

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทวีศักดิ์ อัจฉาสา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


พฤศจิกายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ทวีศักดิ์ อัจฉาสา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ปานเพชร ร่มไทร)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)


..... กรรมการ
(ดร.ปานเพชร ร่มไทร)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นคร ละลอกน้ำ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมญา รีระวณิชตระกูล)
วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เป็นอย่างดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ปานเพชร ร่มไทร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปริญญา ทองสอน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้มีคุณภาพและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ตำบลพลวงทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ครูและบุคลากรทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณครูผู้สอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ตรงตามเป้าหมายได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาที่ดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชั้นเรียนระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บรูพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีความรู้ มีอาชีพการงานที่ดี มาจนถึงปัจจุบัน ขอสิ่งศักดิ์สิทธิ์โปรดดลบันดาลให้ทุกท่านมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่แข็งแรง ด้วยเทอญ

ทวีศักดิ์ อัจฉาสา

58910242: สาขาวิชา: หลักสูตรและการสอน; กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/ การพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ทวิศักดิ์ อัจฉาสา: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียน
การสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (THE TRAINING CURRICULUM DEVELOPMENT ON
USING SOCIAL MEDIA FOR INSTRUCTION FOR TEACHERS IN THE BASIC EDUCATION)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ปานเพชร ร่มไทร, ค.ด., ปริญญา ทองสอน, ศษ.ด., 247 หน้า. พ.ศ.
2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์
2) เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครู
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ 2.1) ศึกษาผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจ
ของครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ ก่อนและหลังการฝึกอบรม 2.2) ศึกษาเจตคติต่อ
หลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ภาคเรียนที่ 1
ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี จำนวน 30 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัย ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครู
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา
การเรียนการสอน มีค่าความเชื่อมั่น 0.88 3) แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคม
ออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์
ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และ
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตร
ในระดับมาก 4) ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครู
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์
คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และครูมีเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครู
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

58910242: MAJOR: CURRICULUM AND INSTRUCTION; M.ED. (CURRICULUM AND INSTRUCTION)

KEYWORDS: THE TRAINING CURRICULUM DEVELOPMENT/ DEVELOPMENT OF TEACHING AND LEARNING FOR TEACHERS IN THE BASIC EDUCATION

TAWEESAK ADARSA: THE TRAINING CURRICULUM DEVELOPMENT ON USING SOCIAL MEDIA FOR INSTRUCTION FOR TEACHERS IN THE BASIC EDUCATION: ADVISORY COMMITTEE: PANPETCH ROMSYE, Ph.D., PARINYA THONGSORN, Ph.D. 247 P. 2020.

The purposes of this research were to; 1) develop the training curriculum on using social media for instruction for teachers in the basic education Suanpakaocha-ang school, 2) study the results of the implementation of the training curriculum in two aspects, 1) the knowledge and understanding of teachers on learning management using social media before and after the training 2) the attitudes towards the training curriculum.

The samples were 30 primary school and junior high school teachers, in second semester, academic year 2020 at Suanpakaocha-ang school, Borthong district, Chonburi Province selected by simple random sampling. Research instruments were, 1) The training curriculum on using social media for learning and instruction, 2) Knowledge and understanding test on using social media for learning and instructing with, the reliability of 0.88, 3) Attitude questionnaire on the training curriculum using social media for learning and instructing. The statistics used were mean, stand and deviation and t-test

The results of the study were as follows; 1) The training curriculum on using social media for learning and instructing for teachers in the Basic Education consisted of 4 steps 1. Studying fundamental data 2. Construction of training curriculum 3. The implementing of the training curriculum 4. Evaluation of the training curriculum effectiveness . The results of the implementing of the training curriculum using social media for instructing for teachers in Basic Education were that the teachers had the post-test scores after the training significantly higher than the pre-test scores at the significant level of .05. The teachers attitudes toward the training curriculum using social media for learning and instructing was at a very high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การพัฒนาหลักสูตร.....	12
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	35
การประเมินความต้องการจำเป็น.....	60
การจัดการเรียนรู้.....	63
สื่อสังคมออนไลน์.....	73
เจตคติและการวัดเจตคติ.....	81
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	92
ระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการประเมินประสิทธิผลหลักสูตร ฝึกอบรม.....	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	108
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	108
ตอนที่ 2 ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	111
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	114
สรุปผลการวิจัย.....	114
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก.....	131
ภาคผนวก ข.....	139
ภาคผนวก ค.....	153
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	247

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่	หน้า
1 การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ไทเลอร์ โอลิวา เซย์เลอร์ อเล็กซาน เดอร์และเลวิส.....	27
2 ขั้นตอนการการพัฒนาหลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	105
3 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม	111
4 ผลประเมินเจตคติต่อหลักสูตรอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	112
5 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	140
6 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรม การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	142
7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการใช้สื่อสังคม ออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	144
8 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคม ออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	145
9 ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	146

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 11
2	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไพฑูรย์ สีนลรัตน์..... 19
3	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา..... 21
4	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์..... 22
5	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา..... 23
6	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเชย์เลอร์ และคณะ..... 25
7	รูปแบบการประเมินผลของไทเลอร์..... 34
8	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการสอน..... 55
9	ภูมิภาพของสื่อสังคมออนไลน์..... 75
10	กระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ เรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 107

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้โลกในปัจจุบันเปรียบเสมือนโลกที่ไร้พรมแดนผ่านสื่อกลางที่เรียกว่า “อินเทอร์เน็ต” โดยการนำเอาประสิทธิภาพของอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน การใช้บริการผ่านอุปกรณ์ที่พกพาอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และมีแนวโน้มจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (มาร์เก็ตติ้ง อูปลัส!, 2557) โดยปัจจุบันจำนวนมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั่วโลกโดยประมาณ 2,802 พันล้าน หรือร้อยละ 39.0 ของประชากรทั่วโลก (ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556) โดยเมื่อเปรียบในทวีปต่าง ๆ พบว่า ทวีปที่มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุด คือ เอเชีย โดยคิดเป็นร้อยละ 45.1 ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั้งหมด และประเทศที่มีประชากรผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุด คือ ประเทศจีน คิดเป็นจำนวน 620 ล้านคน (World Internet Users Statistics, 2013) สำหรับประเทศไทยจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย โดยข้อมูลล่าสุดของสำนักงานแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนประชากร 6 ปีขึ้นไป ทั้งสิ้น 63.3 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้ใช้คอมพิวเตอร์ 22.2 ล้านคน ผู้ใช้อินเทอร์เน็ต 18.3 ล้านคน และผู้ใช้โทรศัพท์มือถือ 46.4 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) โดยมีอายุของผู้ใช้อินเทอร์เน็ต สูงที่สุดอยู่ในกลุ่มอายุ 15-24 ปี ร้อยละ 58.4 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 6-14 ปี ร้อยละ 54.1 และกลุ่มอายุ 25-34 ปี ร้อยละ 33.5

เนื่องจากความก้าวหน้าของระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ทางสังคม คือ เครือข่ายสังคมใหม่ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายว่า “สังคมออนไลน์” (Social network) โดยเครือข่ายสังคมออนไลน์นี้เป็นพื้นที่สาธารณะที่สมาชิกซึ่งก็คือทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติและศาสนา ทุกระดับการศึกษา ทุกสาขาอาชีพและทุกกลุ่มสังคมย่อยจากทั่วโลกเป็นผู้สื่อสารหรือเขียนเล่าเนื้อหาเรื่องราว ประสบการณ์ บทความ รูปภาพและวิดีโอที่สมาชิกเขียนและทำขึ้นเองหรือพบเจอจากสื่ออื่น ๆ แล้วนำมาแบ่งปันให้กับผู้อื่นที่อยู่ในเครือข่ายของตนผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เครือข่ายสังคมออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ก่อให้เกิดวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีของสื่อสังคมออนไลน์ หลากหลายประเภทซึ่งผลจากความก้าวหน้าของระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ทางสังคมที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายว่า “สังคมออนไลน์” (Social

network) ซึ่งเป็นพื้นที่สาธารณะที่สมาชิกเครือข่ายทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติและศาสนา ทุกระดับการศึกษา ทุกสาขาอาชีพ และทุกกลุ่มสังคมย่อยจากทั่วโลกเป็นผู้สื่อสารหรือเขียนเล่าเนื้อหาเรื่องราวประสบการณ์ บทความ รูปภาพ และวิดีโอที่สมาชิกเขียนและทำขึ้นเอง หรือพบเห็นจากสื่ออื่น ๆ แล้วนำมาแบ่งปันให้กับผู้อื่นที่อยู่ในเครือข่ายของตนผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) ซึ่งพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องก่อให้เกิดเว็บไซต์หลายประเภท ได้แก่ 1. เว็บบล็อก (Weblog) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า บล็อก (Blog) เป็นเว็บไซต์ที่มีรูปแบบเนื้อหาเหมือนบันทึกส่วนตัวออนไลน์ มีส่วนของการแสดงความคิดเห็น (Comment) และมีลิงค์ (Link) ไปยังเว็บอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. เว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, My space และ Hi5 เว็บไซต์เหล่านี้ใช้สำหรับนำเสนอตัวตนและเผยแพร่เรื่องราวของตนเองทางอินเทอร์เน็ต สามารถเขียนบล็อก สร้างอัลบั้มรูปของตัวเอง สร้างกลุ่มเพื่อนและเครือข่ายขึ้นมาได้ 3. เว็บไซต์สำหรับแบ่งปันวิดีโอ (Video-sharing sites) และผลงาน เช่น YouTube, Yahoo VDO, Google VDO, Flickr และ Multiply เว็บไซต์เหล่านี้เป็นการนำเสนอผลงานของตัวเองได้อย่างง่าย ทั้งวิดีโอ รูปภาพหรือเสียงเพลง อย่างเช่น เว็บไซต์สำหรับแบ่งปันรูปภาพ (Photo-sharing sites) เช่น Flickr 4. เว็บประเภท Micro blog เช่น Twitter ใช้สำหรับส่งข้อความกันระหว่างสมาชิกด้วยจำนวนไม่เกิน 280 ตัวอักษร เพื่อบอกว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ สามารถส่งผ่านหน้าเว็บไซต์หรือโทรศัพท์มือถือได้ 5. วิกิ (Wikis) เป็นสารานุกรมและชุมชนคลังความรู้ที่คนทั่วโลกสามารถแบ่งปันความรู้ในทุกด้านร่วมกันได้ 6. โลกเสมือน เช่น Second life และ World War craft เป็นโลกเสมือนจริงสามารถสร้างตัวละครโดยสมมุติให้เป็นตัวเองขึ้นมาได้ ใช้ชีวิตอยู่ในเกม อยู่ในชุมชนเสมือน (Virtual community) ผู้เล่นสามารถซื้อขายที่ดิน หารายได้จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ศึกษาหาความรู้ทำงานและประชุมสัมมนาผ่านเกมได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเครือข่ายสังคมหรือสังคมออนไลน์นั้นมีความสำคัญมาก ผลจากความสำเร็จและอัตราการเติบโตของตัวเลขมากมายของเว็บไซต์ที่ให้บริการเครือข่ายสังคมและการร่วมแบ่งปันข้อมูลออนไลน์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นที่ชัดเจนว่ามีคนจำนวนมากได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองกับครอบครัวเพื่อน ซึ่งเว็บไซต์เหล่านี้ได้ชักนำให้ทุกคนมาพบกัน และได้ทำกิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ ร่วมกันจำนวนตัวเลขของไฟล์วิดีโอ ข้อความ ภาพถ่ายและอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมากต่างก็ได้รับการอัปโหลดเพื่อให้เข้าชม ทำการตอบโต้ในทุก ๆ นาทีที่เพิ่มขึ้นในแต่ละวัน สิ่งหนึ่งที่เครือข่ายสังคมทำได้ดีมากคือ ความสามารถที่จะรวมกลุ่มคนที่สนใจในเรื่องเดียวกันได้ในโลกอินเทอร์เน็ต ซึ่งเข้ากับหลักการในเรื่องของ Community of practice (COP) หรือที่เรียกเป็นภาษาไทยว่า ชุมชนนักปฏิบัติเพราะไม่เพียงแต่ Social networking system จะสามารถ

สร้างให้คนมารู้จักแบบต่อ ๆ กันได้เท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างกลุ่มคนที่อาจจะไม่รู้จักกันมาก่อน แต่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันให้รู้จักกันผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้ และสิ่งที่เป็นความสนใจร่วมกัน จะทำให้สัมพันธภาพระหว่างคนที่ไม่รู้จักกันสามารถพัฒนาขึ้นได้ดี ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ตนสนใจเหมือนกัน (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2551, หน้า 42)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 24 ข้อ 2 และข้อ 3 ว่า ให้สถานศึกษาฝึกกระบวนการคิด การจัดการเผชิญกับสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขโดยจัด กิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การคิดเป็นการคิดอย่างมีเหตุผล และการไตร่ตรอง รอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจเชื่อหรือกระทำสิ่งใด ๆ การคิดดังกล่าวจะส่งเสริมความสามารถ ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 2) ด้วยเหตุนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จึงได้มุ่งเน้นการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ จึงให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ โดยเริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทาง สมรรถนะการเรียนรู้และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทย ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ส่วนรวม มีทักษะความรู้และสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐาน ของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็ง ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชนและภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง และยังเป็นทุนทางสังคม สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 65) สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ด้านระบบบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ด้านหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล แต่สิ่งที่สำคัญ ที่เป็นหัวใจการจัดการศึกษาคือ หลักสูตร กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการเรียน การสอนต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ตอบสนองสังคมยุคข่าวสารข้อมูล หลักสูตรต้องปรับ ให้มีเนื้อหาสาระความรู้สมัยใหม่ที่เป็นสากลกระบวนการบริหารจัดการเป็นระบบที่มีคุณภาพ กระบวนการเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้ปฏิบัติจริง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีวิจารณญาณ สามารถนำความคิดสร้างสรรค์

ไปปรับเปลี่ยนวิธีการในการแก้ปัญหาที่กล้าตัดสินใจมีความมั่นใจในตนเอง มีการยอมรับผู้อื่น สามารถที่จะอยู่ในสังคมอย่างฉลาดและเป็นสุข การจัดการศึกษาของประเทศจึงมุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคมให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีวิจรรย์ญาณที่ดี เป็นคนที่มีคุณภาพ เข้าสู่ความเป็นมาตรฐานสากล (อำรุง จันทวานิช, 2541, หน้า 77) อีกทั้งนโยบายสำคัญของรัฐบาลไทยในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทยก้าวสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” หรือ “ไทยแลนด์ 4.0” ในการสร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางนั้นระบบรูปแบบปรัชญาการศึกษาไทยในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบโจทย์ไทยแลนด์ 4.0 ได้ซึ่งการศึกษาไทยในโลกยุคใหม่ต้องก้าวสู่การคิดวิเคราะห์ ค้นคว้าสิ่งใหม่ แต่นักเรียนไทยยังท่องจำเพื่อไปสอบถ้าเรายังไม่ปรับตัวตอนนี้เราอาจจะไม่ใช่สิ้นชาติแต่จะหมดโอกาสในการสร้างชาติ ดังนั้นการศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุค Thailand Economy 4.0 แต่ระบบการศึกษาที่จะตอบโจทย์นี้ต้องเปลี่ยนวิธีการสอน ลดการเรียนรู้เชิงเทคนิคและการท่องจำ แต่ให้นำหนักกับการสร้างทักษะการเรียนรู้และปรับตัวของผู้เรียน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต และจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และกลุ่มจังหวัดใกล้เคียง รวมทั้งมีวิธีการประเมินผล การเรียนแตกต่างจากปัจจุบันที่เน้นการสอนเพียงอย่างเดียว (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2559, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันท์ สีพาย และไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2561, หน้า 13) ที่กล่าวว่า การศึกษา 4.0 เป็นการศึกษายุคใหม่ เพื่อตอบสนองของคนยุคใหม่ โมเดลการจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปในลักษณะที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันบนไซเบอร์ โดยใช้ขีดความสามารถของระบบเชื่อมโยงทางฟิสิกัลกับไซเบอร์ ที่มีอุปกรณ์สมาร์ตสมัยใหม่ (Smart machine) เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ฯลฯ ช่วยในการแสวงหาและเรียนรู้จากความรู้อันมหาศาลโดยการใช้เครื่องมือที่สมาร์ตสมัยใหม่เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันรวมถึงสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง อย่างท้าทาย สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ต่อยอดความรู้เดิม คิดและประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์นำไปสร้างสรรค์เป็นผลงาน (Product) ได้ ให้เหมาะกับตนเอง สังคมตามสถานการณ์ ดังนั้นการเรียนการสอนยุค 4.0 ต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนวิธีการสอนไม่เป็นเพียงแค่ให้ความรู้และการท่องจำ แต่หันไปให้นำหนักกับการสร้างทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ แต่ที่ผ่านมาระบบการจัดการศึกษายังพบปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์

ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤต ค่านิยม ทักษะคติและพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาด้านอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 41) ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นจึงต้องอาศัยสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และบุคลากร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้จากการสั่งสมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทำงานที่สามารถนำไปใช้พัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือ บุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับหน่วยงานได้ สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้สร้างอนาคตของคนในชาติที่ช่วยหล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพของคนให้เป็นที่ไปในทางสร้างสรรค์ได้ (แพรวภัทร ยอดแก้ว, 2556, หน้า 15) ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดเรียนรู้ของนักเรียน เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะ สร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่สำคัญและสามารถจดจำนำสิ่งที่ได้เรียนรู้นำไปประยุกต์ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2556, หน้า 44) ดังนั้น ถ้าสถานศึกษามีครูที่มีคุณภาพแล้ว ก็จะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพไปด้วย ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุขคุณภาพของครูผู้สอนจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 1) ดังนั้น หากสถานศึกษาอยากจะมีหวังผลสำเร็จ จะต้องให้ความสำคัญกับครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อให้ครูที่มีอยู่มีคุณภาพ โดยทั้งนี้วิธีการพัฒนาครูที่มีอยู่ ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมีด้วยกันหลายวิธี แต่วิธีการหนึ่งซึ่งเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายคือ การฝึกอบรม โดยเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพิ่มศักยภาพในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น (สมคิด บางโม, 2553, หน้า 13)

หลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้เข้ารับ การฝึกอบรมโดยหลักสูตรฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญและประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ดังแนวคิดของ กิตติ พัทธวิชัย (2544, หน้า 447) ที่กล่าวว่า ผู้เข้ารับการอบรมจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ได้รับอบรม เพื่อเป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และแนวคิดของ ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติที่ดี อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพและสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2553, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์การฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ 1) ความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎีและแนวคิดในเรื่องที่อบรม 2) ความเข้าใจ (Understand) สามารถตีความแปลความขยายความและอธิบายให้คนอื่นทราบได้รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้ในชีวิตประจำวัน 3) ทักษะและความชำนาญ (Skill) ความชำนาญในการปฏิบัติการ และ 4) การเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ไปทางที่ดีขึ้น ดังนั้นความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติได้

โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจุบันเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง มีการจัดการศึกษาภายใต้หน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับงบประมาณด้านการจัดการศึกษาอย่างพอเพียงทำให้มีสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้มาตรฐาน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอครบทุกสาขาการเรียนรู้อย่างพอเพียง แต่มีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูต้องเป็นผู้ถ่ายทอดให้กับนักเรียน ครูขาดความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2549-2563) ด้านที่ 1 ปัจจัยทางการศึกษา ที่ครูไม่มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การวางแผนการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง ครูขาดการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้จากหลักสูตรด้วยตนเอง ครูควรได้รับการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลโดยใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ (สมศ., 2562, หน้า 15) จึงมีความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพของครูเพื่อให้ได้พัฒนาตนเองโดยการนำสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้กับครูผู้สอน เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มความรู้ความเข้าใจ มีทักษะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะในทุกด้าน โดยการร่วมมือกันระหว่างผู้วิจัย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ได้ตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาครู โดยอนุญาตให้ผู้วิจัย

ดำเนินการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ให้นักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และ เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพของประเทศสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์
 - 2.1 ศึกษาผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ สังคมออนไลน์ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 2.2 ศึกษาเจตคติ ต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

คะแนนความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเนื้อหาดังนี้

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการออกแบบการเรียนรู้อ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) และยูทูบ (YouTube)
2. การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระ

การเรียนรู้การทำงานอาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ จำนวน 38 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน โดยใช้ในการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรที่ 1 คือ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ตัวแปรที่ 2 คือ ผลการพัฒนาหลักสูตร เกิดจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เจตคติต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรตามขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรโดยวิเคราะห์จากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ไทเลอร์ โอลิวา เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิช ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ หมายถึง เอกสารที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย หน่วยการเรียนรู้ สื่อ การประเมินผลการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ

สังคมออนไลน์ ประกอบด้วย เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) และยูทูบ (YouTube) ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ผลการรับรู้ข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการการใช้สื่อสังคมออนไลน์ วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) และยูทูบ (YouTube) โดยประเมินจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ หลักการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคม ออนไลน์ การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ โดยทำการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ด้วยรูปแบบและวิธีการสอนโดยนำคลังความรู้ในระบบออนไลน์ และนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เฟซบุ๊ก (Facebook) ซึ่งเป็นสื่อสังคม ออนไลน์หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างกันผ่านโปรแกรมที่ผู้ใช้งานสามารถใช้เพื่อติดต่อสื่อสารหรือ ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ใช้งานท่านอื่นได้จากการสมัครเป็นสมาชิกเฟซบุ๊ก 2) ไลน์ (Line) เป็นแอปพลิเคชันสำหรับการสนทนาบนอุปกรณ์การสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต (Tablet) ผู้ใช้สามารถสื่อสารด้วยการพิมพ์ ข้อความจากอุปกรณ์การสื่อสาร เครื่องหนึ่งไปสู่อีกเครื่องหนึ่ง 3) ทวิตเตอร์ (Twitter) เป็นบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์จำพวก ไมโครบล็อก (Micro blogging) โดยผู้ใช้งานสามารถส่งข้อความยาวไม่เกิน 280 ตัวอักษร ว่าตัวเอง กำลังทำอะไรอยู่หรือ Re-tweet ข่าวสารที่น่าสนใจของคนอื่น 4) ยูทูบ (YouTube) เป็นเว็บไซต์ แลกเปลี่ยนภาพวิดีโอที่มีชื่อเสียง (www.youtube.com) โดยในเว็บไซต์นี้ ผู้ใช้สามารถอัปโหลด ภาพวิดีโอเข้าไป เปิดดูภาพวิดีโอที่มีอยู่ และแบ่งภาพวิดีโอ เหล่านี้ให้คนอื่นดูได้โดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายใด ๆ

กระบวนการฝึกอบรม 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย “ตรวจสอบฐานเดิม ต่อเติมฐานใหม่ ให้ ลงมือทำ นำเสนอผลงาน” โดยมีลักษณะสำคัญของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง: ตรวจสอบฐานเดิม หมายถึง กิจกรรมฝึกอบรมโดยการประชุมและ อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตรวจสอบและประเมินตนเองเรื่องการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่สอง: ต่อเติมฐานใหม่ หมายถึง กิจกรรมฝึกอบรมโดยการบรรยายเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

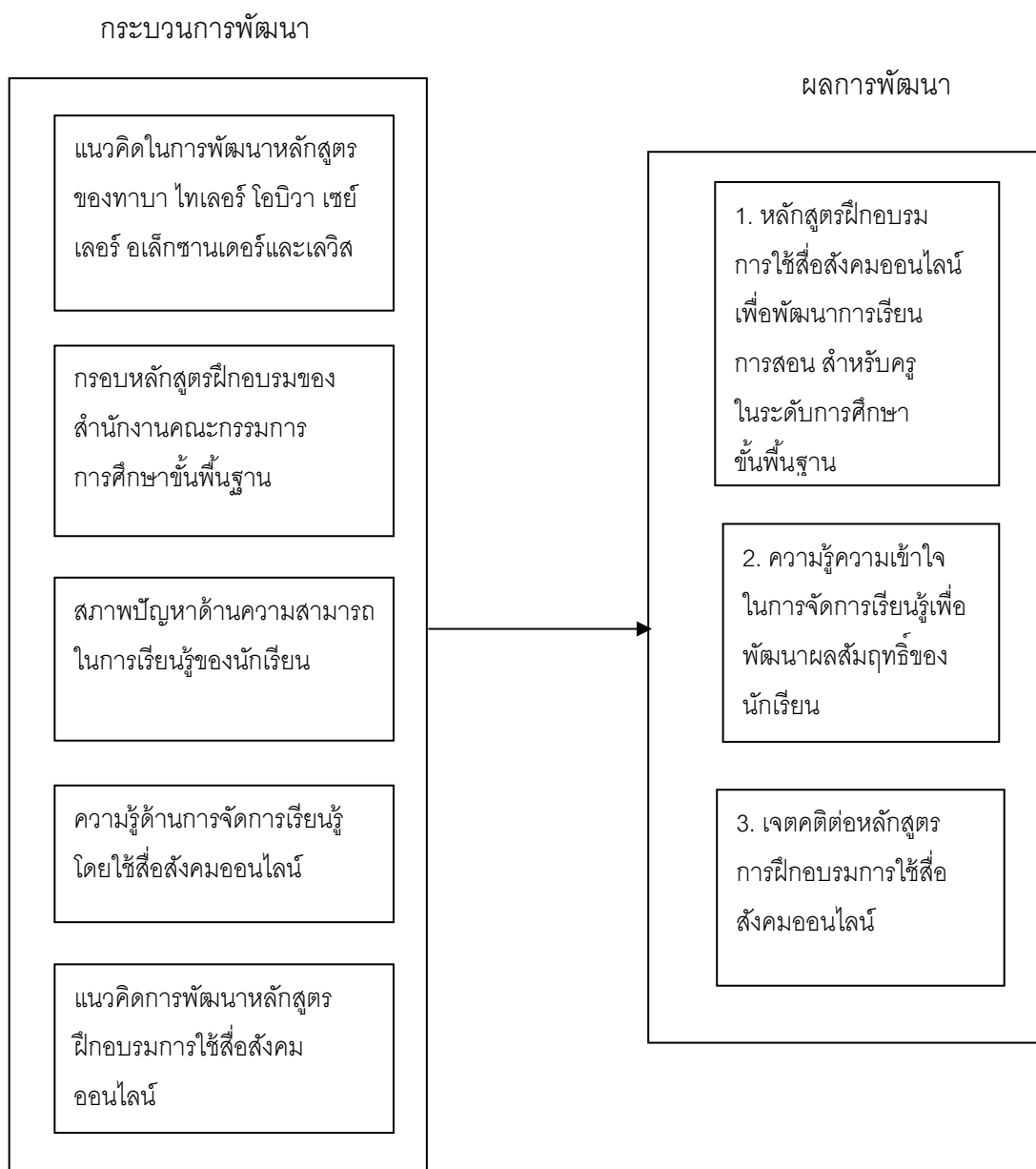
ขั้นตอนที่สาม: ให้ลงมือทำ หมายถึง กิจกรรมฝึกอบรมโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติงานในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่สี่: นำเสนอผลงาน หมายถึง กิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำกิจกรรมที่สร้างขึ้นในกิจกรรมฝึกอบรมขั้นตอนที่สาม นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติมเพื่อให้การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่แสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของทาบบา (Taba, 1962, pp. 345-379) ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 3) โอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140) เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis, 1981, p. 181) และกรอบหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 2-3) ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ได้นำเสนอรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
3. สื่อสังคมออนไลน์
4. เจตคติและการวัดเจตคติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

ทาบ (Taba, 1962, p. 10) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรคือแผนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมิน

กู๊ด (Good, 1973, p. 157) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรคือกลุ่มวิชาที่จัดไว้อย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจบการศึกษาหรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาต่าง ๆ

เซย์เลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรคือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้ โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

โอลิวา (Oliva, 2005, p. 3) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความหมายของหลักสูตรขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือปรัชญาของแต่ละบุคคลและได้รวบรวมความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรคือสิ่งที่สอนในโรงเรียน
2. หลักสูตรคือชุดของวิชา
3. หลักสูตรคือเนื้อหาวิชา
4. หลักสูตรคือโปรแกรมสำหรับการเรียน
5. หลักสูตรคือชุดของวัสดุอุปกรณ์

6. หลักสูตรคือลำดับของรายวิชา
7. หลักสูตรคือชุดของวัตถุประสงค์ที่จะเกิดขึ้น
8. หลักสูตรคือรายวิชาที่จะศึกษา
9. หลักสูตรคือทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นทั้งภายในโรงเรียน กิจกรรมนอกชั้นเรียน

การแนะแนว และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

10. หลักสูตรคือสิ่งที่สอนทั้งในและนอกห้องเรียน โดยการดูแลจากโรงเรียน
11. หลักสูตรคือทุกสิ่งทุกอย่างที่ถูกวางแผนโดยบุคลากรของโรงเรียน
12. หลักสูตรคือลำดับขั้นตอนของประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน
13. หลักสูตรคือผลของประสบการณ์ที่ผู้เรียนแต่ละคนได้รับจากโรงเรียน

สังด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ในลักษณะรายวิชา ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่จัดลำดับความยากง่ายหรือมีขั้นตอน ประกอบด้วยประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่วางแผนไว้ล่วงหน้า มีเป้าหมายให้เด็กเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7-8) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรคือแผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ หลักสูตรเป็นสิ่งที่ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนนำมาใช้ หลักสูตรไม่ใช่รายวิชาหรือเนื้อหาสาระของวิชาแต่เพียงอย่างเดียว หลักสูตรเป็นเพียงแผนที่ให้เห็นว่าผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้จะต้องอ่านให้เข้าใจ หลักสูตรแต่ละหลักสูตรไม่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป นักพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนในทุกด้าน คำนึงถึงสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของผู้เรียน เป็นแผนที่แสดงแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน

ประสาธ เนืองเฉลิม (2553, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึงเอกสารและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่จะให้แก่ผู้เรียน และกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร คือมวลประสบการณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, นิรมล ศตวุฒิ และระวีวรรณ ศรีครามครัน (2556, หน้า 2)

ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรมีความหมายสองนัย ความหมายในวงแคบ หลักสูตรคือวิชาหรือเนื้อหาที่สอน ส่วนความหมายในวงกว้าง หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ที่หลายที่จัดให้แก่ผู้เรียน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม หรืออาจนิยามความหมายของหลักสูตรออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่นิยามหลักสูตรว่า ได้แก่ สิ่งที่เป็นเอกสารที่แสดงออกมา ในรูปของตัวหลักสูตร คู่มือครู หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ หนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนรู้ และอุปกรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ อีกกลุ่มหนึ่งจะนิยามหลักสูตรให้ครอบคลุมทั้งสิ่งที่เป็นเอกสารและกิจกรรมหรือประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน เป็นเอกสารหลักสูตร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียนเป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน เป็นมวลประสบการณ์เป็นจุดหมายปลายทาง เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตรสรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึงแผน กิจกรรมหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน โดยมุ่งหวังว่าเมื่อผู้เรียนเรียนจบหลักสูตรแล้วจะสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

ทาบ (Taba, 1962, p. 10) ได้กล่าวไว้ว่า ทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใด ๆ ก็ตาม จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของหลักสูตร ซึ่งมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันอยู่ 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไป จุดมุ่งหมายเฉพาะการเลือกและสร้างเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผลโดยได้ขยายความเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักไว้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด ซึ่งจุดมุ่งหมายทั่วไปจะกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ และค่อนข้างเป็นปรัชญาเน้นที่การประยุกต์ใช้มากกว่า เป็นจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตรนั่นเอง

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้ จะเป็นสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของ

หลักสูตร อาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ข้อเท็จจริง ความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ เจตคติและค่านิยม ทักษะทางกาย

3. การประเมินผล เป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ เปรียบเสมือนเป็นการกำหนดเครื่องมือในการควบคุมการใช้หลักสูตร

ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างของหลักสูตรมี 4 อย่าง คือ

1. จุดมุ่งหมาย (Educational purpose) ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดกับผู้เรียน
2. ประสบการณ์ (Educational experience) ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย
3. วิธีการจัดประสบการณ์ (Organizational of educational experience) เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. วิธีการประเมิน (Determination of what to evaluate) เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบหลักสูตรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและวิธีการประเมินผล

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional strategies) หมายถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้
8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

สูนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 18-19) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรคือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง ความตั้งใจหรือคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร เป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม
2. เนื้อหา การเลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เริ่มตั้งแต่การเลือกเนื้อหา เลือกประสบการณ์ เรียงลำดับเนื้อหา พร้อมทั้งกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม
3. การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม การดำเนินการสอนซึ่งหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหา การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน
4. การประเมินผลหลักสูตร เป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงไร และอะไรเป็นสาเหตุ ผู้ประเมินต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบของหลักสูตรคือ จุดประสงค์ สาระความรู้ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะต้องพัฒนาองค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 ตามลำดับ คือ จะเริ่มต้นที่การกำหนดจุดประสงค์หรือความมุ่งหมาย ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษา เป็นความคาดหวังที่ต้องการให้ผู้เรียนมีหรือปฏิบัติได้ การที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และในระดับใด จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 7-8) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของหลักสูตรมีดังนี้

1. จุดประสงค์ (Objectives) มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากจุดประสงค์จะเป็นแนวทางของการเรียนการสอน ทำให้ผู้สอนรู้ว่าจุดประสงค์อะไรบ้างในการสอน ต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนใคร สอนทำไม และจะมีวิธีการสอนและประเมินผลอย่างไร

2. เนื้อหา (Subject matter) หมายถึง สารของความรู้และประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ เนื้อหาวิชาจะเป็นรายละเอียดของสาระความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวที่นำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

3. วิธีสอนและการดำเนินการ (Methods and organization) เป็นการแปลงจุดประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร ไปสู่การสอนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนโดยประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ โดยใช้จุดประสงค์เป็นแนวทางหรือเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2556, หน้า 2-4) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรหมายถึง การจัดระบบโครงสร้างภายในของหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบสำคัญอะไรบ้าง โดยสรุปว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญคือ จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ขอบข่ายสาระวิชาหรือมวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน แผนการจัดการเรียนการสอน และแนวการประเมินผล การเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรจากนักวิชาการสรุปได้ว่าหลักสูตรต้องมีองค์ประกอบครบทั้งสี่ส่วนคือจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาหรือประสบการณ์ วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล หลักสูตรจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ เพราะถ้าขาดจุดประสงค์ก็จะไม่รู้ว่าจะสอนไปเพื่ออะไร ถ้าขาดเนื้อหา ก็ไม่รู้ว่าจะนำอะไรมาสอน ถ้าขาดวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดี ก็จะทำให้ผู้เรียนไม่บรรลุตามจุดประสงค์และถ้าขาดการประเมินผลก็จะไม่ทราบว่าการจัดการเรียนการสอนนั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร ควรจะปรับปรุงพัฒนาอะไร ตรงไหน และผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่

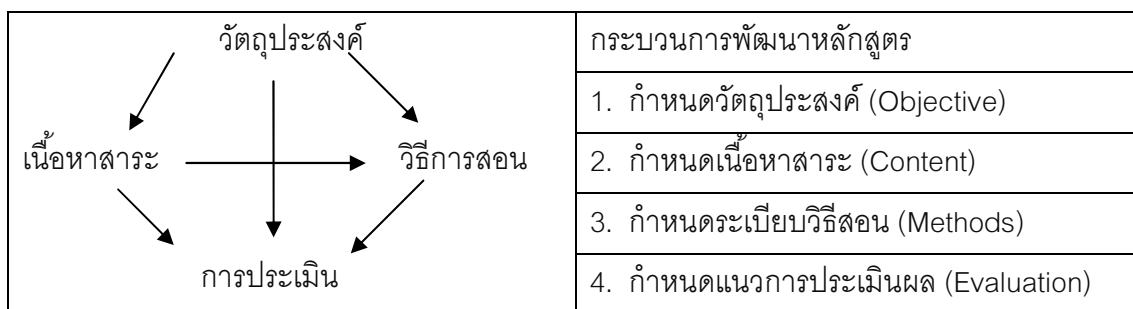
หลักการการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973, pp. 157-158) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

เซย์เลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 7) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการสร้างเอกสารอื่นสำหรับนักเรียนด้วย

ทาบา (Taba, 1962, p. 454) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จุดมุ่งหมายและวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้ จะมีผลกระทบทางด้านความคิดและความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายส่วนการปรับปรุงหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวความคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

ไพทอร์ย สินลาร์ตัน (2554, หน้า 18-25) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการหลักในการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับมีกระบวนการหลัก 4 ขั้นตอน คือ การดำเนินการจะเริ่มด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นจุดเริ่มต้นก่อน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์แล้วจึงกำหนดเนื้อหาสาระ (Content) โดยพิจารณาว่าสาระที่จะจัดนั้น ทำได้ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงเป็นการนำสาระไปจัดให้เกิดการเรียนรู้ (Methods) หรือการสอนที่ต้องเน้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระควบคู่กันไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ สาระและจัดระบบการสอนและประเมินภาพรวมของหลักสูตร (Evaluation) ว่าสัมพันธ์สอดคล้องกันเพียงไร เมื่อพิจารณาทั้งระบบแล้ว จึงจะนำหลักสูตรไปใช้ โดยการประเมินผลจะมี 2 ขั้นตอน คือ การประเมินความพร้อมให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้ เมื่อใช้แล้วต้องมีการประเมินอีกครั้งเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไพฑูรย์ สีนลารัตน์

กรอบความคิด (Conceptual framework) จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่ามีการจัดกลุ่มที่ต่อเนื่องกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) การตั้งวัตถุประสงค์ที่ดีควรแสดงคุณสมบัติที่เป็นเป้าหมายของบุคคลที่พึงประสงค์ไว้ให้ชัดเจน
2. สาระของหลักสูตร (Content) ในการพัฒนาเนื้อหาสาระของหลักสูตร ประการแรกคือ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย คุณลักษณะ และวิสัยทัศน์ ประการที่สองคือ การทำให้ในสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ และต้องการอย่างเหมาะสม โดยจัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน และประการที่สามคือ ต้องให้สาระตรงตามหลักเกณฑ์ (Discipline) ของแต่ละวิชา
3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน (Methods) เป็นบทบาทหลักของครูและผู้เรียน โดยครูต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับธรรมชาติและวัตถุประสงค์ของรายวิชาและธรรมชาติของผู้เรียน เมื่อการจัดการเรียนการสอนมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว ครูต้องเป็นผู้สร้างกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายต้องมีเครื่องมือวิธีการออกแบบการเรียนการสอนและมีเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นเครื่องมือเสริมประสิทธิภาพ
4. การบูรณาการ (Integration) ในการจัดทำหลักสูตรมีแนวคิดเรื่องบูรณาการซึ่งอาจดำเนินการได้ 4 รูปแบบ คือ 1) การบูรณาการโดยผู้สอนคนเดียว โดยการเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้ากับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา 2) การบูรณาการแบบโครงการ โดยผู้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งมาดำเนินการร่วมกันแล้วจัดกิจกรรมร่วมกัน 3) การบูรณาการแบบคู่ขนาน เป็นการที่ผู้สอนสองคนช่วยกันสอนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวางแผนร่วมกัน จัดเนื้อหาให้ตรงกัน 4) การบูรณาการแบบสหวิทยาการ เป็นการบูรณาการมากกว่าสองวิชา เป็นการแยกกิจกรรมออกมาต่างหากหรือเป็นกิจกรรมเสริมที่สอดคล้องกับสาระ แต่ละวิชายังเป็นปกติ

แต่มีการรวมกันเป็นเนื้อหากลาง ให้ผู้สอนวางแผนว่าในสัปดาห์นั้น ๆ จะเชื่อมโยงกันในแต่ละวิชาอย่างไรให้นักเรียนไปค้นแล้วมาพูดคุยกันในลักษณะของหัวเรื่องหรือประเด็นสำคัญ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตร มีความแตกต่างกับการพัฒนาหลักสูตรในด้านของขอบเขตเท่านั้น แต่วิธีการกระทำเป็นประเภทเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบของหลักสูตรหรือการเปลี่ยนแปลงเฉพาะรายวิชา วิธีการสอนและการจัดการเรียนการสอน และวิธีการประเมินผลในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงในองค์ประกอบใดหรือทั้งหมดขึ้นอยู่กับการศึกษาข้อมูลสังเคราะห์และหลอมรวมเป็นปัจจัยหรือตัวกำหนดที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2556, หน้า 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการร่างหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ กำหนดการวัดและประเมินผล การดำเนินการใช้หลักสูตร สภาวะโลกมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงมีทั้งสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการต่าง ๆ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษาโดยใช้หลักสูตรเดิมอยู่จะไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและเตรียมพร้อมไปกับสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ หลักสูตรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เป็นระยะหากหลักสูตรเดิมไม่มีความเหมาะสมเพียงพอ

จากการศึกษาหลักการ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรของนักวิชาการ สรุปได้ว่าการออกแบบหลักสูตรมีประโยชน์ในการช่วยสร้างความมั่นใจว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้น สามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง สามารถช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ของหลักสูตรนั้นได้เป็นอย่างดี

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, pp. 356-359) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร Grassroots approach โดยมีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าจากองค์กรที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป ตามภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962, pp. 356-359)

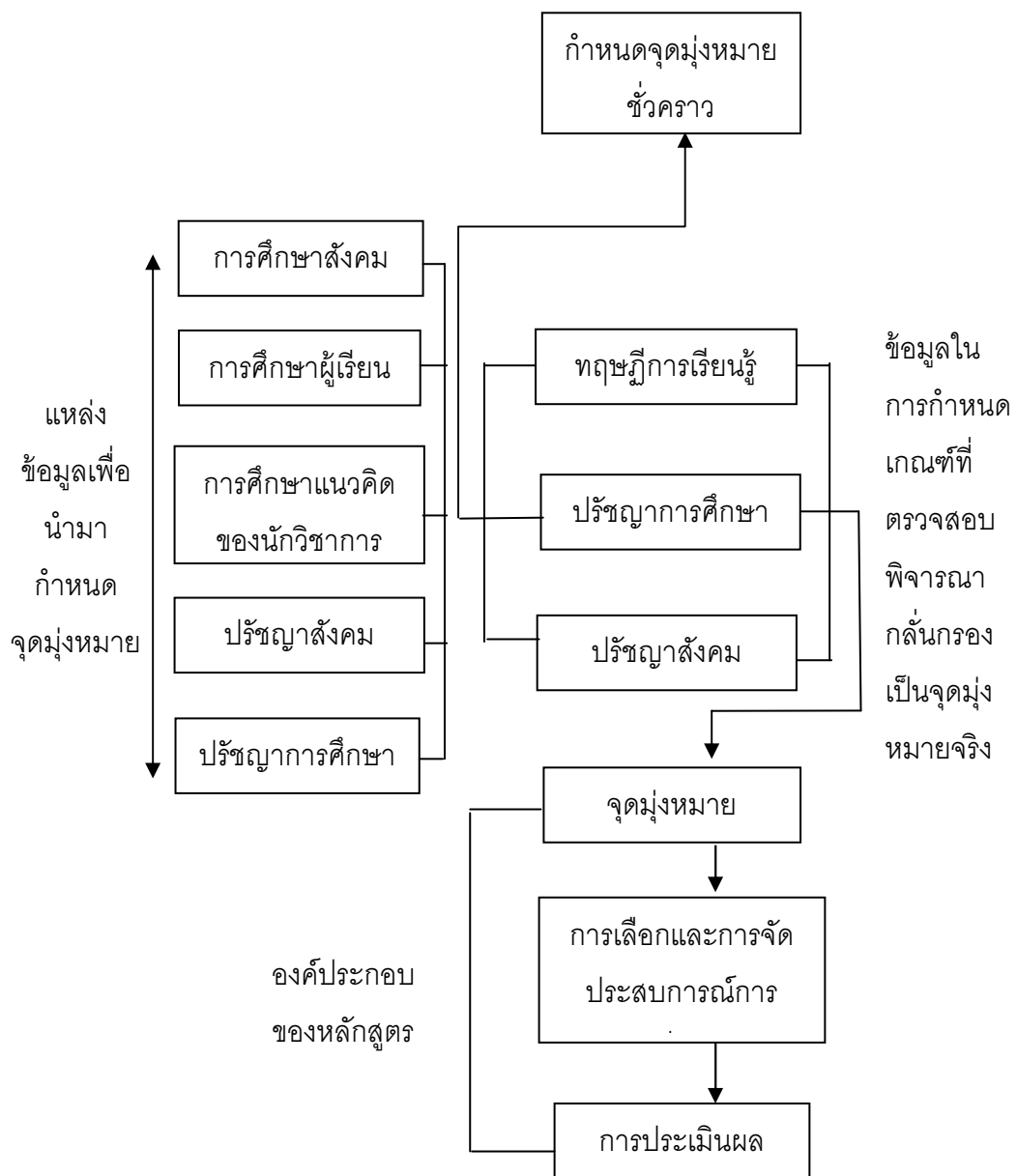
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น การพัฒนาหลักสูตรเริ่มจากการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน
2. การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ
3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
4. การจัดลำดับโครงสร้างของเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน
5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะใช้กิจกรรมใดในการจัดการเรียนการสอน เป็นขั้นที่ครูต้องประยุกต์ใช้กลยุทธ์ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม

7. การประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดวิธีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

ไทเลอร์ (Tyler, R.W., 1969, p. 3) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยมีเหตุผลว่าการพัฒนาและการสอนต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ ตามภาพที่ 4 ดังนี้

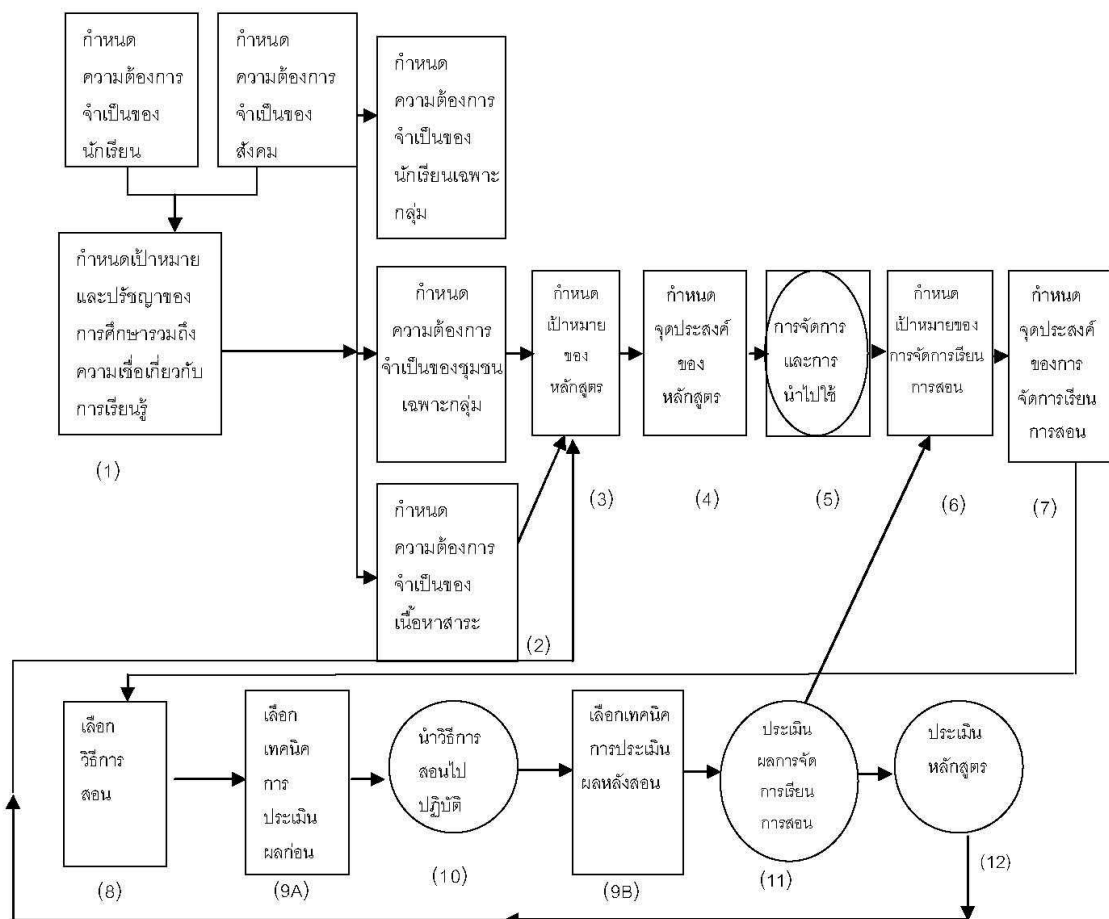


ภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 3)

มีรายละเอียดดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. การเลือกประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational experience) อะไรบ้างที่โรงเรียนจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะทราบว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

โอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมี 12 ขั้นตอน ตามภาพที่ 5 ดังนี้



ภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140)

รูปสี่เหลี่ยมหมายถึงการวางแผน รูปวงกลมหมายถึงการปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 1-4
 ขั้นตอนที่ 5 เป็นทั้งการวางแผนและการปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 6-9 เป็นระยะของการวางแผน
 ขั้นตอนที่ 10-11 เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติ เส้นที่แสดงวงจรมองกลับ ตั้งแต่การประเมินหลักสูตร
 ไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร และจากการประเมินผลการสอนจนถึงเป้าหมายการสอน แสดงให้เห็น
 ความจำเป็นที่ต้องมีการทบทวนในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมาย ปรัชญาในการจัดการเรียนการสอน ขึ้นอยู่กับความเชื่อ
 ในเรื่องความต้องการของสังคมและความต้องการของบุคคลในสังคม โดยใช้ปรัชญาและจิตวิทยา
 ในการกำหนดเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการของชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ ความต้องการ
 จำเป็นของผู้เรียนในชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 3 และ 4 กำหนดรายละเอียดของจุดหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 ที่เป็นไปตามเป้าหมาย ความเชื่อ และความต้องการในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 5 การจัดการและนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นของการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 6 และ 7 การเขียนรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับจุดหมายและวัตถุประสงค์

ของการเรียนการสอนของแต่ละวิชาแต่ละระดับ

ขั้นตอนที่ 8 เลือกเทคนิควิธีการสอนที่จะใช้ในชั้นเรียน

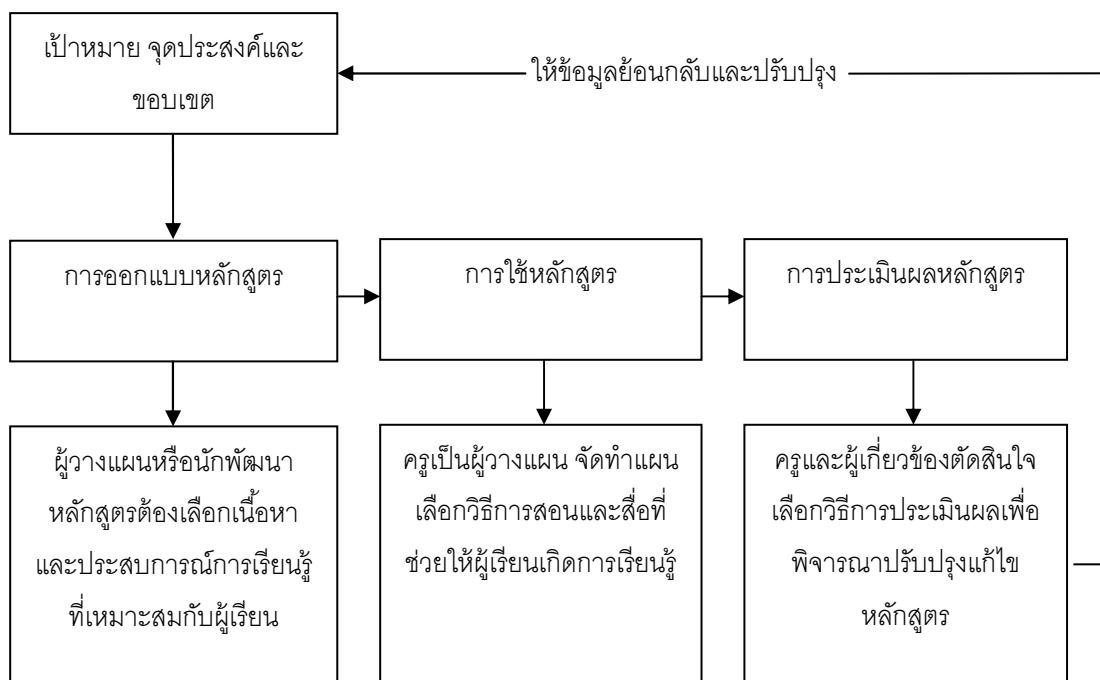
ขั้นตอนที่ 9 เสนอแนวทางประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ขั้นแรกเป็นการนำ
 หลักสูตรไปปฏิบัติ หลังจากนั้นเป็นการติดตามผลการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 10 นำเทคนิควิธีการสอนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 11 ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 12 ประเมินหลักสูตร ที่ไม่ใช่ประเมินผู้เรียนและผู้สอน แต่เป็นการประเมิน
 หลักสูตรที่จัดทำขึ้น

เซย์เลอร์ และคณะ (Saylor et al., 1981, p. 181) ได้กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาหลักสูตร
 มี 4 ขั้นตอน ตามภาพที่ 6 ดังนี้



ภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซย์เลอร์ และคินเนค (Saylor et al., 1981, p. 18)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซย์เลอร์ และคินเนค มีรายละเอียดดังนี้

1. เป้าหมาย จุดประสงค์ และขอบเขต (Goals objectives and domains) หลักสูตรต้องกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก ในแต่ละเป้าหมายควรบอกถึงขอบเขตของหลักสูตร โดยมีขอบเขต 4 ขอบเขตที่ควรให้ความสำคัญ ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal development) มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued learning skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) โดยเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตต่าง ๆ คัดเลือกมาจากตัวแปรภายนอก (External variables) ได้แก่ ความคิดเห็นและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมาย ข้อค้นพบจากงานวิจัย ตลอดจนความเชื่อของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เป็นการวางแผนออกแบบหลักสูตรเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหา เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ลักษณะของสังคม ตลอดจนปรัชญาทางการศึกษา

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) เป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูเป็นผู้วางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เลือกวิธีการสอนและวัสดุ สื่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามที่ครูตั้งเป้าหมายไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum evaluation) ครูและผู้เกี่ยวข้องจะต้อง ตัดสินใจเลือกวิธีการประเมินผลที่สามารถประเมินได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผลตาม ความมุ่งหมายการประเมินหลักสูตรเป็นข้อมูลสำคัญที่บอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ช่วยในการตัดสินใจว่าควรจะใช้หลักสูตรต่อไป หรือควรปรับปรุงในจุดใด

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ไทเลอร์ โอลิวา เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส พบว่า มีความสอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ขั้นตอนรูปแบบของการพัฒนา ได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ไทเลอร์ โอลิวา เซย์เลอร์และคณะ เดอร์และเลวิส

ทาบา (Taba, 1962, pp. 356-359)	ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 3)	โอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140)	เซย์เลอร์ และคณะ (Saylor et al., 1981, p. 18)	ผู้วิจัย
1. การวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็น	-	2. วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่	-	ระยะที่ 1 1. การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน
2. การกำหนดจุดประสงค์ของ การศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ	1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา 2. การเลือกประสบการณ์ ทางการศึกษา	1. กำหนดเป้าหมาย ปรัชญา ในการจัดการเรียนการสอน	1. เป้าหมาย จุดประสงค์ และ ขอบเขต	2. การสร้างหลักสูตร การฝึกอบรม
3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ		3. กำหนดรายละเอียดของจุดหมาย 4. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	2. การออกแบบหลักสูตร	
4. การจัดลำดับโครงสร้างของ เนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน		5. การจัดการและนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นของการกำหนดโครงร่าง หลักสูตร		
5. การคัดเลือกประสบการณ์ การเรียนรู้		6. และ 7. เขียนรายละเอียดเพิ่มเติม เกี่ยวกับจุดหมายและวัตถุประสงค์ 8. เลือกเทคนิควิธีการสอนที่จะใช้ใน ชั้นเรียน		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทาบา (Taba, 1962, pp. 356-359)	ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 3)	โอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140)	เซย์เลอร์ และคณะ (Saylor et al., 1981, p. 18)	ผู้วิจัย
6. การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้	3. จะจัดประสบการณ์อย่างไร จึงจะทำให้การสอนมี ประสิทธิภาพ	9. เสนอแนวทางประเมินผล การจัดการเรียนการสอน ชั้นแรก เป็นการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ	3. การใช้หลักสูตร	ระยะที่ 2 3. การนำหลักสูตร การฝึกอบรมไปใช้
7. การประเมินผล	4. ประเมินประสิทธิภาพของ การจัดประสบการณ์	10. นำเทคนิควิธีการสอนไปปฏิบัติ 11. ประเมินผลการจัดการเรียน การสอน	4. การประเมินผลหลักสูตร	4. การประเมินประสิทธิผล หลักสูตรการฝึกอบรม

จากตารางผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งการวิจัยและพัฒนาเป็น 2 ระยะ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

การวิจัยในระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานพัฒนาหลักสูตร แบ่งออกเป็น เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสารที่นำมาใช้ประกอบในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตลอดจนศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การศึกษานโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2551 การศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอก การศึกษาผลการตรวจติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การศึกษาสภาพปัญหาวิชาชีพครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา

3. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์

4. ศึกษาความรู้ความเข้าใจและความต้องการของครูในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้มากำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรคือ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตร หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ รูปแบบการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร การดำเนินการแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร ส่วนที่ 2 การประเมินคุณภาพโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร และส่วนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้

เป็นการนำหลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างเสร็จแล้วไปใช้กับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการติดตามและประเมินผลโดย ระยะเวลารวม 12 ชั่วโมง มีการสังเกต สัมภาษณ์ ครูผู้เข้ารับการอบรม เพื่อร่วมงาน ผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินความสามารถในการนำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียน โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินหลักสูตร

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973, p. 209) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการประเมินผลของกิจกรรมการเรียนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย

ความสัมพันธ์และความต่อเนื่องของเนื้อหา นำไปสู่การตัดสินใจวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่อง และการหมุนเวียนของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะจัดขึ้น

ครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 231) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลและการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา สตัฟเฟิลบีม และซิงคฟิลด์ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, p. 231) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการรวบรวมข้อมูลและการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใดและอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานใหญ่และมีขอบเขตกว้างขวาง ผู้ประเมินจำเป็นต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 291) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็น กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็น ประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

มารุต พัฒผล (2556, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นเสมือนกระจก สะท้อนคุณภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การประเมินหลักสูตรคือ การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรในลักษณะการตัดสินคุณค่าในประเด็นต่าง ๆ ว่ามีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่เพียงใด โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และนำผลการประเมินมาปรับปรุง หลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรหมายถึง กระบวนการหาคำตอบว่าหลักสูตรบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อใช้ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ว่ามีประสิทธิภาพแค่ไหน มีส่วนไหนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพมากขึ้น

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, p. 310) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรทำขึ้น เพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับ วัตถุประสงค์ของการศึกษา การประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและ กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เซย์เลอร์ และคณะ (Saylor et al., 1981, p. 265) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบเขตในการประเมินหลักสูตรมีดังนี้

1. การประเมินจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชาและจุดมุ่งหมายในการสอน เพื่อจะดูว่าจุดมุ่งหมายเหล่านั้นเหมาะสมกับตัวผู้เรียน สภาพแวดล้อมหรือไม่ มีความเที่ยงตรงและครอบคลุมเพียงใด

2. การประเมินผลโครงการการศึกษาของโรงเรียนทั้งหมด เช่น การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน การดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน งบประมาณ การเงิน การแนะแนว ห้องสมุด ดูว่าการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ได้ดำเนินการไปอย่างไรและมีประสิทธิภาพเพียงใด

3. การประเมินผลการเลือกเนื้อหาและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

4. การประเมินผลการสอบ เพื่อดูว่าการสอนของครูดำเนินไปโดยยึดตัวหลักสูตรหรือไม่ การสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนไปตามที่ต้องการหรือไม่ เพราะผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนคือผลสัมฤทธิ์ในการสอนของครู

5. การประเมินผลโครงการ เพื่อป้องกันการผิดพลาด ซึ่งจะทำให้การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรผิดพลาดไปด้วย

มารุต พัฒผล (2556, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหลักสูตรระดับอุดมศึกษาตลอดจนหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ มีลักษณะร่วมกันของจุดมุ่งหมายประการหนึ่งคือ การตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่ ถือว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของหลักสูตร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 293) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรมีดังนี้

1. เพื่อหาคคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สมองความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างไร

2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลว่าสอดคล้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่

3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินไปในช่วงที่

การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา การวัดผล มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะการใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียน การสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใด และมีอุปสรรคอะไร จะได้เป็นประโยชน์ แก่นักพัฒนาหลักสูตรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของ หลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันเวลาที่

4. เพื่อตัดสินใจว่าการบริหารงานด้านวิชาการและบริหารงานด้านหลักสูตรเป็นไปในทาง ที่ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจาก การผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่

6. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตร

7. เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใด สิ่งหนึ่งหรือยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้ หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งแล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด และเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร ได้แก่ เพื่อดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างไร ส่วนประกอบของหลักสูตรสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ มีข้อบกพร่องใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้น และช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตร ต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้น

รูปแบบของการประเมินหลักสูตร

สตัฟเฟิลบีม และซิงคฟิลด์ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, p. 121-130) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของการประเมินผลทางการศึกษาเป็นกระบวนการบรรยาย การหาข้อมูล และการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหาทางเลือกซึ่งการตัดสินใจโดยทั่วไปประกอบด้วยมิติสำคัญ 2 ประการ คือ มิติด้านข้อมูลที่มีอยู่ คือการที่ต้องคิดถึงสิ่งที่จะทำว่ามีข้อมูลมากน้อยเพียงไร เพียงพอแล้วหรือยัง และมิติด้านปริมาณความเปลี่ยนแปลง คือการที่ต้องคิดถึงสิ่งที่จะทำว่า เมื่อทำไปแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากน้อยเพียงไร รูปแบบการประเมินผล ของสตัฟเฟิลบีมเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า CIPP Model ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน 4 อย่าง คือ

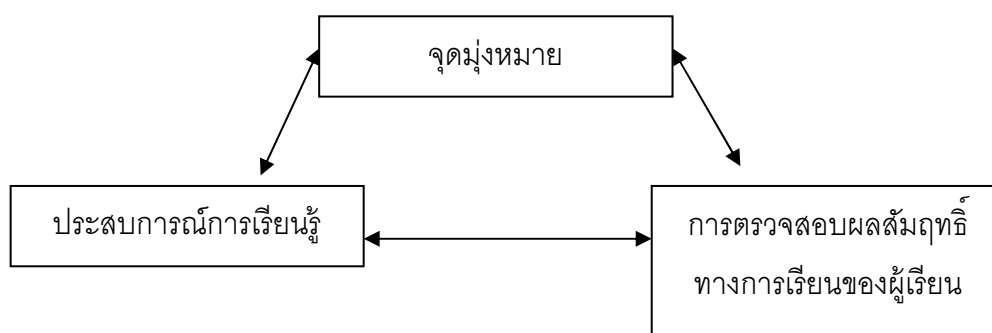
1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้หลักการและเหตุผลมากำหนดจุดมุ่งหมาย ช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตรรู้ว่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีอะไรบ้าง สภาพการณ์ที่คาดหวังกับสภาพที่แท้จริง ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นอย่างไร มีความต้องการหรือปัญหาอะไรบ้างที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือแก้ไขมีโอกาสดังกล่าวและสิ่งจำเป็นอะไรบ้างที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษา และเป็นปัญหาจากเรื่องใด

2. การประเมินตัวป้อน (Context evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูล ช่วยตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างไร จะขอความช่วยเหลือจากภายนอกหรือไม่ จะใช้วิธีการเรียนการสอนแบบใด

3. การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินเพื่อค้นหาจุดอ่อนของการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายหรือจุดอ่อนของการดำเนินงานในขั้นการใช้หลักสูตร เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกวิธีการต่อไป

4. การประเมินผลผลิต (Products evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนว่าเป็นไปตามที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด อาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับหลักสูตรอื่นที่มีอยู่ในการประเมินผลผลิตจะได้ข้อมูลช่วยตัดสินใจว่ามีกิจกรรมอะไรที่ควรทำต่อไป ควรยกเลิกหรือควรนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ และสามารถนำไปเชื่อมต่อกับขั้นตอนอื่น ๆ ของกระบวนการในการศึกษาได้ด้วย

ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 248) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดว่าการประเมินหลักสูตร เป็นการเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยมีองค์ประกอบการศึกษา 3 ด้านคือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา การวัดประสพการณ์การเรียนรู้ และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบการประเมินผลของไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 248)

ไทเลอร์มีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรโดยยึดตามสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก เพราะจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและเจาะจงจะเป็นแนวทางในการประเมินผลในภายหลัง บทบาทของการประเมินผลจึงอยู่ที่ผลผลิตของหลักสูตรว่าตรงตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์คือ

1. เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดประสบผลสำเร็จก็ใช้ต่อไป ส่วนใดไม่ประสบผลสำเร็จก็ปรับปรุงแก้ไข

2. เพื่อประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษาของกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และได้รู้ปัญหาความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วย

สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินมีหลายรูปแบบ เช่น การประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การประเมินตัวป้อนคือทรัพยากรเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การประเมินกระบวนการ เพื่อค้นหาจุดอ่อนของการดำเนินงานเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนว่าเป็นไปตามที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด จะได้ข้อมูลช่วยตัดสินใจว่ากิจกรรมใดควรใช้หรือควรปรับปรุงแก้ไข

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

บรยองค์ โทจินดา (2546, หน้า 194) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ ต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วยให้ได้ความรู้แล้วนำมาปฏิบัติงานได้

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม (training) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้จัดทำขึ้นมาหรือดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม อันไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ นี้จะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ

ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิม

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2546, หน้า 141) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่จะนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ให้มีความรู้เจตคติ และทักษะในการทำงาน

สมคิด บางโม (2551, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึงกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 155) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Organization goal) และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (Environment) เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

ทวีป อภิสัทธา (2551, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การทำให้คนเหมาะสมกับงาน (To make people fit for the job) นั่นคือการฝึกอบรมจะเน้นในเรื่องการทำให้คนเหมาะสมกับงาน ตำแหน่งหน้าที่หรือเหมาะสมกับอาชีพต่าง ๆ การฝึกอบรมจะมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่อง ๆ ไป เป็นเรื่องของการเตรียมหรือฝึกคนเข้าทำงานหรือกำลังทำงานให้สามารถทำงานได้เหมาะสมกับงานหรืออาชีพที่ทำอยู่นั้น ๆ จึงใช้การฝึกอบรมเข้ามาช่วย

วรวรรณ ศรียาภัย (2554, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหนึ่ง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์แก่บุคลากร โดยอาจจัดอบรมเองหรือให้บุคลากรไปอบรมที่องค์กรอื่นจัด นอกจากบุคลากรจะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร ประโยชน์สูงสุดของการอบรมก็คือการที่ผู้รับการฝึกอบรมนำสาระที่ได้มาใช้ในการทำงาน นำพาองค์กรไปแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556, หน้า 99) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมถือว่าเป็น มาตรการสำคัญต่อจากการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพพนักงานให้เพิ่มพูนความสามารถและ ทักษะที่ตรงกับงาน เพื่อยกระดับคุณภาพพนักงานให้ปฏิบัติงานได้มาตรฐานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลถึง การยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เพราะไม่ว่าจะทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือ ของเอกชนล้วนแต่เป็นทรัพยากรบุคคลของประเทศ

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ โดยการแนะนำ การสอน เพื่อให้เกิดความรู้ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) เพื่อให้เกิดความรู้สึกซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ด้านจิตพิสัย (Affective domain) และเพื่อให้ กระทำได้ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) เป็นกระบวนการฝึกหัด การสอน โดยการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติเฉพาะเรื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ที่ได้รับมาไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิด ประโยชน์แก่ตัวบุคลากรเองและต่อองค์กรให้มากที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ความสำคัญของการฝึกอบรม

Blanchard and Thacker (2007, p. 4) ได้กล่าวไว้ว่าเป้าหมายและบทบาทของการ ฝึกอบรมให้พนักงานด้วยความรู้และทักษะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้พนักงาน รู้จักงานในปัจจุบันหรือเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเมื่อพบการเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่เกิดขึ้นกับงานที่ตนทำ การฝึกอบรมเป็นเพียงโอกาสในการเรียนรู้ การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัย มากมาย เช่น การออกแบบและการดำเนินงานการฝึกอบรม แรงจูงใจและรูปแบบการเรียนรู้ของ พนักงานและบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร

Gordon (1994, pp. 1-2) ได้กล่าวไว้ว่าแนวคิดพื้นฐานของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาโดยเฉพาะที่มุ่งเน้นงานหรือภาระงาน เพื่อฝึกอบรมพนักงาน สอนความรู้หรือกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานตามภาระงาน การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมระยะสั้น ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการที่ให้ความรู้และทักษะเพื่อที่จะได้นำไปใช้ ในทันที การฝึกอบรมในองค์กรช่วยให้ได้รับความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจงในระยะสั้น

Philip (1993, pp. 5-6) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินความต้องการของการฝึกอบรมว่า ถ้าองค์กรล้มเหลวจากความเข้าใจของการฝึกอบรมและความต้องการด้านธุรกิจ อาจประสบ

ปัญหาการขาดแคลนทักษะ อาจจะทำให้เกิดความสูญเสียด้านธุรกิจ คุณสมบัติผู้สมัครแย่งการทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น อัตราการใช้จ่ายสูงขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา เป้าหมายของการฝึกอบรมคือผู้ฝึกอบรมต้องตอบคำถามได้ว่าอะไรที่ส่งเสริมนโยบาย กระบวนการ และวิธีการดำเนินงานของบริษัท จุดแข็งและจุดอ่อน ปัญหาและโอกาสอยู่ที่ไหน มีคำแนะนำอะไรที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการธุรกิจโดยทั่วไป อะไรคือความหมายและความสำคัญที่เป็นไปได้สำหรับการใช้ประโยชน์จากทักษะที่มีอยู่และแก้ไขข้อบกพร่อง การประเมินและรูปแบบภาพรวมของความต้องการในการจัดการฝึกอบรมต้องชัดเจนเพื่อที่จะทำให้มั่นใจ เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อพิจารณาว่าในการจัดลำดับความสำคัญของการฝึกอบรมและการลงทุน

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 159-160) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของการฝึกอบรมมีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรมักจะมี ความแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินงานใหม่ องค์กรจึงต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Pre-service training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ ทราบถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้เกิดความรู้จึ่คุ้นเคยกับผู้ร่วมงานสถานที่ที่จะทำงาน วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทักษะ เจตคติที่เหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ด้วย
2. ความเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาล ส่วนต่างประเทศได้มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว มีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (In-service training) เพื่อเป็นการช่วย แก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร
3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถ นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในสถาบันมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมระหว่าง การทำงานแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชิน กับการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อาจไม่เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง

ใหม่ มีความจำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับรู้เทคนิคแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เกิดการเจ็บป่วย ขาดงานบ่อย ๆ ผลการปฏิบัติงานจะต่ำกว่ามาตรฐาน การฝึกอบรมสามารถแก้ไขและลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

6. เมื่อพบว่า เกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง อาจเป็นความสูญเสีย สิ้นเปลืองวัสดุสิ้นเปลืองหรือเกิดการชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรรีบจัดฝึกอบรมขึ้นโดยเร็ว

7. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้

บรยองค์ โตจินดา (2546, หน้า 193-194) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของการฝึกอบรมเมื่อได้บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว หน้าที่สำคัญขององค์กรคือการพัฒนาบุคลากร เพื่อคงความสามารถในการทำงานกับองค์กรตลอดไปหรือเพิ่มคุณภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยอาศัยกระบวนการจัดการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่างเพื่อให้รู้ว่าตนเองและองค์กรมีทิศทางในการเจริญเติบโตอย่างไร

สมคิด บางโม (2551, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็งและช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้านและจะต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์กร แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงานหรือแทนที่คนที่ลาออกไป

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2551, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่าทำไมองค์กรต้องทำ Training roadmap คือ เพื่อเตรียมความพร้อมของคนในองค์กรให้เจริญเติบโตไปกับองค์กรดีกว่าหาคนนอกองค์กรเข้ามาร่วมงาน ซึ่งคนในจะเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญขององค์กรในอนาคตสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรโดยการวางแผนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ลักษณะงานที่แตกต่างและหลากหลายบุคลากรในองค์กรจะมีความพร้อมสำหรับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในที่สุด

ทวีป อภิสัทธา (2551, หน้า 11-13) ได้กล่าวไว้ว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการคือ

1. เพื่อแก้ปัญหาที่บุคลากรและหน่วยงานกำลังประสบอยู่ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป ความจำเป็นในการฝึกอบรมนี้เกิดจากปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นปัญหาจากบุคคลในหน่วยงาน ปัญหาจากการปฏิบัติงาน หรือปัญหาจากระบบงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความไม่คล่องตัวในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานนั้นไม่เป็นที่พอใจ

2. เพื่อป้องกันปัญหาที่น่าจะเกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งอาจศึกษาจากแนวโน้มของปัญหาที่ผ่านมาในอดีต ปัญหาที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน หรือปัญหาที่เกิดกับองค์กรอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน แล้วพยายามหาทางสกัดกั้นปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร องค์กร และหน่วยงานให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น จะจัดอย่างมีแผนตามกำหนดระยะเวลา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าไปตามแผนและสอดคล้องกับเป้าหมายหรือหลักการสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรนั้น

วรวรรณ ศรียาภัย (2554, หน้า 11-12) ได้กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้ การฝึกอบรมแต่ละครั้งก็ควรมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันและมุ่งให้ประโยชน์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้เดิม ลักษณะความรู้คือหลักการ แนวคิด ทฤษฎีซึ่งมีอยู่เดิมและเกิดขึ้นใหม่ ความรู้บางอย่างที่ได้ศึกษามานั้นเมื่อมาถึงเวลาหนึ่งอาจใช้ไม่ได้เพราะมีความรู้ใหม่เกิดขึ้นการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เดิมจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

2. เสริมสร้างความเข้าใจ เนื่องจากความรู้ที่ได้รับการอบรมมา แต่ละคนมีความสามารถทางการคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้ที่แตกต่างกัน บางคนสามารถนำไปขยายหรือประยุกต์ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ บางคนกลับประยุกต์ใช้งานไม่ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ให้สามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติได้

3. ทักษะใหม่รู้ปฏิบัติ ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจตลอดเวลาเช่นกัน จึงจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการทำงาน สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ความรู้หรือเทคนิคใหม่ หรือแม้แต่กลวิธีในการสื่อสารก็ล้วนต้องจัดให้มีการอบรมเพื่อให้รู้เท่าทันอยู่เสมอ

4. ทักษะคิดได้ปรับเปลี่ยน เป็นเรื่องจำเป็นที่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ร่วมงานกัน ต้องมีทัศนคติที่ดีที่สอดคล้องกันเพราะจะได้มีอุดมการณ์ร่วมกัน ทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันได้ หากทัศนคติไม่ตรงกันแล้ว การดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันก็ทำได้ยาก การให้บุคลากรได้รับการอบรมในเรื่องเดียวกัน ทิศทางเดียวกัน ช่วยเสริมสร้างความคิดให้คล้อยตามกัน สามารถทำงานในทิศทางเดียวกันได้

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่งซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ การฝึกอบรมควรตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ การฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายใด ๆ แล้วก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้น ทั้งนี้ต้องเข้าใจว่า ปัญหาแบบใดที่การฝึกอบรมสามารถมีส่วนช่วยแก้ไขได้

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554, หน้า 21-22) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของการฝึกอบรมมีดังนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้และมีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยปัจจุบันมีผลการเปลี่ยนแปลงเพราะความเจริญของนวัตกรรม เทคโนโลยี ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้องค์กรทุกประเภทต้องเข้าสู่ระบบการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก
2. ทำให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การตลาดหรือขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ซึ่งองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาทำงานหรือต้องการให้บุคลากรที่องค์กรมีอยู่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรไปสู่ความเจริญต่อไป
3. ทำให้บุคลากรใหม่และบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วในองค์กรได้เข้าใจสภาพการทำงาน ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อรับมือกับสภาพและการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

4. ทำให้บุคลากรที่ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาหนึ่งอาจเป็นระยะเวลาที่นานหรือไม่นาน ได้มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความรักในองค์กร

5. ด้วยองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ดังนั้นบุคลากรย่อมมีการการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ตำแหน่งภายในและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการเตรียมบุคลากรสู่การเปลี่ยนแปลงหน้าที่หรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่หรือเปลี่ยนตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556, หน้า 89) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรมเมื่อองค์กรรับคนที่มีการศึกษาเข้ามาร่วมงานโดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาใหม่ คนเหล่านี้จะมีความรู้เชิงทฤษฎีหรือรู้เชิงพิธีการเป็นพื้นฐาน ถ้าคนที่รับเข้ามาร่วมงานมีความรู้ความสามารถไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง หมายความว่าเกิดความสูญเสียขึ้นแล้ว องค์กรต้องป้องกันความผิดพลาดไม่ให้เกิดขึ้น การใช้ทางเลือกดีขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมนอกจากต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว ยังใช้เพื่อยกระดับความสามารถด้านความรู้ในเชิงจัดการความสามารถในการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญและหลากหลายสามารถพัฒนางานใหม่ ๆ วิธีทำงานแบบใหม่หรือคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่

สุพานี สฤณีวานิช (2557, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรมมีดังนี้

1. เพื่อสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่สอดคล้องกับ

ความต้องการของหน่วยงาน

2. เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมเตรียมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

3. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรเนื่องจากมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4. เพื่อตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

5. เพื่อย่นย่อระยะเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปล่อยให้บุคลากรลองผิดลองถูก

6. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่กว้างขึ้น นอกเหนือจาก ความเชี่ยวชาญเฉพาะในงาน

สรุปได้ว่า การอบรมมีความสำคัญคือช่วยให้บุคลากรเพิ่มทักษะความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ลดความสูญเสียสิ้นเปลือง

วัสดุและเวลาทำงาน ช่วยให้มีการพัฒนาคุณลักษณะด้านต่าง ๆ สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้า สร้างเจตคติที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร

ประเภทของการฝึกอบรม

Blanchard and Thacker (2007, pp. 4-7) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบของการฝึกอบรมเป็นระบบเปิด ซึ่งเป็นระบบโดยทั่วไปขององค์กรธุรกิจคือธุรกิจต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโดยตัวมันเอง แต่ระบบปิดจะไม่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม การฝึกอบรมแบบระบบเปิดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของปัจจัยนำเข้า ซึ่งทำให้ระบบทำงาน การฝึกอบรมระบบย่อยโดยองค์กร การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมและความก้าวหน้าขององค์กร ภาวะขององค์กร กลยุทธ์ ทรัพยากร และแหล่งที่มาทั้งหมดเป็นตัวแทนเหล่านี้ไปสู่ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์กร

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 165-167) ได้กล่าวไว้ว่า การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมสามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะแตกต่างกันไป เช่น แบ่งตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามลักษณะขององค์กร แบ่งตามระดับตำแหน่งหรือตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบ่งตามช่วงเวลาของการทำงาน แต่ที่นิยมโดยทั่วไปมักแบ่งตามช่วงเวลาของการทำงาน 2 ประเภทใหญ่ คือ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training) และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (In-service training) โดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดและมีคุณภาพแก่องค์กร

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 200-201) ได้กล่าวไว้ว่า แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็นสองแบบ คือ

1. แบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศเพื่อรู้จักคน รู้จักงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องของสัมพันธ์และรู้จักสถานที่ทำงานเพื่อความคุ้นเคยและใช้ประโยชน์ การฝึกอบรมไปในงานคือทำงานไปเรียนรู้งานไปด้วยในตัว
2. แบ่งตามลักษณะงาน ได้แก่ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เช่น การฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่ทำก่อนบรรจุหรือการฝึกช่างฝีมือเบื้องต้น การเรียนรู้งานโดยทำงานไปด้วย ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ เพื่อยกระดับฝีมือหรือให้พนักงานเรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานภายนอกที่ทำงานเพื่อได้รู้ได้เห็นสิ่งใหม่ ความเจริญก้าวหน้า ขยายทัศนคติให้กว้างไกลจะได้นำมาปรับปรุงใช้กับงานในหน้าที่

ทวีป อภิสิต (2551, หน้า 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้แก่บุคคลก่อนจะเข้าปฏิบัติหน้าที่ การงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจลักษณะงานที่จะทำ
2. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เป็นการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรประจำการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วเป็นระยะเวลาพอสมควร จำเป็นต้องได้รับการเสริมความรู้ ความเข้าใจหรือ พัฒนาเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือบางหน่วยงานต้องการแก้ปัญหาและความขัดแย้งหรือความเข้าใจผิดที่บุคลากรของหน่วยงานนั้นมีอยู่ ให้หมดไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วย
3. การฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกิจ จัดขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะกลุ่มเป้าหมายและ ตามความต้องการเฉพาะของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของแต่ละวิชาชีพ หรือตามความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาสำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นและมีความจำเป็นที่ต้องจัดเป็นกรณี พิเศษ
4. การฝึกอบรมประเภทการสัมมนา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจน และถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมสามารถแบ่งได้ตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตาม ลักษณะงาน ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมายใด ด้วยวิธีการใดขึ้นอยู่กับเหตุผลและความจำเป็น วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและความต้องการขององค์กร โดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อ แก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ สัมพันธ์เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดและมีคุณภาพแก่องค์กร

หลักการฝึกอบรม

Gordon (1994, pp. 11-17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาพรวมของรูปแบบการออกแบบฝึกอบรม สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เป้าหมายขั้นต้น เป็นการประเมิน ความต้องการในการวิเคราะห์องค์กร ภาระงานและพนักงาน ความต้องการฝึกอบรมและ การวิเคราะห์ทรัพยากร การระบุหน้าที่เฉพาะ ระยะที่ 2 การออกแบบและการพัฒนา เป็นการพัฒนาระบบแนวคิดในการออกแบบ การพัฒนาระบบและการสร้างต้นแบบ

การประเมินระหว่างการฝึกอบรมและการทดสอบ ระยะที่ 3 การประเมินระบบเป็นการประเมินในขั้นสุดท้ายเป็นการประเมินรูปแบบและรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2546, หน้า 173) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนดำเนินการอย่างต่อเนื่องในรูปของกระบวนการที่มีลักษณะเป็นส่วน (Pattern) เดียวกันจากจุดเริ่มต้นจนจบการอบรม ถ้าขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งสะดุดก็จะกระทบขั้นตอนลำดับถัดไป ในการฝึกอบรมจึงต้องมีการกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนเพื่อการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทันที เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขั้นตอนใดจะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหานั้นได้ โดยทั่วไปกระบวนการฝึกอบรมจะแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนอบรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพิจารณาผู้เข้ารับการฝึกอบรม การวางแผนเริ่มต้นการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมในวันสุดท้ายของการฝึกอบรมระยะหลังอบรมประกอบด้วย การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556, หน้า 96-98) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนของการฝึกอบรมโดยทั่วไปจะแบ่งงานของการฝึกอบรมไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการแสวงหาความจำเป็นของการฝึกอบรมโดยศึกษาจากวัตถุประสงค์ นโยบายหรือภารกิจขององค์กรการวิเคราะห์ห้องค์กรว่ามีภารกิจใดบุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้เรื่องนั้นหรือไม่ วิเคราะห์การดำเนินงานโดยดูเนื้อหาของงานและหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม โดยต้องมั่นใจว่าเมื่อพนักงานผ่านหลักสูตรฝึกอบรมแล้วจะทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นวิเคราะห์ปัจเจกบุคคล เพื่อเจาะลึกความสามารถของพนักงานแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับงานที่ทำหรือไม่ ตรงกับงานที่จะมอบหมายหรือไม่ มีความเข้าใจงานที่ถูกมอบหมายหรือไม่ ต้องเอาข้อมูลส่วนบุคคลมาพิจารณาโดยเฉพาะพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์ตรงกับงานที่จะอบรมจะทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการคัดเลือกหลักสูตรและวิธีการที่จะสอนหรือฝึกอบรม ผู้จัดฝึกอบรมต้องทบทวนและวิเคราะห์ว่าหลักสูตรและวิธีการสอนที่กำหนดและคัดเลือกมานั้น ตอบคำถามความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล เป็นการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรม เช่น จำนวนชั่วโมงในการผลิตลดลง ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพมากขึ้น ความสูญเสียผลิตภัณฑ์ลดลงไม่ใช่ดูจากปัจจัยป้อนเข้าจากการฝึกอบรม เช่น ใช้เงินไปเท่าใด มีกี่หลักสูตรมีผู้เข้าอบรมกี่คนสิ่งเหล่านี้

เป็นการประเมินปัจจัยป้อนเข้าซึ่งเป็นการประเมินความพยายามเท่านั้น ผลของการประเมินไม่ได้บ่งบอกความสำเร็จของการฝึกอบรม การประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรมอาจต้องใช้เวลาานพอสมควรจึงจะทราบผล ผลผลิตหรือการบริการมีคุณภาพสูงขึ้นหลังจากพนักงานผ่านการฝึกอบรมจึงจะแสดงว่าการฝึกอบรมนั้นประสบผลสำเร็จ

สุพานี สฤณีวานิช (2557, หน้า 53-54) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการพื้นฐานของการฝึกอบรมมีดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะของการสื่อสารสองทาง เช่น จัดกลุ่มอภิปราย การวิเคราะห์กรณีศึกษาแล้วนำเสนอเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม มีความสนใจและเพิ่มความเข้าใจได้ด้วย
2. หลักการเน้นย้ำ ซ้ำ ๆ (Repetition) ต้องรู้ว่าเนื้อหาอะไรสำคัญเป็นเนื้อหาหลักที่ต้องรู้ต้องเน้นย้ำ โดยใช้สื่อและวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการสรุปเนื้อหาหรือประเด็นสำคัญบ่อย ๆ เพื่อให้ความรู้สำคัญยังคงอยู่ยาวนานที่สุด
3. หลักการมุ่งให้เกิดการถ่ายทอด (Transference) เนื้อหาการอบรมจะต้องนำไปสู่การนำไปปฏิบัติได้และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อได้ ดังนั้นในกระบวนการเรียนการสอนจะต้องพยายามให้มีการได้ปฏิบัติเป็น Action learning ไม่ใช่ให้รับฟังแต่เพียงอย่างเดียว เช่น ควรให้มีการทำแบบฝึกหัด ทำกรณีศึกษา ได้จำลองสถานการณ์หรือฝึกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดหรือไปทำอะไรรต่อได้ ก็จะทำให้ความรู้ที่ได้รับนั้นคงอยู่ได้ยาวนาน

4. หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามผล (Feedback and follow up) ในการอบรมต้องให้ข้อมูลย้อนกลับ เช่น ให้ทดลองทำแบบฝึกหัดหรือกรณีศึกษาแล้วมีการแจ้งผลให้ทราบหรือให้ทำโครงการโดยต้องให้ข้อมูลย้อนกลับตลอดจนมีการติดตามผลการฝึกอบรมในเรื่องที่จะนำไปปฏิบัติและถ่ายทอดในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมด้วย

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2546, หน้า 142-144) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการฝึกอบรมการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการฝึกอบรมที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการฝึกอบรมมีอยู่สามด้าน คือ

1. ด้านพุทธิพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายได้ เขียนคำศัพท์ได้

2. ด้านจิตพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติ ค่านิยมและคุณลักษณะ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่านิยมที่ดีในการใช้ของไทย มีความรับผิดชอบต่อการมาทำงานตรงต่อเวลา

3. ด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านทักษะและความชำนาญ คือทักษะทางกายและทางสติปัญญา เช่น สามารถประดิษฐ์ดอกทานตะวันได้ จัดแจกันดอกไม้ถูกต้องสวยงาม

ทวีป อภิสัทธ์ (2551, หน้า 13-24) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการฝึกอบรมที่มุ่งให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้าฝึกอบรม มีดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยคาดหวังว่าเมื่อเกิดความรู้ความเข้าใจแล้วจะสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้และไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องต่อไป

2. เพื่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญงาน สามารถทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว ต้องลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังให้เกิดทักษะความชำนาญ ต้องอาศัยเวลาปฏิบัติมากพอสมควร

3. เพื่อให้เกิดเจตคติที่พึงประสงค์ เจตคติเป็นเรื่องนามธรรมที่วัดและประเมินผลได้ยากและไม่ชัดเจนเหมือนกับการวัดประเมินผลด้านความรู้และทักษะ เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ภายในจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของคน ต้องอาศัยการสังเกตจากพฤติกรรมระหว่างการอบรมส่วนหนึ่งและถ้าให้แน่ชัดยังต้องติดตามสังเกตพฤติกรรม หลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้วยังคงพฤติกรรมและเจตคติที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วนั้นอยู่หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า หลักการของการฝึกอบรมจากนักการศึกษาได้กล่าวไว้ มีหลักการที่หลากหลาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย โดยมีหลักการพื้นฐานของการฝึกว่า ต้องมีส่วนร่วม เน้นย้ำ ซ้ำ ๆ มุ่งให้เกิดการถ่ายทอดมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามผล ซึ่งหลักการของการฝึกอบรมคือการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายรูปแบบผู้จัดการฝึกอบรมต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยเป้าหมายในการฝึกอบรมส่วนใหญ่คือเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปฏิบัติได้ เกิดทักษะสามารถทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วได้อย่างถูกต้องและเกิดเจตคติที่พึงประสงค์

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม และผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้และทักษะที่ได้รับนำไปใช้

ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึง กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

Tyler (1969) ได้กล่าวไว้ว่า หลักในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะต้องวิเคราะห์คำถามที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร 4 ประการ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรต้องกำหนดให้ผู้เรียน
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุถึงความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการสอนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Murray (1993) ได้กล่าวไว้ว่า Tyler กล่าวถึงวิธีการเลือกประสบการณ์การศึกษาที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงทั้งประสบการณ์ที่ผ่านและการรับรู้ที่ผู้เรียนนำมาสู่สถานการณ์ อีกทั้งถือว่าการประเมินผลจะมีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 65-66) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของไทเลอร์นั้นใช้จุดประสงค์ เป็นตัวกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดจุดประสงค์จึงมี 2 ขั้นตอน ในตอนแรกจะเป็นการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวขึ้นมาก่อนแล้วจะต้องหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมมากลั่นกรองจุดประสงค์ชั่วคราวนั้น เพื่อให้ได้มาเป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงของหลักสูตร ในกระบวนการนี้พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามา มีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรได้มาก เช่น ปรัชญาจะมีบทบาทในการช่วยตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ควรจะตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม หรือตอบสนองผู้สอนเพื่อให้มีงานทำ ถ้าเราจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม การกำหนดจุดประสงค์จะนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างและกระบวนการได้ชัดเจน เช่น สมมติว่าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม รายวิชาบังคับก็จะมากกว่าวิชาเลือกถ้าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนอง วิชาบังคับก็จะมีน้อยวิชา

Taba (1962) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ (Diagnosis of needs) ครูหรือผู้ร่างหลักสูตรเริ่มกระบวนการ ด้วยการสำรวจความต้องการของนักเรียนที่หลักสูตรได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) หลังจากที่ได้รู้ได้ระบุความต้องการของนักเรียนแล้ว ครูกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผล

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหา (Selection of contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือสร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งควรเลือกเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงและสำคัญด้วย

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหา (Organization of contents) เมื่อครูเลือกเนื้อหาได้แล้ว ต้องจัดเนื้อหาโดยเรียงลำดับขั้นตอนให้ถูกต้อง คำนึงวุฒิภาวะของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสนใจของผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 5 เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) เมื่อได้เนื้อหาแล้วครูคัดเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (Evaluation and means of evaluation) กิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการจัดเรียงลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับเนื้อหา แต่ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและวิธีการประเมินผล (Evaluation and means of evaluation) ผู้ที่วางแผนหลักสูตรต้องประเมินว่าจุดมุ่งหมายได้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งครูและนักเรียนควรร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผล

Oliva (2009) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดของ Taba 5 ขั้นตอน สำหรับการบรรลุการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร วิธีการพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร โดยมีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครู ซึ่งควรครูจะเริ่มต้นจากกระบวนการสร้างหน่วยการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับนักเรียนในโรงเรียน

1. การสร้างหน่วยทดลองระดับชั้นประถมศึกษาหรือสาขาวิชา
2. ทดสอบหน่วยทดลอง
3. ปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของนักเรียนและความสามารถทรัพยากรที่มีอยู่
4. ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรตรวจสอบ
5. การเผยแพร่โดยการจัดฝึกอบรมให้ครูสอน

จุดเด่นในแนวคิดของทาบา (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2538, หน้า 70-71) คือ ยุทธวิธีการสอน และประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงอยู่ 2 ประการ คือ

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ จะเป็นสิ่งกำหนดสถานการณ์เงื่อนไข การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งจะมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เป็นผลผลิตดังนั้น การจัดรูปแบบของการเรียนการสอนจะต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ ด้วย

2. หน้าที่ของยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนดังนั้น การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1 การจัดเนื้อหาจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้นมุ่งให้ผู้เรียนรู้แบบใดกว้าง หรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไรการกำหนดโครงสร้างได้กระทำ ชัดเจนสอดคล้องกับโครงสร้างในระดับใด เพราะแต่ละระดับจะมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น ระดับใหญ่หรือส่วนรวมจะสัมพันธ์กับหมวดวิชาระดับกลางจะมีความสัมพันธ์กับระดับรายวิชา และระดับย่อยจะสัมพันธ์กับบทเรียนหรือหน่วยการเรียนนั้น

2.2 หน่วยการเรียนรู้จะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่บ่งชี้ถึงการวัดและ ประเมินได้ชัดเจน มีการเสนอรายละเอียดและความยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจตาม ลักษณะเฉพาะนอกจากนั้น การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนได้เรียนรู้ในการพัฒนา กระบวนการได้เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อนไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความหวัง เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการทางความคิด ที่ต่อเนื่องรวมทั้งการสืบเสาะหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

Saylor and Alexander (1974) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต (Goals, objectives and domains) ซึ่งมีเป้าหมาย 4 ประการ คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum designing) โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรกคือ การนำหลักสูตรไปใช้ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผนหลักสูตรในส่วนของเรียนการสอนซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงโดยการจัดสนใจของครูผู้สอน เพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของหลักสูตรที่สร้างไว้

4. การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) ซึ่งมีจุดเน้น 2 ประการ คือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรในส่วนการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

สุนทร โคตรบรรเทา (2553, หน้า 41-44) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรตามทฤษฎีของ Saylor and Alexander ต้องพิจารณาหลายด้านดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันภายนอก เช่น ข้อบังคับตามกฎหมาย งานวิจัยปัจจุบัน ความรู้ด้านวิชาชีพ กลุ่มสนใจและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ และจากฐานของหลักสูตร เช่น สังคม ผู้เรียนและความรู้

2. การออกแบบหลักสูตร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตกลงแล้วให้พื้นฐานสำหรับการออกแบบหลักสูตรนั้นคือ ทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนการออกแบบหลักสูตร ที่นำมาพิจารณามีอยู่ 5 แบบด้วยกัน คือ

2.1 การออกแบบเน้นเนื้อหาหรือสาขาวิชา เน้นบทบาทของความรู้และกิจกรรมการแก้ปัญหา

2.2 การออกแบบเน้นความสามารถ เน้นวัตถุประสงค์ของการเรียน การวิเคราะห์ภาระงาน และผลลัพธ์สุดท้ายที่วัดได้

2.3 การออกแบบเน้นคุณลักษณะความเป็นมนุษย์ และกระบวนการเน้นความรู้สึกอารมณ์และค่านิยมของผู้เรียน และด้านสุนทรียภาพของการเรียนรู้

2.4 การออกแบบเน้นหน้าที่และกิจกรรมสังคม เน้นความต้องการของสังคมเป็นหลัก ส่วนความต้องการของนักเรียนเป็นรอง

2.5 การออกแบบเน้นความต้องการและกิจกรรมแต่ละบุคคล เน้นสิ่งที่เกี่ยวข้องและจูงใจผู้เรียนและสิ่งทีประสพการณ์ในการเรียนรู้นำไปสู่ศักยภาพสูงสุด

3. การนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนที่ให้ความสะดวกหรือนำรูปแบบหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย วิธีสอน อุปกรณ์การสอน แหล่งความรู้ซึ่งมักระบุไว้ในหลักสูตรแผนหน่วยการสอนและแผนการสอน และมีการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน ขณะการเรียนการสอนดำเนินไป การนำใช้หลักสูตรประกอบด้วย การนิเทศ การสอน การวางแผน

และการประชุมร่วมกันระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ และโครงการพัฒนาครู การช่วยเหลือที่ครูได้รับ จากวิทยากร ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารเป็นพื้นฐานของการนำใช้หลักสูตร

4. การประเมินหลักสูตร เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการประเมินผลในผลลัพธ์สุดท้ายของ นักเรียนและแผนหลักสูตร ข้อมูลการประเมินผลกลายเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการวางแผน ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ผู้บริหารมักไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลประเภทนี้ แต่มอบหมาย งานให้ศึกษานิเทศก์หรือที่ปรึกษาจากภายนอก ซึ่งรายงานผลให้ผู้บริหารทราบอีกต่อหนึ่งแล้ว ผู้บริหารจึงแจ้งผลการค้นพบให้ครู ผู้ปกครองหรือชุมชนทราบต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 50-57) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรจะต้องมีสิ่งกำหนด หลักสูตรซึ่งหมายถึง การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับนำมาใช้ เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร 7 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเป้าหมายและอุดมการณ์ของชาติ โดยการศึกษา แผนการศึกษาของชาติ ซึ่งจะช่วยให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทราบเป้าหมายและอุดมการณ์ ของชาติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ ภารกิจหลักของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร จะต้องศึกษาวิเคราะห์แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำสาระสำคัญหรือประเด็นหลักมาใช้ในการ วางแผนหลักสูตรให้มีความสอดคล้องและเห็นภาพรวมตลอดแนว

2. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านนโยบายการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศทำให้วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน รัฐบาลจำเป็นต้องเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว และโดยส่วนหนึ่งคือ การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา

3. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประเทศไทยได้มีแนวทาง ในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมโดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับที่ 7 (ปัจจุบันฉบับที่ 9) โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากประเทศที่เป็นสังคมเกษตรกรรมมา เป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมและสังคมธุรกิจบริการ ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อปัญหากำลังคน ปัญหาความขัดแย้งในสังคมซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและ การสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม

4. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการ องค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนา หลักสูตรมาจากนักวิชาการที่หลากหลาย จึงทำให้สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการจะมีอิทธิพล มาก เพราะคณะกรรมการแต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ และเห็นความสำคัญ ในสาระวิชาของตนที่จะบรรจุลงในสาระและโครงสร้างของรายวิชาในหลักสูตร จึงทำให้มองข้าม

หลักการของหลักสูตรเน้นในเรื่องใด ดังนั้น นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีเกณฑ์ที่ชัดเจนรวมทั้ง ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการชี้แจงและปรับความคิดที่หลากหลายของคณะกรรมการพัฒนา หลักสูตรให้มีเอกภาพเพื่อสรุปและประมวลสาระของรายวิชาบรรจุลงในหลักสูตรได้ตามโครงสร้าง และหน่วยกิจที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับธรรมชาติและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเจริญทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผลของการวิจัยและแสวงหาความรู้ทางด้านนี้ จะเพิ่มขึ้นปีละประมาณร้อยละ 12 จึงทำให้มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อสังคมในยุคข้อมูล ข่าวสารกลายเป็นสังคมของการเรียนรู้ในยุคโลกไร้พรมแดน ยุคโลกาภิวัตน์การติดต่อสื่อสารของ บุคคลจะได้รับอิทธิพลของเทคโนโลยีการสื่อสารมาพร้อมกัน ความคิด ค่านิยม การเรียนรู้ โดยไม่รู้ตัวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบันสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี จะส่งผลกระทบต่อความต้องการในการจัดการศึกษาอย่างมาก นักพัฒนาหลักสูตรและการสอน จะเสนอแนะให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรศึกษาข้อมูลในส่วนนี้ให้ชัดเจน

6. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านจิตวิทยา การออกแบบหลักสูตรจะต้องศึกษาพัฒนาการ ของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพฤติกรรมนิยม กลุ่มปัญญานิยม และกลุ่มมนุษยนิยมเพื่อวิเคราะห์ประเด็นหลัก ๆ นำมาจัด ให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม

7. สิ่งกำหนดหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม การจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ คุณธรรม การออกแบบหลักสูตรก็จะมีกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ ซึ่งจะมีทั้งความรู้และคุณธรรม เมื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทำการสร้างหลักสูตรโดย ออกแบบรายวิชาส่วนมากจะเน้นเรื่องความรู้โดยละเลยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไป เมื่อมีการนำ หลักสูตรไปใช้ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรก็จะเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทำให้ ละเลยการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนดังนั้น เพื่อลดจุดอ่อนของการพัฒนาหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะต้องเน้นเรื่องคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรให้ชัดเจน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-59) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดและขั้นตอนกระบวนการ พัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างและ การออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ปัจจุบันโดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

2. ยก่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์ การเรียนรู้ การวางแผนการสอน ทำบันทึกการสอน ผลิตสื่อการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง (สถานศึกษาทดลอง ใช้หลักสูตรใหม่) โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไข ปรับปรุง โดยปรึกษาหารือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอยู่ตลอดเวลา

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่เพื่อ จะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประกาศใช้หลักสูตร สนับสนุน ให้ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้ หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ คือ

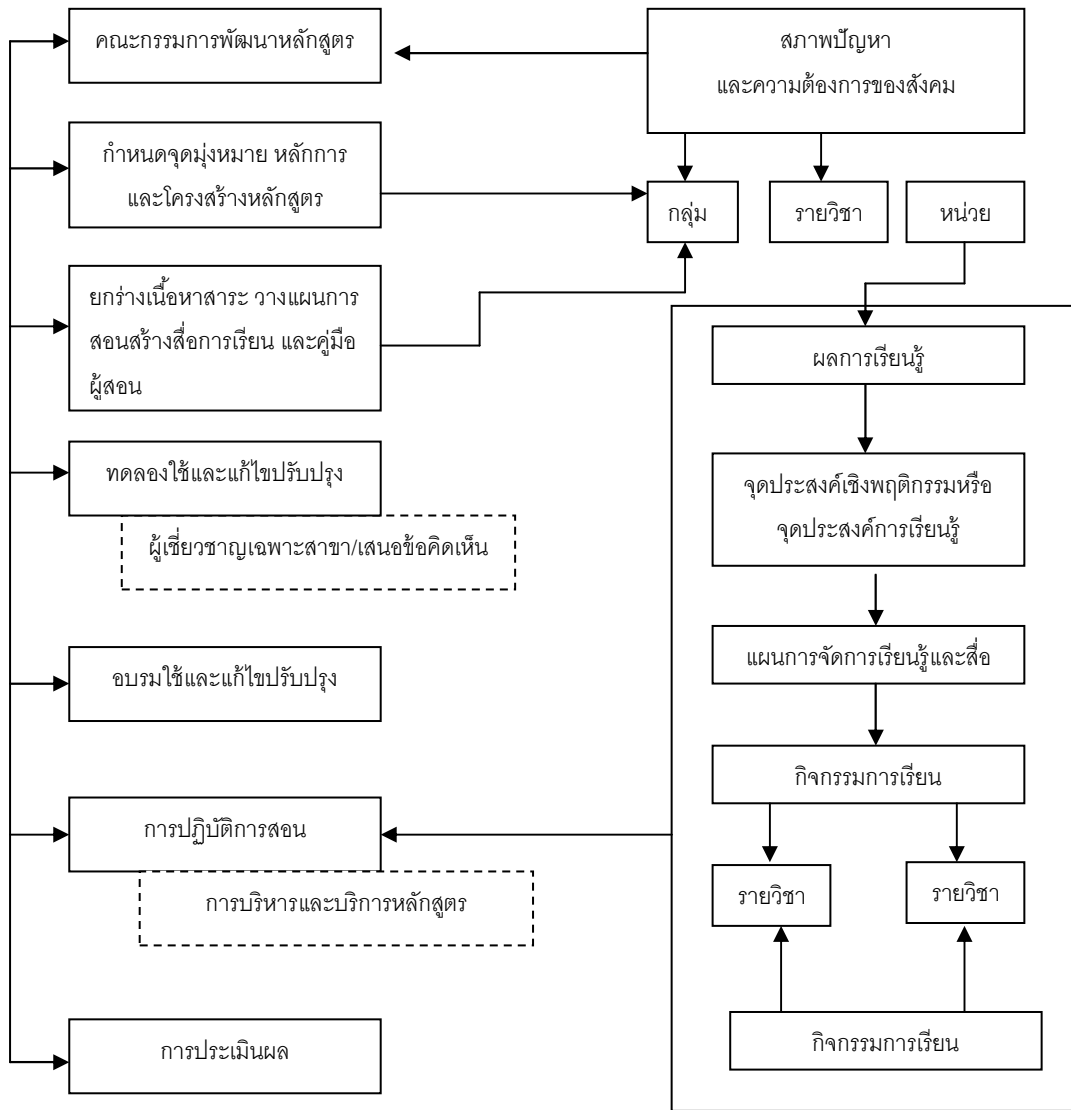
5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร สื่อและอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะต้องประกอบประกอบการเรียนการสอน

5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตร และบริการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่อบรมผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการใช้หลักสูตรจัดห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการสอนทุกชนิด รวมทั้งจัดงบประมาณสนับสนุนการบริหาร หลักสูตร

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำการทั่วไปที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียน การสอนให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.4 การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร แล้วดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป การประเมินผลมี 2 ประเภท คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและ การประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเอกสารหลักสูตรประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตรในการประเมินผล หลักสูตรนั้นจะต้องประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมปัจจุบัน ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม

วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพแต่ละสาขาวิชา มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา



ภาพที่ 8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการสอน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554, หน้า 59)

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2537, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร
 อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อวินิจฉัยปัญหาและความต้องการซึ่งจะช่วย
 ในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าประสงค์ จุดหมายและจุดประสงค์หลังจากได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานแล้ว จะพิจารณาและกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษา

ขั้นที่ 3 การเลือกและการจัดเนื้อหา จะต้องมีความถูกต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนมีความง่าย สอดคล้องเหมาะสมกับวัยเนื้อหาต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และเนื้อหานั้นเป็นสิ่งที่สามารถจัดให้ผู้เรียนได้ในแง่ของความพร้อมด้านเวลาผู้สอน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 การเลือกและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว รวมไปถึงยุทธวิธีการสอนการเลือกใช้สื่อการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องเอื้อต่อการเรียนรู้ และกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การกำหนดอัตราเวลาเรียน หลักเกณฑ์ในการวัดผลการเรียนกำหนดเวลา การเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาวิชาตามลำดับก่อนหลังให้สัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนการวัดผลประเมินผล ควรกำหนดวิธีการเกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การจบหลักสูตร

ขั้นที่ 6 การนำหลักสูตรไปใช้ หลังจากร่างหลักสูตรแล้วต้องมีการตรวจสอบข้อบกพร่อง ที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติม

ขั้นที่ 7 การประเมินผลหลักสูตร เมื่อใช้หลักสูตรไปได้สักระยะหนึ่งควรมีการประเมินผล หลักสูตรในด้านต่าง ๆ ว่ามีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมอะไรอีกบ้าง

ขั้นที่ 8 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากที่เราพบข้อบกพร่องของหลักสูตร อาจจะ ต้องมีการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องให้หลักสูตรเหมาะสมยิ่งขึ้น

ชูศรี สุวรรณโชติ (2542, หน้า 90) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรมี 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร
3. สสำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม
5. เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียนได้ศึกษา ตรงกับวัตถุประสงค์
6. เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร
7. จัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่แล้ว
8. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชาเพื่อการจัดการเรียนการสอน

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมประชาธิปไตย
 2. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนแต่ละคนให้มากที่สุด
 3. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมของผู้เรียนให้มากที่สุดและพัฒนาการดำรงชีวิตในกลุ่ม
 4. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาชาติให้ก้าวหน้าทัดเทียมประเทศต่าง ๆ ในโลก
 5. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในตัวผู้เรียนแต่ละคนเพื่อตอบสนองความต้องการความเข้าใจ และความมุ่งหวังในตัวเอง
 6. หลักสูตรควรช่วยพัฒนาความสามารถทางด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ
 7. การวัดผลและประเมินผลหลักสูตร ควรเน้นที่พัฒนาการในตัวผู้เรียนแต่ละคน
- บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 73) ได้กล่าวไว้ว่า หลักของการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้
1. ใช้พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ ปรัชญา สังคม จิตวิทยา และวิชาความรู้ต่าง ๆ
 2. พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
 3. พัฒนาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
 4. พัฒนาให้สอดคล้องกับหลักของการเรียนรู้
 5. ในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในด้านความยากง่าย ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่องและบูรณาการของประสบการณ์ต่าง ๆ
 6. พัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กัน ตามลำดับจากจุดประสงค์ สาระความรู้ และประสบการณ์กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผล
 7. พิจารณาถึงความเป็นไปได้สูงในทางปฏิบัติ
 8. พัฒนาอย่างเป็นระบบ
 9. พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง
 10. มีการวิจัยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา
 11. ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ

พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกขององค์ประกอบที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ทั้งนี้ ประกอบไปด้วยการดำเนินใน 3 มิติสำคัญ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันจนเกิดเป็นภาพรวมของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

มาเรียม นิลพันธุ์ (2555, หน้า 77-80) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรแต่ละหลักสูตรจึงต้องมีความมุ่งหมายที่แสดงถึงเอกลักษณ์และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งความมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับควรสอดคล้องและเสริมความมุ่งหมายทางการศึกษาในระดับชาติ
2. การจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ เมื่อได้กำหนดแล้วว่าความมุ่งหมายของหลักสูตรมีอะไรบ้างสิ่งต่อไปนี้เป็น การเลือกเนื้อหาให้เหมาะสมกับนักเรียน และลำดับก่อนหลังในการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้ การนำเอาหลักสูตรไปใช้ คือการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลเพื่ออำนวยความสะดวกและนักเรียนสามารถสอน และเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
4. การประเมินผลหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตรที่นำไปใช้ว่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด และนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่
5. การปรับปรุงหลักสูตรการนำผลที่จากการประเมินหลักสูตรไปปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและนำไปใช้ต่อไป หรือตัดสินใจต่อ

สรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอในส่วนที่เป็นกระบวนการพัฒนาว่าจะต้อง มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนต้องกำหนดให้ผู้เรียน มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรจัดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุถึงความมุ่งหมายกำหนดไว้ จะจัดประสบการณ์อย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการสอนอย่างไร จึงจะตัดสินใจได้ว่าบรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดแนวคิดซึ่งเป็นขั้นตอนในการพัฒนา โดยเริ่มจากสำรวจความต้องการการกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาในการพัฒนาการจัดเนื้อหาการเลือกประสบการณ์เรียน การประเมินผลและวิธีการประเมินผลซึ่งมีจุดเด่นในขั้นตอน คือ ยุทธวิธีการ

สอนและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงหลายประการ อาทิ เป้าหมายและ
อุดมการณ์ทางการศึกษาของชาติ นโยบายการจัดการศึกษา เศรษฐกิจ วิชาการ วิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี จิตวิทยา คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งในการการพัฒนาลัทธิศูตริฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ
ควรพิจารณาถึงความต้องการหรือความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด เจตคติ
ทักษะ โดยผ่านกระบวนการให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติที่มีแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้การยอมรับ
และมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีการประเมินผลและการติดตามเพื่อการปรับปรุง
องค์ประกอบของการฝึกอบรมให้ชัดเจนซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว กระบวนการพัฒนาลัทธิศูตริ
ฝึกอบรมต้องประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้
ประเมินความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคคลด้วย
วิธีการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากปัญหาและความต้องการในหน่วยงาน การศึกษาสภาพการทำงาน
งานการสังเกต การสำรวจความต้องการ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์
จะช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตาม
โครงสร้างที่กำหนดไว้และการตรวจสอบโครงสร้าง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เนื้อหา
ประสบการณ์ สื่อประกอบวิธีการประเมิน โดยเมื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมโดย
การวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับองค์การแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ
แยกความจำเป็นที่สำคัญออกจากความจำเป็นรอง ๆ นำมาเขียนจุดประสงค์ของการพัฒนาและ
การฝึกอบรมพร้อมทั้งกำหนดเวลาที่ต้องการใช้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการดำเนิน
กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น
ไปทดลองใช้กิจกรรมให้กับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบพิจารณา
ว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้
ปรับปรุงต่อไป การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเป็นการนำผลการทดลองไปใช้หลักสูตรมาปรับปรุง
เพื่อให้เหมาะสมพร้อมที่จะนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ซึ่งในการพัฒนาลัทธิศูตริการฝึกอบรมโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียน
การสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลความรู้และใช้
กระบวนการพัฒนาลัทธิศูตริ 4 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นในการพัฒนา

การประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) เป็นกระบวนการประเมินเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้อการจำเป็นนั้น ๆ ให้นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการวิจัย มีประโยชน์อย่างมากในการทำให้มีการวางแผนมีทิศทางเป็นไปได้ และมีโอกาสเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหวัง นอกจากนี้ยังใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทำให้นักประเมินสามารถวางแผนการปฏิบัติภายใต้ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นเทคนิคที่ช่วยให้การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Kaufman, Rojas and Mayer (1993) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิดผล การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่า มีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่ต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออกตามความคิดนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลทั้งตัว “ความต้องการจำเป็น” และวิธีการแก้ไขหรือขจัดปัญหา หรือสนองความต้องการจำเป็น ในยุคนี้การประเมินความต้องการจำเป็นมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่การนำผลไปใช้ในการวางแผน แต่ยังรวมถึงขั้นตอนการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา

Reviere, Berkowitz, Carter and Ferguson (1996) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินอย่างเป็นระบบสำหรับการคัดเลือกหรือการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินโครงการทุกขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัด

การศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพจริงที่เป็นอยู่ กับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่อไป

ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550, หน้า 81-82) ได้กล่าวไว้ว่า ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความ ต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

อัลชูลด์ และวิทกิน (Altschuld & Witkin, 2000) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการประเมินแบบมีระบบโดยทั่วไป จึงได้เสนอแผน 3 ระยะ (Three-phase plan) ได้แก่

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็น มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูลและการพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ คณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นนำผลการประเมินความต้องการจำเป็น ไปใช้ประโยชน์โดยการเชื่อมโยงข้อมูล และแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้การวางแผนการประเมินดำเนินเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปเป็นแนวทางสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการต่อไป

เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ร่องวานิช (2542, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ซึ่งสามารถสรุปเป็นวิธีการที่สำคัญได้ 8 วิธี ดังนี้

1. การใช้ตัวบ่งทางสังคม (Social indicators)
2. เทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา (Priority setting)
3. การใช้กระบวนการกลุ่ม (Group process)
4. การวิเคราะห์สาเหตุทำให้เกิดความต้องการจำเป็น เช่น การใช้แผนภูมิก้างปลา (Fish boning) การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี (Fault tree analysis)
5. เทคนิคเกี่ยวกับทางเลือกในการแก้ไข้ปัญหา (Multi-attribute utility technique)
6. เทคนิคเกี่ยวกับการศึกษาผลกระทบทางเลือก เป็นเทคนิคเกี่ยวกับการวิเคราะห์อนาคต เช่น วิถีวิเคราะห์งาน (Task analysis) การประเมินความเสี่ยง (Risk assessment) การวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend analysis) การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Crooss-impact analysis)
7. เทคนิคการสร้างแผนที่มโนทัศน์ (Concept mapping technique)
8. เทคนิคเสียจากภาพ

วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น (คมศร วงษ์รักษา, 2540, หน้า 137) มีดังนี้

1. เตรียมข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็น ทั้งหมดจากเอกสารอ้างอิงที่มีผู้รวบรวมไว้เป็นอย่างดีเพื่อถือ รวมถึงการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ชำนาญหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นประจำเพื่อนำมาจัดเป็นแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีการตอบสนองสภาพคือ สถานภาพที่เป็นจริง (D) และสถานภาพที่ควรจะเป็นหรือสถานภาพที่คาดหวัง
3. แจกแบบสอบถามให้ผู้ประเมิน (กลุ่มตัวอย่าง) ตอบคนละหนึ่งชุด
4. ผู้ดำเนินการนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละข้อแล้วมาเรียงลำดับ

การจัดการเรียนรู้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 20-21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 87) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ว่า การสอนคือการจัดดำเนินการของผู้สอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการโยงความสัมพันธ์ เปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การประเมินผล การจัดดำเนินการของครูผู้สอนอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กัน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาเรียกว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

อรนุช ลิมตศิริ (2555, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้คือกระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึก การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ตลอดชีวิตต้องผ่านการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก การเรียนรู้ช่วยให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปได้ บุคคลจะมีวิธีการดำเนินชีวิตหรือแบบแผนการแสดงออก

อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของตนเองและบุคคลอื่น ๆ ด้วย

พรพิมล พรพิรชนม์ (2550, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการอันซับซ้อนที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัส สามารถเกิดขึ้นได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งนี้ผลของการเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะหรือกระบวนการ (Skill process) และด้านความรู้สึก (Affective)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้คือกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ กัน ทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจากการได้รับประสบการณ์หรือการฝึกที่ผู้สอนจัดให้อย่างค่อนข้างถาวรใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะหรือกระบวนการ และด้านความรู้สึก

หลักการและองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้

เอ็ดการ์ เดล (Dale, 1969, p. 108) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น หากการเรียนรู้ นั้นเกิดจากประสบการณ์รูปธรรม และการเรียนรู้จะน้อยลงหากการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์นามธรรม เดลจำแนกประสบการณ์การเรียนรู้ในรูปของกรวยประสบการณ์ (The cone of experience) โดรงเรียงลำดับจากประสบการณ์ที่เป็นนามธรรมซึ่งเรียนรู้ได้ยากและเสนอเปอร์เซ็นต์ในการจำควบคุมไปด้วยดังนี้

1. ผู้เรียนจะจำได้เพียง 10% ของสิ่งที่อ่าน
2. ผู้เรียนจะจำได้เพียง 20% ของสิ่งที่ได้ยิน
3. ผู้เรียนจะจำได้เพียง 30% ของสิ่งที่มองเห็น
4. ผู้เรียนจะจำได้เพียง 50% ของสิ่งที่มองเห็นและได้ยิน โดยการศึกษาจากสถานที่จริง

ชมการสาธิต นิทรรศการหรือภาพยนตร์

5. ผู้เรียนจะจำได้เพียง 70% เมื่อมีโอกาสพูดคุย อภิปราย สนทนา
6. ผู้เรียนจะจำได้เพียง 90% เมื่อผู้เรียนได้พูดและลงมือปฏิบัติ โดยเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ตรง สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ และสนทนา

พรพิมล พรพิรชนม์ (2550, หน้า 38-49) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่ประยุกต์สู่หลักการจัดการเรียนรู้มีดังนี้

1. การนำแนวคิดทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ สู่หลักการจัดการเรียนรู้ดังนี้
 - 1.1 การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยทั้งการฝึกหัดและการได้รางวัล

1.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนแบบลองผิดลองถูกบ้าง ในสถานการณ์ที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา จดจำการเรียนรู้ได้ดี และเกิดความภาคภูมิใจในการที่ได้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

1.3 การสำรวจความพร้อมหรือการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำก่อนการสอนบทเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน การเชื่อมโยงความรู้เดิมสู่ความรู้ใหม่ การสำรวจความรู้พื้นฐานเพื่อดูว่าผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนบทเรียนต่อไปหรือไม่

1.4 หากต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะในเรื่องใดจะต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นก่อนอย่างแท้จริงก่อน แล้วจึงให้ฝึกฝนโดยการกระทำสิ่งนั้นบ่อย ๆ แต่ไม่ควรให้กระทำในลักษณะซ้ำซาก เพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายได้

1.5 การให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลของการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว โดยเฉพาะผลที่ตนพึงพอใจจะช่วยให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ การศึกษาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งเร้าหรือรางวัลที่ผู้เรียนพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

2. การนำแนวคิดทฤษฎีการวางเงื่อนไขของสกินเนอร์ สู่หลักการจัดการเรียนรู้ดังนี้

2.1 ในการจัดการเรียนรู้ การให้การเสริมแรงภายหลังการตอบสนองที่เหมาะสมของผู้เรียน จะช่วยเพิ่มอัตราการตอบสนองที่เหมาะสมนั้น

2.2 การเว้นระยะการเสริมแรงอย่างไม่เป็นระบบหรือเปลี่ยนรูปแบบการเสริมแรง จะช่วยให้การตอบสนองของผู้เรียนคงทนถาวร เช่น ถ้าผู้สอนชมว่า “ดีมาก” ทุกครั้งที่ผู้เรียนตอบถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ ