก็คือการปรับปรุงอาคารสถานที่ เช่นห้องปฏิบัติการสำหรับฝึกงานตามหลักสูตรวิชาชีพจำเป็นต้องมีไว้ล่วงหน้าก่อนนำไปใช้ อุปกรณ์

เครื่องมือที่ใช้ต้องมีความพร้อมและความมั่นคงต่อการนำไปใช้ และอุปกรณ์นั้นจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของสถานศึกษาและบริบทของการนำไปใช้ในสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

1.4 การเตรียมระบบบริหารของสถานศึกษา ระบบบริหารสถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมต่อการนำหลักสูตรไปใช้ในบางแห่งอาจจะไม่สนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ บางแห่งสนับสนุนขึ้นอยู่กับปัจจัยในการจัดการบริหารแต่ละสถานศึกษา และครูแนะแนวจะต้องทำอย่างไร หน้าที่อย่างไร การบังคับสายงานจะต้องอยู่ที่ใคร เพราะบางแห่งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของนักแนะแนวการศึกษาทำให้เกิดความไม่สมบูรณ์ หรือการติดขัดต่อระบบการนำหลักสูตรไปใช้

1.5 การเตรียมงบประมาณค่าใช้จ่าย ในการนำหลักสูตรไปใช้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในแต่ละหลักสูตร ซึ่งในแต่ละหลักสูตรจะมีค่าใช้จ่ายที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับหลักสูตรและการจัดการแต่ละสถานศึกษานั้นจะเป็นอย่างไร ต้องมีการวางแผนให้รัดกุม และถี่ถ้วนในการบริหารจัดการ และขึ้นอยู่กับระบบแต่ละระบบที่จะจัดการของสถานศึกษา

1.6 เตรียมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม ซึ่งในการจัดทำหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญในการที่จะต้องศึกษาปรับให้เหมาะสมและสามารถสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาการศึกษาในแต่ละครั้ง ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องสร้างความเข้าใจทุกฝ่ายก่อนที่จะลงมือปฏิบัติการ

1.7 การเตรียมชุมชนและสังคม ในการนำหลักสูตรไปใช้จะต้องศึกษา บริบทของชุมชน สังคมที่ต้องการรับการพัฒนา ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหลายๆ ฝ่าย ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรต้องสร้างความตระหนักให้ชุมชนเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อชุมชน

2. ขั้นตอนการตรวจสอบความพร้อม

2.1 การประเมินผลหลักสูตรก่อนนำไปใช้ เป็นการทบทวนบทบาทหลักสูตรแม่บทองค์ประกอบทั้งหมดอีกครั้งโดยทบทวนตั้งแต่จุดหมาย จุดประสงค์ รูปแบบ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผล โดยการคำนึงถึงองค์ประกอบเหล่านั้นสามารถนำคุณภาพการจัดการเรียนการสอนไปใช้ในสภาวะที่แตกต่างกันได้หรือไม่

2.2 การประเมินผลความพร้อมของผู้เรียนผู้สอนและชุมชน ในการนำหลักสูตรไปใช้ ไม่ใช่เป็นการยึดเย็ดสิ่งที่เราได้ทำขึ้นให้แก่ผู้เรียน ผู้สอนและผู้ใช้จะต้องมีความพร้อมและความเต็มใจที่จะรับด้วย การประเมินความพร้อมเป็นสิ่งจำเป็น แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าความพร้อมไม่มีจะไม่สามารถนำหลักสูตรไปใช้ไม่ได้ ซึ่งในการประเมินความพร้อมอาจทำได้หลายวิธี เช่นการสนทนา การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการทดสอบเป็นต้น นอกจากนี้อาจใช้

วิธีการตรวจสอบผลการเรียนเดิมจากหลักฐานที่มีอยู่ และจากการสนทนาสัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถามแล้วในบางครั้งการศึกษาพื้นความรู้ของผู้เรียน และประสบการณ์ของผู้สอนด้วยจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังต้องทำการตรวจสอบสภาพโรงเรียนหรือสถานศึกษาก็น่าจะเป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นกันซึ่งจะต้องตรวจสอบเกี่ยวกับระบบการจัดการบริหารงาน วิธีการจัดการเรียนการสอน จำนวนครูผู้สอน วุฒิต่าง ๆ ความสามารถในการสอนวิชาต่าง ๆ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสื่อการเรียนการสอนโดยทั้งนี้จะต้องตอบสนองกับความต้องการตามหลักสูตรที่จะนำไปใช้

2.3 การประเมินโครงการที่สนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ ในการนำหลักสูตรไปใช้จำเป็นต้องมีโครงการสนับสนุนในด้านวิชาการ และด้านการบริหารในด้านวิชาการได้แก่ โครงการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการการนิเทศการศึกษา โครงการแนะแนว โครงการปรับปรุงโครงสร้างระบบการบริหาร เช่นการจัดสรรงบประมาณ การจัดซื้ออุปกรณ์การสื่อสาร เป็นต้น

3. ขั้นตอนการบริหารงานการใช้หลักสูตร

ในการพัฒนาขั้นนี้จะต้องมีผู้รับผิดชอบในการจัดการบริหารงาน กำกับดูแลงานให้อย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นจะต้องกระทำดังต่อไปนี้

3.1 การสนับสนุนการใช้หลักสูตร ในการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา ต้องยอมรับว่าผู้สอนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าเป็นผู้ที่ทำให้หลักสูตรนั้นประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้นนอกจากการเตรียมตัวผู้สอนให้พร้อมดังกล่าว การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้สอนนับว่าสำคัญและจำเป็นจำแนกได้ดังนี้

1) กำลังคน ในการปฏิบัติงานจะต้องทำการศึกษาผู้สอนที่จะสามารถสอนรายวิชานั้นได้ จะต้องมีความเพียงพอด้วย ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้สอนที่มีอยู่ต้องทำงานหนักเกินไป อันจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ในกรณีที่มีผู้สอนอยู่แล้ว แต่ไม่สามารถสอนได้ดี เพราะขาดความรู้และทักษะบางอย่างที่หลักสูตรใหม่ต้องการ ผู้บริหารจะดำเนินการเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มเติม อาทิเช่น การจัดอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ศึกษาต่อ เป็นต้น

2) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสื่อการเรียนการสอน ในปัจจุบันสิ่งดังกล่าวนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา จะต้องมีส่วนที่สะดวกต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งสื่อตำราจะต้องปรับปรุงให้ใหม่สอดคล้องกับสาระที่ทำการสอน เอกสารประกอบการสอนจะต้องสมบูรณ์และมีความสอดคล้องกับสิ่งต่างๆ ที่จัดไว้ในหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเตรียมตัวไว้อย่างแน่นหนา

3) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การที่ผู้สอนจะปฏิบัติได้คืออย่างสม่ำเสมอจะสามารถส่งเสริมคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ความสามารถในการสอน การจัดชั้นเรียน การวัดผลการเรียน การสอน การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของผู้บริหารซึ่งอาจทำได้หลายวิธีการ ได้แก่ โครงการนิเทศตนเอง การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้ความรู้โดยใช้เอกสารและสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

4) การเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างดี มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติการมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน ซึ่งผู้มีกำลังใจดีจะสามารถจะช่วยส่งเสริมให้กิจการที่ดีและมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย

5) การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในการนิเทศนั้นสามารถช่วยให้ผู้สอนมีความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในหลักสูตรได้มากยิ่งขึ้น

6) การแนะแนวการศึกษา ในการแนะแนวทางการศึกษาจะพบว่ามีปัญหาหลายอย่างในการปฏิบัติงาน ทั้งหน้าที่และอำนาจในการปฏิบัติงาน มีทั้งปัญหาการยอมรับในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ปัญหาการศึกษาข้อมูลในการนิเทศ ปัญหาการเลือกวิชาเรียน ปัญหาการส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา การเลือกวิชาเรียน การจัดสรรรายวิชาเพื่อการศึกษา

2. การกำกับดูแลคุณภาพหลักสูตร เมื่อมีการนำหลักสูตรไปใช้ในระยะหนึ่งจะต้องมีการกำกับติดตามดูแลแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการใช้หลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อเวลาสอนผ่านไปประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของผู้สอนมีเพิ่มมากขึ้น และมีความคุ้นเคยกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น ผู้เรียนเองก็เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามในการกำกับติดตามหลักสูตรไม่เสมอไปว่าในการใช้หลักสูตรจะต้องประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษานั้นเองและช่วยเหลือให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ของ ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 220-222) และ ชำรง บัวศรี (2531, หน้า 303-321) ได้เสนอขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ จะต้องดำเนินการดังนี้

1. รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทุกชนิดที่มีอยู่ให้พร้อมที่จะนำไปใช้ เช่น ตัวหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการจัดทำหลักสูตร คู่มือครู คู่มือการวัดผลประเมินผล ระเบียบการประเมินผลเอกสารตำรา แบบเรียน ฯลฯ

2. กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน กล่าวคือจะต้องคิด ค้นหา และใช้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ได้ผลงานดีขึ้นเสมอ

ขั้นที่ 2 กำหนดหน่วยงานสนับสนุน จะต้องดำเนินการดังนี้

1. กำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทำหน้าที่รับผิดชอบในการใช้หลักสูตร เช่น กรมเจ้าสังกัด เขตการศึกษา สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่น ๆ

2. การกระจายความคิด สนับสนุนให้หน่วยงานย่อยของแต่ละสังกัดดำเนินการใช้หลักสูตรอย่างเต็มที่

ขั้นที่ 3 กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตร

1. กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรซึ่งได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารระดับย่อยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตามหลักสูตรซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ครูผู้สนับสนุนการสอน ครูแนะแนวการศึกษาจะมีบทบาทที่สำคัญมากกว่าผู้อื่น นักวัดผลการศึกษา

ขั้นที่ 4 กำหนดแนวทางการติดตามผลและการประเมินการใช้หลักสูตร

1. กำหนดรูปแบบการติดตามผลและการประเมินผลการใช้หลักสูตร

2. ติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตรตามที่กำหนดไว้

สูนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 227) ได้นำเสนอขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการใช้หลักสูตร

ในการเตรียมการใช้หลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการนำเอาหลักสูตรใหม่เข้ามาแทนที่หลักสูตรเดิมจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็ต่อเมื่อมีการเตรียมการเป็นอย่างดี นับตั้งแต่การตรวจสอบ ทบทวนหลักสูตรตามหลักการทฤษฎีหลักสูตร การทำโครงการและวางแผนการศึกษานำร่องเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรหรือการทดลองการใช้หลักสูตร การประเมินโครงการศึกษาทดลอง การประชาสัมพันธ์หลักสูตร และการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตร

1. การตรวจสอบหลักลักษณะหลักสูตร เป็นการตรวจสอบหรือทบทวนหลักสูตร เพื่อต้องการทราบว่าหลักสูตรที่พัฒนาเสร็จแล้วนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อศึกษาหาวิธีการที่จะนำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ปฏิบัติการได้จริงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรและบริบททางสังคมอื่น ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร การตรวจสอบลักษณะของหลักสูตรเพื่อดูความชัดเจนของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ ความกระชับของคำชี้แจง คำอธิบายรายวิชาและสาระสำคัญต่างๆ ของหลักสูตร นอกจากนั้นจะดูความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา

สาระ กิจกรรมประสบการณ์เรียนรู้ และการประเมินผลมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับมากน้อย เพียงใด มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจริงหรือไม่ รวมทั้งความหวังของสังคมได้ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือรายละเอียดต่างๆ ที่ปรากฏในหลักสูตรนั้นสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายจริงหรือไม่ รวมทั้งบุคลากรและสิ่งอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน ผู้บริหาร งบประมาณ การบริการสนับสนุนการใช้หลักสูตรได้ตามจุดประสงค์

คณะบุคคลที่จะตรวจสอบร่างหลักสูตร ได้แก่ คณะกรรมการร่างหลักสูตร ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ซึ่งควรจะได้รับบทบาทในการประชุมสัมมนาเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน เห็นคุณค่า เกิดการยอมรับ และมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะนำหลักสูตรไปใช้

2. การวางแผนและทำโครงการศึกษานำร่อง เป็นสิ่งที่จะเป็นจะตรวจสอบคุณภาพความเป็นไปได้ของหลักสูตรก่อนที่จะนำไปใช้ปฏิบัติจริง วิธีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติประการแรกคือเลือกตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะทำการใช้หลักสูตร จากนั้นแปลงหลักสูตรสู่กระบวนการเรียนการสอน พัฒนาวัสดุหลักสูตร เตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร จัดหาแหล่งบริการสนับสนุนการใช้หลักสูตร งบประมาณ จัดตั้งแวดล้อมที่จะสนับสนุนการสอนและติดตามผลการทดลองทั้งระยะสั้นระยะยาว รวมทั้งศึกษาระบบการบริหารของโรงเรียนในปัจจุบันว่าหลักสูตรจะเข้าไปปรับใช้ให้เข้ากับระบบบริหารที่มีอยู่เดิมให้ผสมผสานกันได้อย่างไร โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเดิม

3. การประเมินโครงการศึกษานำร่อง ในการประเมินนี้อาจจะกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินการเรียนรู้จากผู้เรียน โดยการประเมินแบบย่อย และการประเมินรวมยอด การประเมินหลักสูตรหรือการประเมินทั้งระบบการใช้หลักสูตร และปรับแก้จากข้อค้นพบ โดยการประชุมสัมมนากับผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร และปรับแก้จากข้อค้นพบ โดยการประชุมสัมมนากับผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เพื่อนำความคิดเห็นบางส่วนมาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามย่อมมีผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรก็เช่นเดียวกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องนับตั้งแต่ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูใหญ่ ครูผู้สอน ซึ่งจะต้องได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งมากบ้างน้อยบ้างแทบทั้งสิ้น เพราะหลักสูตรมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ หลากอย่างไม่เฉพาะเรื่องการเรียนรู้การสอนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวพันไปถึงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และงบประมาณค่าใช้จ่าย ซึ่งการ

ประชาสัมพันธจะต้องประชาสัมพันธให้ทราบเป็นระยะๆ ได้มีการดำเนินการมานาน้อยเพียงใด ในการประชาสัมพันธมีมากมายหลายรูปแบบ อาทิเช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ การประชุมสัมมนา ก็อาจจะนำมาใช้ได้ ในโอกาสอันควร และเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่จะทราบทบทวนหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อไป

5. การเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องเตรียมการอบรมครูผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตร ต้องคำนึงและต้องกระทำอย่างรอบคอบ นับแต่ขั้นเตรียมการสำรวจ ข้อมูลเบื้องต้นที่นำมาใช้การวางแผนและวิธีการฝึกอบรมบุคลากร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันการใช้หลักสูตร ซึ่งมีความแตกต่างของความพร้อมของการใช้หลักสูตร โรงเรียนในตัวเมืองขนาดใหญ่ย่อมมีความพร้อมหลายๆ ด้านมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในชนบท และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เช่น ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ครู กลุ่มผู้สนับสนุนการสอน รวมทั้ง ผู้ปกครอง วิธีการอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมและงบประมาณที่ใช้ในแผนนี้

วิธีการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมายของการใช้หลักสูตร เช่น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง วิธีการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมายของการใช้หลักสูตร เช่น ผู้บริหาร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง วิธีการอบรมจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับนโยบาย เจตนารมณ์ของหลักสูตร การจัดงบประมาณและบริการสนับสนุนการใช้หลักสูตรและการสอน วิธีการที่ใช้ส่วนมากจะเป็นการประชุมชี้แจงสาระสำคัญและแนวทางการปฏิบัติ ส่วนครูผู้ใช้หลักสูตรจะประชุมเชิงปฏิบัติการ เพราะการเข้าใจหลักสูตรจะต้องเน้นการลงมือปฏิบัติการ ครูจะเห็นภาพรวมและเกิดความมั่นใจในการสอน อีกทั้งให้มีส่วนร่วมวางแผนการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผลของการพัฒนาหลักสูตรดำเนินไปสู่การปฏิบัติจริงได้มากขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตร

ในการนำหลักสูตรไปใช้นี้ เป็นการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน การใช้หลักสูตรจะมีดังกัน 3 ลักษณะคือ

1. การบริหารและบริการหลักสูตร หน่วยงานบริหารหลักสูตรส่วนกลางของคณะพัฒนาหลักสูตรจะมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรเพื่อใช้หลักสูตรและการบริหารและบริการวัสดุหลักสูตร ส่วนงานบริหารและบริการหลักสูตรในระดับท้องถิ่นซึ่งได้แก่ โรงเรียนก็จะเกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรเข้าสอนตามความถนัดและความเหมาะสม การบริหารและการบริการหลักสูตรในโรงเรียนได้แก่

1.1 การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตรนั้นเป็นการดำเนินการบริหารดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและกลวิธีการใช้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและประสบการณ์ ตลอดจนความสมัครใจของครูแต่ละคน

ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรแต่ละคนมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนให้เป็นประโยชน์ต่อการใช้หลักสูตรมากที่สุด

1.2 บริการวัสดุหลักสูตร วัสดุที่กล่าวมานี้ได้แก่ เอกสารหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนทุกชนิดที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความสะดวก และช่วยเหลือครูให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง งานบริการหลักสูตรจึงเป็นภารกิจของหน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรโดยตรง เนื่องจากวัสดุหลักสูตรมีความสำคัญและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลางซึ่งพัฒนาหลักสูตรจะต้องดำเนินการการบริหารและบริการสื่อหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ถึงมือผู้ใช้ในโรงเรียนแต่ละแห่งอย่างครบครัน

1.3 การบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน การจัดการบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน เป็นการจัดอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร เช่น การบริการห้องสอนวิชาเฉพาะ บริการเกี่ยวกับห้องสมุด สื่อการเรียนการสอน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือในการวัดผล และประเมินผล และการแนะแนว ผู้บริหารโรงเรียนควรอำนวยความสะดวกในการจัดทำหรือจัดแหล่งวิทยากรต่างๆ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนอีกด้วย

2. การดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร

2.1 การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น เนื่องจากหลักสูตรได้มีการยกร่างขึ้นมาเพื่อใช้กับประชากรโดยส่วนรวมในพื้นที่กว้างขวางทั่วประเทศนั้น มักจะไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับสภาพของสังคมในท้องถิ่น และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ควรจะได้มีการปรับหลักสูตรกลางให้มีความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นที่ใช้หลักสูตรนั้นๆ

2.2 การจัดทำแผนการสอน การจัดทำแผนการสอนเป็นการขยายรายละเอียดของหลักสูตรให้ไปสู่ภาคปฏิบัติโดยการกำหนดกิจกรรมและเวลาไว้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้แผนการสอนสามารถแบ่งได้ 2 ส่วนคือ

แผนการสอนระยะยาว จัดทำเป็นรายปีหรือรายภาค

แผนการสอนระยะสั้น นำแผนการสอนระยะยาวมาขยายเป็นรายละเอียดสำหรับการสอนในแต่ละครั้ง

แผนการสอนมีคุณค่าต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูดังนี้คือ

1. วางแผนเป็นแนวทางในการสอน ซึ่งจะช่วยให้ความสะดวกแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรสามารถดำเนินการสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ให้ความสะดวกแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ ในการช่วยเหลือแนะนำและติดตามผลการเรียนการสอน

3. เป็นแนวทางในการสร้างข้อทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อให้ความครอบคลุมกับเนื้อหาสาระที่ได้สอนแล้ว

จะเห็นได้ว่าเป็นแนวทางในการสร้างข้อทดสอบ เพื่อประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อให้ความครอบคลุมกับเนื้อหาสาระที่สอนไปแล้ว

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่างๆ ที่จัดโดยโรงเรียนดังนั้นจึงถือว่าการนำหลักสูตรไปใช้สู่ภาคปฏิบัติโดยแท้จริง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งจำเป็นต้องพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจจะทำได้หลายๆ ชนิด ซึ่งจะมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมากในเรื่องของการใช้เวลา การใช้แรงงาน การใช้ทรัพยากร ตลอดจนการใช้งบประมาณ โดยเหตุนี้ครูผู้สอนในฐานะเป็นผู้จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนควรจะพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่เห็นว่าจะก่อให้เกิดความรู้ หรือประสบการณ์ และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ประหยัดเวลาที่สุด ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีขั้นตอนหนึ่งที่จะขาดเสียไม่ได้ คือการวัดผลและประเมินผล เพราะการวัดผลและประเมินผลจะได้ข้อมูลย้อนกลับที่สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการและความก้าวหน้าในการเรียนรู้ว่าบรรลุตามจุดประสงค์ของการสอนและความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของการศึกษาในระดับการศึกษาต่างๆ เพราะผลจากการวัดจะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจของครูและนักการศึกษาเพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการสอน การแนะแนว การประเมินผลหลักสูตรแบบเรียน การใช้อุปกรณ์การสอน ตลอดจนการจัดระบบบริหารทั่วไปของโรงเรียน และนอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงการเรียนของนักเรียนให้ถูกวิธียิ่งขึ้น การวัดผลจะเป็นส่วนช่วยให้พิจารณาตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการสอนตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด การวัดและประเมินผลจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องสัมพันธ์กันกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งจำเป็นต้องจัดให้เป็นระบบที่ชัดเจนเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอน อันเป็นส่วนสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้

3. การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร ในการส่งเสริมหลักสูตรนั้นมีปัจจัยหลาย ๆ ประการด้วยกันที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพดังนี้

3.1 การจัดงบประมาณ การจัดงบประมาณเพื่อการเรียนการสอนนั้นเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญมากสำหรับสถานศึกษาทุกระดับ ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้อง บริหารงาน งบประมาณของ โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงและยังประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเงินของ โรงเรียน จะต้องมีสมรรถภาพในการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนได้คืออย่างไม่มีผิดพลาด

3.2 การใช้อาคาร สถานที่ เป็นสิ่งที่สนับสนุนการใช้หลักสูตรซึ่งผู้บริหาร การศึกษา พึงตระหนักอยู่เสมอว่า อาคารสถานที่ และสิ่งปลูกสร้างนั้นย่อมเป็นส่วนประกอบที่ สำคัญในการจัดการเรียนการสอน และการอบรมเพาะบ่มนิสัยแก่ผู้เรียนได้ทั้งสิ้น แต่เนื่องจาก สถานศึกษาแต่ละแห่งอาจมีปริมาณและคุณภาพของอาคารสถานที่แตกต่างกัน ฉะนั้นผู้บริหาร จำเป็นจะต้องวางโครงการและแผนการใช้อาคารสถานที่ทุกแห่งให้เหมาะสมให้เกิดประโยชน์ สูงสุดและให้เป็นการประหยัดมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยจะต้องสำรวจ ศึกษาวิเคราะห์ อย่าง ละเอียดรอบคอบ แล้วจึงวางแผนว่าควรดำเนินการเช่นไรให้บรรลุตามเจตนารมณ์ หรืออุดมการณ์ ที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

3.3 การอบรมเพิ่มเติมระหว่างการใช้หลักสูตร ขณะที่หลักสูตรกำลังดำเนินการใช้ หลักสูตรจะต้องศึกษาปัญหาและปรับแก้ไขสิ่งต่างๆ ให้เข้ากับสภาพจริงและความเป็นไปได้ ให้ มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้โดยไม่ให้เสียหลักการใหญ่ของหลักสูตร สิ่งที่ต้องการมากคือ การฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อสร้างความพร้อมในการสอนของครูให้เกิดความมั่นใจมากขึ้น การ ฝึกอบรมจะกระทำจากการวิเคราะห์ส่วนที่ขาดในบทบาทหน้าที่ของครู เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และทำหน้าที่สำคัญที่สุดคือการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน

3.4 การจัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร นับว่าเป็น การกิจเกี่ยวกับการพัฒนาจัดตั้งศูนย์วิชาการ หน่วยงานนี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักสูตร เป็นส่วนกลางที่ช่วยรับผิดชอบให้สามารถใช้หลักสูตรได้ด้วยความมั่นใจ การตั้งศูนย์วิชาการอาจ ทำในลักษณะของศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือ หรือจัดตั้งโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร หรือ โรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรพอที่จะเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนที่กำลังจะดำเนินการมาศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนนั้นได้

ขั้นที่ 3 ขั้นติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร

1. การนิเทศและติดตามการใช้หลักสูตรในโรงเรียน การนิเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งใน หน่วยงานทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศ การเรียนการสอนจะต้องคำนึงถึงการใช้หลักสูตรของการนิเทศคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือไม่ใช่

คอยตรวจสอบเพื่อจับผิดแต่ประการใด โดยลักษณะเช่นนี้ผู้นิเทศจำเป็นจะต้องสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีกับผู้บริหารนิเทศ การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตยและร่วมมือกัน

2. การติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตร จะต้องมีการวางแผนไว้ให้ชัดเจนว่าจะทำการประเมินในหัวข้อนั้นหรือส่วนนั้น บางครั้งอาจจะไม่กระทำไม่ชัดเจนเพราะการเก็บข้อมูลบางอย่างขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระยะเวลา และกิจกรรมที่ทำตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่อง ดังนั้นการวางแผนเพื่อการประเมินหลักสูตรจะต้องชัดเจน และจะใช้วิธีการประเมินอย่างไรจึงจะได้ผลเป็นภาพรวมที่สามารถนำมาอธิบายได้ว่า สิ่งใดเป็นบรรยากาศ หรือสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือไม่เอื้ออำนวย เท่าที่ดำเนินการใช้หลักสูตรไปแล้วบรรลุถึงสิ่งที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สามารถตอบสนองความมุ่งหมาย หลักการที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินหลักสูตรควรจะประเมินในสาระสำคัญของ การบ่งชี้ที่อธิบาย ถึงประสิทธิภาพของการใช้หลักสูตรว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การออกแบบจะต้องออกแบบให้เหมาะสมกับหลักสูตรที่จะทำการประเมินจะทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและสามารถนำมาปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่น

สภาพปัญหาในการนำหลักสูตรไปใช้

ในการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาต่าง ๆ มักมีปัญหาที่แตกต่างกันตามสภาพของการบริหารจัดการและปัจจัยที่มาเอื้อต่าง ๆ มากมายด้วยกันก็คือ ได้สรุปไว้หลายประการดังนี้

สำลี ทองธิว (2549, หน้า 45) ได้กล่าวถึงปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ไว้หลายข้อดังนี้

1. ครูมีเวลาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาน้อยมาก ไม่มีเวลาศึกษาอย่างเพียงพอ รีบเร่งเกินไปไม่มีเวลาได้ทบทวน ตรวจสอบทำให้หลักสูตรขาดคุณภาพ และไม่มีโอกาสปรับปรุง
2. บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญขาดความตระหนักไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติ อีกทั้งไม่ประสานร่วมมือกันทำให้ไม่เกิดการบูรณาการ
3. การระดมให้ชุมชนมีส่วนร่วมและการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรทำได้น้อย
4. สื่อการเรียนการสอน เอกสาร หนังสือ สำหรับการค้นคว้าที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนในท้องถิ่นไม่เพียงพอ เก่า ล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ไม่มีแหล่งศึกษาค้นคว้า และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนมีน้อยไม่เพียงพอ ไม่หลากหลาย
5. ชุมชนยังมีส่วนร่วมน้อย ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เพราะขาดความรู้และความเข้าใจในการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการศึกษาแนวใหม่ รวมถึงการวัดผลและประเมินผลด้วย การจัดทำหลักสูตรในท้องถิ่นมีความเข้าใจบทบาทน้อย ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาท คิดว่าเป็นหน้าที่ของครูและโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบและมีความเชื่อว่าครูต้องสามารถทำได้

6. โรงเรียนและชุมชนไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนขาดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน คือครู นักเรียนและชุมชน มีโอกาสได้พบปะพูดคุยน้อยมาก ไม่ได้ประสานงานที่ชัดเจนว่าให้ชุมชนมีบทบาทอย่างไรตรงส่วนไหนของการศึกษาบ้าง

7. ควรเตรียมความพร้อมจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำหลักสูตรและสร้างความตระหนักก่อนการนำไปใช้ อีกทั้งให้มีการนิเทศ กำกับติดตาม ช่วยเหลือครูอย่างใกล้ชิด

บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้

ในการนำหลักสูตรไปใช้บุคลากรต่าง ๆ ส่วนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องขับเคลื่อนให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ดังที่ วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 96 -112) ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 226) สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 241) และฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 64-67) ได้กล่าวอย่างมีความสอดคล้องบางประการสรุปได้ดังนี้

1. นักวิชาการ นักวิชาการและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่ให้การสนับสนุนอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมาจากภายนอกโรงเรียนมีบทบาทการประสานงานให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร รวมทั้งทำหน้าที่ประเมินผลด้วย

2. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ให้การสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในเบื้องต้นจะต้องมีความเข้าใจทุกฝ่ายจึงจะสามารถดำเนินการใช้หลักสูตรได้ โดยการประชุมชี้แจงจุดมุ่งหมาย กำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนหลักสูตรของโรงเรียน ร่วมกันกำหนด จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งจัดเสริมแหล่งเรียนรู้อย่างครบครันพร้อมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำโครงการปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ รวมทั้งการจัดการนิเทศติดตามประเมินผล ประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักสูตร

3. ครูผู้สอน ครูผู้สอนในฐานะที่เป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้โดยตรงสามารถที่จะทำให้หลักสูตรเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยครูจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรโดยทางตรงและทางอ้อม โดยครูจะต้องเข้าร่วมพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียน แล้วจึงนำมาวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยครูจะต้องเลือกกลวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหาสาระวิชา รายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ จากนั้นเลือกสื่อที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนอีกทั้งยังศึกษาครอบคลุมไปถึงการจัดการชั้นเรียน การประเมินผลผู้เรียนอีกด้วย

4. บุคลากรอื่นๆ ในส่วนบุคลากรอื่นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภทคือ บุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

4.1 บุคลากรภายในสถานศึกษา มีหน้าที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้สอนและผู้เรียนได้บรรลุตามที่มุ่งหวังในหลักสูตร ร่วมจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร คู่มือและการจัดการบริหารผู้เรียนในแต่ละชั้นแต่ละวิชา

4.2 บุคลากรภายนอกสถานศึกษา มีหน้าที่คอยส่งเสริมสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ และภาระหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ ช่วยเสนอแนะความต้องการของการพัฒนาผู้เรียนที่พึงประสงค์ อีกทั้งช่วยเหลือวัสดุ แหล่งวิทยากรต่างๆ ตลอดจนให้ความรู้เป็นวิทยากรพิเศษให้กับผู้เรียน

การประเมินหลักสูตร

ในการทำงานใดๆ ก็แล้วแต่จะมีขั้นตอนการดำเนินงานขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญและขาดไม่ได้ คือ การประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้ทราบว่าการทำงานนั้นได้ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด มีปัญหา หรืออุปสรรคใดบ้างจะได้แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาต่อไป ในการพัฒนาหลักสูตรก็เช่นกัน เมื่อมีการพัฒนาหลักสูตร และนำไปใช้ ก็จะต้องมีประเมิน เพื่อนำผลเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรต่อไป ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรดังต่อไปนี้

Stufflebeam (1977 อ้างถึงใน ตำราญ มิแจ้ง, 2544, หน้า 129) และใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192) ได้ให้ความหมายการประเมินในทางเดียวกันว่าเป็นกระบวนการของการรวบรวม วิเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจข้อบกพร่องหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย ประสิทธิ์วุฒิวณิช (2542, หน้า 30) ที่ว่าการประเมินหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนำผลมาใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อหาข้อบกพร่องหรือปัญหาและพิจารณาคูณค่าของหลักสูตร สำหรับสำลี รักสิทธิ (2544, หน้า 30) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรคือการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ ทดลองใช้ และผลของการใช้หลักสูตร ตลอดจนการตัดสินใจคุณค่า และคุณภาพประสิทธิภาพของหลักสูตร

ดังนั้นการประเมินผลหลักสูตรจึงหมายถึง การรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับกระบวนการ การจัดทำทดลองใช้และผลของการใช้หลักสูตร แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาข้อดี ข้อบกพร่อง ในส่วนต่างๆ ของหลักสูตรเพื่อการประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร ระยะของการประเมินหลักสูตร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 193-195) และสุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 251-252) มีความเห็นตรงกันว่า การดำเนินการประเมินผลหลักสูตรควรดำเนินการเป็นระยะเวลาที่ต่างกัน ดังนั้นการประเมินหลักสูตรจึงควรจัดทำ 3 ระยะ คือ

1. การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ (Project Analysis) ในระหว่างที่มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรอาจมีการดำเนินการตรวจสอบ ทุกขั้นตอนของการจัดทำตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายไปจนถึงการกำหนดการวัดและประเมินผลการเรียน ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้หลักสูตร ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร เพื่อหาข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การปรับแก้ ก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะคือ

1.1 ประเมินเมื่อสร้างฉบับร่างเสร็จแล้ว และก่อนนำไปใช้จริงควรมีการตรวจสอบคุณภาพฉบับร่างและองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในขั้นนี้ต้องอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิชาชีพครู และด้านการวัดผล

1.2 ประเมินในขั้นการทดลองใช้ เพื่อปรับปรุง แก้ไขส่วนที่ขาดตกบกพร่องหรือมีปัญหา ให้มีความสมบูรณ์เพื่อประสิทธิภาพของการนำไปใช้ต่อไป

2. การประเมินในระหว่างการใช้หลักสูตร (On-going or Formative Evaluation) ในช่วงระยะการใช้หลักสูตร เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรใช้ได้ดีเพียงใด บกพร่องในจุดไหน จะได้แก้ไขเหมาะสม สิ่งที่ประเมินคือกระบวนการใช้หลักสูตรในด้านการบริหาร การจัดการหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดกระบวนการเรียนการสอน

3. การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการใช้หลักสูตร (Summative Evaluation) หลังจากมีการใช้หลักสูตรมาระยะหนึ่งแล้ว หรือครบกระบวนการเรียบร้อยแล้ว จึงมีการประเมินเพื่อสรุปผลการใช้หลักสูตรว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับการใช้หลักสูตรครั้งต่อไป

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลหลักสูตร

จากที่กล่าวข้างต้นว่าการประเมินหลักสูตร มีการดำเนินการเป็นระยะ ดังนั้นการประเมินแต่ละขั้นตอน ก็จะมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน แต่จุดมุ่งหมายโดยทั่ว ๆ ไปจะมีความใกล้เคียงกัน ดังเช่น ทาบา (Hilda Taba, 1962, p.310) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่างๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192-193) และสุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 250) ที่ว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรเพื่อพิจารณาและตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันหรือไม่ และผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

รูปแบบการประเมินหลักสูตร

สำราญ มีแจ้ง (2544, หน้า 112) กล่าวถึง รูปแบบการประเมินมีอยู่หลายแบบ ดังนั้นในการออกแบบประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการประเมินอย่างไรจึงจะทำให้ผลการประเมินที่ถูกต้อง ตรงตามสภาพความเป็นจริง ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะใช้ผลประเมิน ถ้าพิจารณาให้ละเอียด รูปแบบการประเมินบางรูปแบบจะมีความคล้ายคลึงกัน สำหรับการจัดประเภทรูปแบบ โดยอาศัยลักษณะพฤติกรรมกรรมการประเมินเป็นหลัก แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Attainment Model หรือ Objective Model) ซึ่งต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและตีค่าจุดมุ่งหมายเหล่านี้ เพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่จะประเมินบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใดผู้มีความคิดในแนวนี้ได้แก่ ไทเลอร์ (Tyler) ทาบ (Taba) แฮมมอนด์ (Hammond) สกริฟเวน (Scriven) และครอนบาค (Cronbach) ในที่นี้ยกตัวอย่าง รูปแบบการประเมินของไทเลอร์โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler Model of Evaluation) ไทเลอร์ (Tyler, 1950, pp.110-125) เป็นผู้วางรากฐานการประเมินผลหลักสูตรนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 และได้ให้คำนิยามของการศึกษาว่า “การศึกษา” คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นการประเมินผลหลักสูตรจึงเป็นการเปรียบเทียบว่า พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ (Worthen and Sanders, 1973, p. 19) นอกจากนี้ ไทเลอร์มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการศึกษานั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ ทั้ง 3 ส่วนนี้จะมีความสัมพันธ์กันดังแผนภาพที่ 6



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษา

ที่มา : Ralph W. Tyler, Basic Principles of Curriculum and Instruction (Chicago: University of Chicago Press, 1950), 116.

ภาพที่ 2.5 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษาตามแนวคิดของไทเลอร์ ตามแนวคิดนี้ พื้นฐานของการจัดหลักสูตรก็คือ ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องสามารถวางจุดหมายที่ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงหรือมีพฤติกรรมอย่างไร พยายามจัดประสบการณ์

การสอน เพื่อช่วยผู้เรียนให้เปลี่ยนพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ บทบาทของการประเมินหลักสูตร เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร จึงอยู่ที่การดูแลผลผลิตของหลักสูตรว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย หรือไม่ แนวคิดของไทเลอร์ จึงยึดความสำเร็จของจุดหมายเป็นหลัก จุดหมายของการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ ซึ่งถือว่าการประเมินผลหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน โดยมีการประเมินผลดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยวิเคราะห์ทรัพยากรของจุดหมายคือ นักเรียน สังคม และเนื้อหาสาระ ขอบเขตของจุดหมายคือ จิตวิทยาการเรียนรู้และปรัชญาการศึกษา

2. กำหนดจุดหมายเชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจนเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด ในภายหลัง

3. กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้เนื้อหาหรือประสบการณ์ที่วางไว้ ประสบความสำเร็จ

5. ประเมินผลโดยวิธีการต่างๆ หรือการทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

6. ถ้าไม่บรรลุจุดหมายที่วางไว้ จะต้องมีการตัดสินใจที่จะยกเลิกหรือปรับปรุงหลักสูตร นั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้ก็อาจจะใช้ผลสะท้อนกลับของหลักสูตรนั้นเป็นข้อมูลในการปรับปรุง การกำหนดจุดหมาย หรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณค่าของหลักสูตร

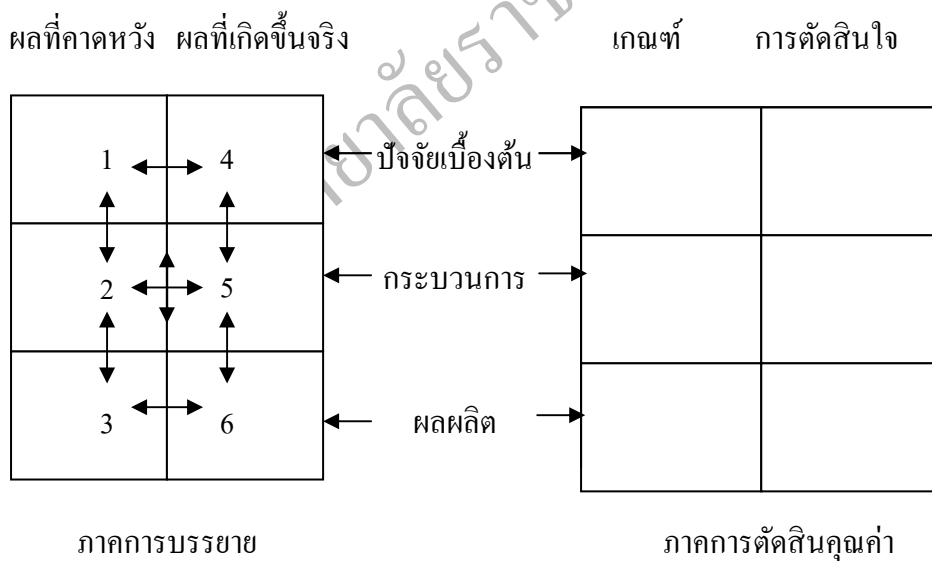
การประเมินตามขั้นตอนของไทเลอร์ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงจุดหมายของ หลักสูตรที่จะประเมิน จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงวิธีการในการประเมินด้วย (Worthen and Sander, 1973, p.156) การประเมินผลแบบนี้จึงเป็นการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) มากกว่าการประเมินย่อย (Formative Evaluation)

2. รูปแบบการตัดสินคุณค่า (Judgment Model) โดยอาศัยเกณฑ์เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์ภายใน ได้แก่ กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เกณฑ์ภายนอก ได้แก่ การประเมินผลของวัตถุประสงค์ที่บรรลุ เช่น การประเมินผลผลิต การประเมิน โดยใช้รูปแบบดังกล่าว ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำในแนวคิดรูปแบบการประเมิน ประเภทนี้ ได้แก่ โพรวัส (Provas) และสเตค (Stake) ในที่นี้ขอยกตัวอย่างรูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake)

รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake's countenance Model) สเตค (Stake อ้างถึงใน ตำราญ มีแจ้ง, 2544, หน้า 124-128) ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่าเป็นการบรรยายและตัดสิน คุณค่าโปรแกรมการศึกษาซึ่งเป็นการบรรยายสิ่งที่ถูกประเมิน โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ในการตัดสินคุณค่า ดังนั้นจะเห็นว่าการประเมินตามแนวคิดนี้ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 ประการ

คือการบรรยาย (Description) และการตัดสินใจ (Judgment) นั่นคือ การบรรยายจะเป็นการอธิบายลักษณะของข้อมูลต่างๆ กัน ส่วนการตัดสินใจจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐาน (Standard) ในการเปรียบเทียบ

แต่เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมายและวิธีการเก็บข้อมูลมีหลายวิธี จึงเป็นหน้าที่ของผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ สเตคจึงเสนอว่าข้อมูลที่ควรพิจารณาในการประเมินหลักสูตรมี 3 ชนิดด้วยกัน คือ ปัจจัยเบื้องต้น (Antecedences) ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตร เช่น บุคลิกและนิสัยของนักเรียนและครู เนื้อหาสาระของหลักสูตร สื่อการเรียน สภาพแวดล้อมและชุมชน กระบวนการ (Transactions) ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดลำดับประสบการณ์ บรรยากาศของชั้นเรียน และผลผลิต (Outcomes) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทักษะคิของนักเรียน เป็นต้น จากข้อมูลที่เก็บรวบรวม 3 ประเภท ผู้ประเมินต้องแยกเป็นผลที่คาดหวัง และผลที่เกิดขึ้นจริง แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเพื่อช่วยในการตัดสิน ซึ่งเกณฑ์อาจจะมาจากการกำหนดไว้ก่อน หรือเป็นเกณฑ์ที่มาจากพฤติกรรมของกลุ่มดังแสดงในภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 รูปแบบการประเมินของ สเตค

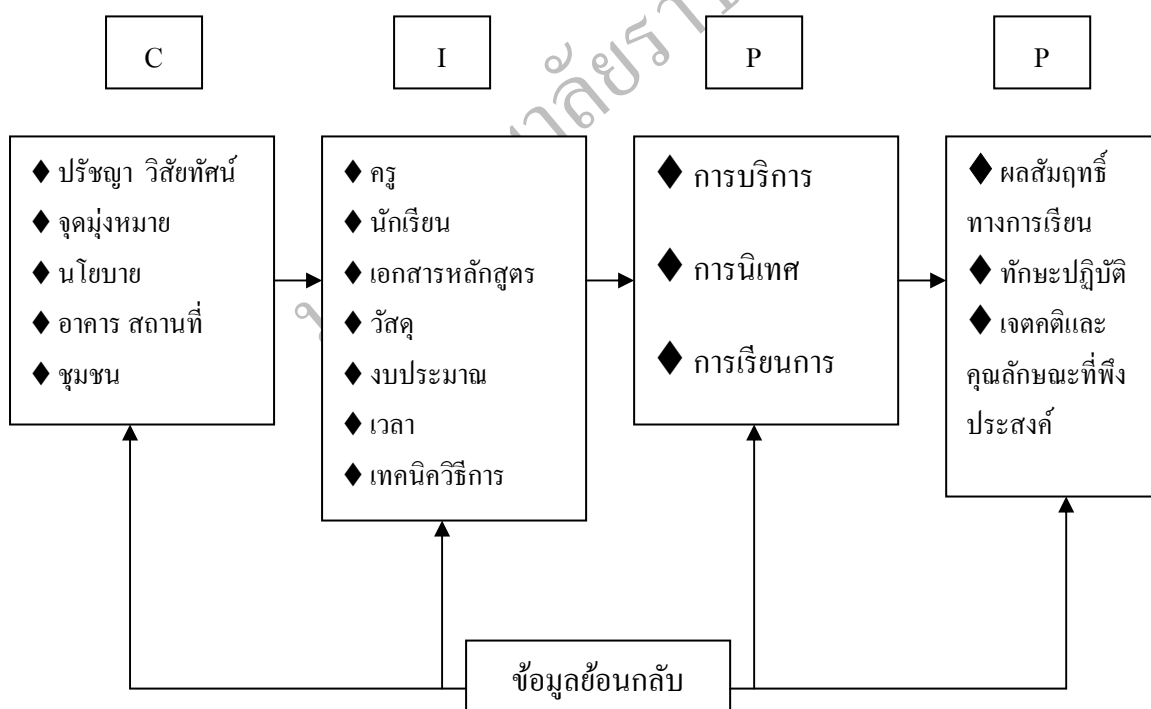
ที่มา : stake, 1967 อ้างใน สํารานู มีแจ้จ, 2544, หน้า 126

ภาพที่ 2.6 รูปแบบการประเมินของสเตค ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการอธิบายก่อน คือต้องมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

หรือมาตรฐานที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้น แล้วจึงตัดสินใจ นั่นคือจากแผนภูมิตั้งแต่ช่องที่ 1 ถึง 6 ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลใน 2 แนวคิด ในแนวตั้ง ได้แก่ช่อง 1-2-3 และ 4-5-6 ควรมีความสัมพันธ์กันเพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้นอำนวยความสะดวกหรือไม่ในแนวนอนได้แก่ ช่อง 1-4, 2-5 และ 3-6 ต้องมีความสอดคล้องกัน เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งมีความสอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังไว้หรือไม่ ต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง

3. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Model) ผู้ที่เสนอรูปแบบนี้ ได้แก่ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และ โพรวัส (Provus) ในที่นี้ขอยกตัวอย่างรูปแบบของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ที่เรียกว่าการประเมินแบบซิปปี้ (CIPP) หรือ (CIPP Model) ซึ่งย่อมาจาก C (Context) คือ สภาพแวดล้อม I (Input) คือ ปัจจัยเบื้องต้น P(Process) คือ กระบวนการ และ P (Product) คือ ผลผลิต

รูปแบบการประเมินแบบซิปปี้ (The CIPP Model of Evaluation) Stufflebeam ได้พัฒนารูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบครบวงจร เพื่อใช้ในการประเมินทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน (สำลี รักสิทธิ, 2544, หน้า 30-32) ดังแผนภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 รูปแบบซิปปี้ (The CIPP Model of Evaluation)

การประเมินตามรูปแบบ CIPP Model ประกอบด้วย

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) คือการประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่เป็นสภาพพื้นฐานทั่วไปของโรงเรียนและความต้องการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรว่าสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการหรือไม่ รวมทั้งความเป็นไปได้ของการดำเนินงานว่ามีความราบรื่นหรืออุปสรรคใดบ้าง ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน หรือการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการอื่น ๆ สิ่งที่ควรประเมินได้แก่ นโยบาย จุดมุ่งหมาย สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ รวมถึงผลกระทบ

2. การประเมินตัวป้อนเข้าหรือปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) คือการประเมินเพื่อตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรหรือสรรพกำลังว่ามีความเป็นไปได้ในการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร การประเมินในส่วนนี้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับระบบโครงสร้างรวมทั้งวิธีการ ดำเนินการและการบริหารหลักสูตรมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรที่จะใช้วิธีการใดที่เหมาะสมกว่า สิ่งที่ควรประเมินได้แก่ บุคลากร เอกสาร งบประมาณ และเวลา

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) คือ เป็นการประเมินวิธีการ ขั้นตอนสภาพการทำงานหรือการใช้หลักสูตรว่า มีประสิทธิภาพเป็นไปตามขั้นตอนที่วางไว้หรือไม่เพียงใด สิ่งที่ควรประเมินได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) คือ การประเมินผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตร เพื่อตัดสินใจคุณภาพของผลผลิต คุณภาพของหลักสูตร ผลที่ได้ อาจจะเป็นผลที่กำหนดไว้แล้วในวัตถุประสงค์หรือผลกระทบ หรือผลข้างเคียงก็ได้ การประเมินผลส่วนนี้เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าจะเก็บรักษาไว้ เลิกใช้ หรือปรับปรุงข้อบกพร่องในส่วนต่าง ๆ

รูปแบบการประเมินประเภทนี้ไม่เพียงแต่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เท่านั้น แต่เป็นการประเมินเพื่อให้ได้รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการประเมินเป็นขั้นตอนที่ทำให้ได้ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงจุดเด่น หรือจุดด้อยอะไรบางอย่างที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ การประเมินมีหลายรูปแบบ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้มากที่สุด

แนวการจัดอบรมหลักสูตรเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาการทำงานเป็นทีมซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรม

ประเด็น	บริษัท บี คิว ไอ คอนซัลแตนท์ จำกัด	บริษัท ทีเพ็ด ไดนามิก จำกัด
ชื่อหลักสูตร	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การสร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายร่วมขององค์กร "(TEAM BUILDING)	หลักสูตร : เทคนิคการพัฒนาทีมงานและการทำงานเป็นทีม(Team Building)
จุดประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเรียนรู้แนวคิดทัศนคติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของตนเอง และทีมงาน 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้บทบาทของการทำงานเป็นทีม และประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม 4. เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวางแผน และบริหารทีม ภายใต้งบดุลใจหรือกติกาที่กำหนด 6. และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตน 	<p>เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เห็นความสำคัญ ความจำเป็น และทราบถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างทีมงาน และการทำงานเป็นทีม ตระหนักในหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน เพื่อนำไปสู่การทำงานที่ร่วมแรงร่วมใจ และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน</p>
เนื้อหาสาระ	<ol style="list-style-type: none"> 1) หัวข้อสัมมนา 2) พฤติกรรมองค์กร 3) สมรรถนะและทัศนคติของคน 4) ทัศนคติในการทำงาน 5) แนวคิดและหลักการทำงานร่วมกับคนอื่น 6) รูปแบบของการทำงานร่วมกัน 7) ความแตกต่างของ "กลุ่ม" กับ "ทีม" 8) ประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม 9) ประเภทของทีม 10) ขั้นตอนในการพัฒนาทีม 11) การลดความขัดแย้งภายในทีม 12) ประสิทธิภาพของทีม 13) การจัดการความขัดแย้งและปัจจัยสร้างความสำเร็จของทีม 	<p>Module 1 : ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนาทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 2) ความสำคัญของการสร้างทีมงาน 3) รูปแบบและโครงสร้างการทำงานเป็นทีม 4) องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม 5) คุณลักษณะของทีมงานที่เป็นทีมเลิศ <p>Module 2 : การสร้างและพัฒนาทีมสู่ความสำเร็จ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กระบวนการสร้างทีมงาน 2) ทักษะและเทคนิคการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ 3) การบริหารจัดการทีมงาน 4) จิตวิทยาการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) ภารกิจสำคัญและกามีเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
ระยะเวลา	ระยะเวลาอบรม 1 วัน	ระยะเวลาอบรม 1 วัน

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรม (ต่อ)

ประเด็น	Entis Management Company Limited.	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ชื่อหลักสูตร	หลักสูตร การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Synergistic and Effective Teamwork)	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การคิดเชิงบวกและการทำงานเป็นทีม
จุดประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิด หลักการ และองค์ประกอบสำคัญของ การทำงานเป็นทีม 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักและเข้าใจถึง บทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมส่วนบุคคล และผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร โดยส่วนรวม 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ 4. เพื่อพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของแต่ละคนด้วยตัวเอง เพื่อนำมาใช้ในการทำงานเป็นทีมที่ดีเลิศ (Team Excellent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายช่วยวิชาการและสายสนับสนุน ได้เรียนรู้ ทฤษฎีการคิดเชิงบวก(Positive Thinking) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) 2. มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงานเพื่อสร้างพลังศรัทธาและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 3. เสริมสร้างความศรัทธาสมาสามัคคี มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรมีความสุขจากการทำงานร่วมกัน
เนื้อหาสาระ	<ol style="list-style-type: none"> 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม และคุณลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จ 2) ภารกิจสำคัญของบุคลากรภายในทีม * การกำหนดวิสัยทัศน์, เป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติงาน 3) การตระหนักถึงคุณค่า และการพัฒนาทีม 4) การสร้างทัศนคติเชิงบวก “คิดแบบทีมเวิร์ค” 5) เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล (Individual Differences) 6) การผนึกกำลังประสานความต่าง (Team Synergy) 7) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม 8) เทคนิคสำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีม 9) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ 10) การสร้างขวัญกำลังใจ 11) การบริหารจัดการสถานการณ์ความขัดแย้ง 12) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 13) ประโยชน์ที่จะได้รับการอภิปราย สรุปเนื้อหาตอบข้อซักถาม 	<p>หลักการทำงานเป็นทีมที่ดี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ยึดหลักการคิดบวกและคิดในเชิงสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งความสามัคคี 2) ยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) 3) ยึดหลักต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ควรปิดกั้นตัวเองออกจากกลุ่ม 4) มีความจริงใจและเชื่อใจซึ่งกันและกัน 5) ยึดหลักการเสียสละ 6) ยึดหลักการให้อภัย 7) ช่วยเหลือและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน 8) มีหัวหน้าทีมที่มีประสิทธิภาพ 9) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 10) มีการวางแผนและการแบ่งงานที่ดี 11) มีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ดี 12) มีการระดมความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม 13) มีการบริหารเวลาที่ดี รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 14) มีความถูกต้องตามเงื่อนไข กฎเกณฑ์ของงานที่ทำ 15) ต้องมีการทบทวนและพัฒนางานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
ระยะเวลา	ระยะเวลาอบรม 1 วัน	ระยะเวลาอบรม 1 วัน

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การสร้างทีมงาน โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญทั้งเชิงทฤษฎีความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และมีการฝึกปฏิบัติให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงานปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

บุญธง วสุรีย์ (2546, หน้า 45) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อการถ่ายโยงทักษะปฏิบัติสำหรับ อาชีวอุตสาหกรรม ได้เสนอแนวการประยุกต์หลักการในการจัดการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติ ดังนี้ 1. การวางแผนการสอนทักษะปฏิบัติ 2. การดำเนินการสอนทักษะปฏิบัติ 3. การประเมินผลการเรียนทักษะปฏิบัติ การจัดการเรียนทักษะปฏิบัติด้านอุตสาหกรรมนั้นสามารถจัดขึ้นได้โดยมีทฤษฎีและหลักการรองรับอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายของความสำเร็จ คือระดับของทักษะปฏิบัติของผู้เรียนที่ต้องการให้สามารถทำงานได้ด้วยตัวเอง แก้ปัญหาได้โดยใช้องค์ความรู้และทักษะที่มีและการถ่ายโยงความรู้และทักษะปฏิบัติไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงหรือแตกต่างกับที่พบจากการเรียนได้

เบญจภา สุธะพินทุ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง โดยรูปแบบการฝึกอบรมประกอบด้วย การศึกษาความต้องการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

พร ศรียมก (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า วิธีการสอนของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมๆ ได้แก่ การสอนงานโดยการฝึกปฏิบัติ การฝึกอบรม การสาธิต และการสอนแนะ สำหรับสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานทางด้านความรู้คือ ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กร ความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ด้านการบริหารและจัดการ ความรู้ด้านบริหารคุณภาพ สมรรถนะทางด้านทักษะคือ ทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ทักษะในการสอนงานแบบต่างๆ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการพูดและการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ สมรรถนะทางด้านเจตคติ คือ เจตคติที่ดีต่อองค์กร ต่อลักษณะงานที่ทำ ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

มงคล หวังสถิตย์วงศ์ (2545, หน้า 112) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการสอนวิชาทฤษฎี สำหรับอาจารย์ที่สอนวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับอุดมศึกษา โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สมรรถภาพด้านการสอนวิชาทฤษฎี ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรได้รับ วิธีการและสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม วิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และเอกสารหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

ประโยชน์ คล้ายลักษณะ และคณะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า 1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมในมิติเกี่ยวกับ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับนับถือ โดยต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถนะในลักษณะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็น หลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรมที่ประกอบด้วย โครงสร้างสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรเนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ปราณี รัตนชูศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม โดยวิธีการสอนแบบการปฏิบัติงานกลุ่ม นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 2 สาขาวิชาการตลาด ผลการวิจัย พบว่า 1. นักเรียนมีความคิดเห็นว่า ชอบทำงานกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 70 นักเรียนส่วนใหญ่ชอบทำงานกลุ่มเพราะสาเหตุที่ สามารถระดมความคิดเห็นได้หลากหลาย คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 28.57 และช่วยกันจัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงานเป็นกลุ่มเพราะสาเหตุที่ เพื่อนในกลุ่มเกียจคร้านเห็นแก่ตัว คิดเป็นร้อยละ 71.43 และรองลงมาคืออื่นๆ ได้แก่ เพื่อนในกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือตามเวลานัดหมาย และไม่ชอบทำงานกลุ่มเพราะมีความรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ช่วยงานเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ตามลำดับ และนักเรียนส่วนใหญ่ชอบทำงานในลักษณะรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 78.57 รองลงมาคือเป็นคู่ คิด

เป็นร้อยละ 14.29 และรายกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ 2. ระดับทักษะการทำงานเป็นทีม ของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 โดยประเด็นการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแบ่งงานกันทำ ค่าเฉลี่ย 4.85 รองลงมาคือ การร่วมกันระดมความคิด ค่าเฉลี่ย 4.57 และความพร้อมภายในกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย 1) ครูผู้สอนสามารถค้นหาวิธีการสอนที่สามารถพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมวิธีอื่น ๆ ได้อีก อาทิเช่น การสอนแบบบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม การใช้ทีมห้อง หรือการสัมมนา เป็นต้น 2) ครูผู้สอนควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักเรียน และให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สรุป

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาปริญญาตรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF:HEd) เพื่อเป็นการศึกษาเป้าหมายของการจัดการศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา 2. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีบัณฑิต พุทธศักราช 2555 โดยการศึกษาถึงประวัติของการจัดตั้งสถาบันปรัชญาแนวทางการจัดการศึกษา ปรัชญาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและกระบวนการกลุ่ม ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของสมาชิก กระบวนการกลุ่ม ลักษณะของกลุ่ม บทบาทหน้าที่ 4. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ความรู้พื้นฐานหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตร 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรม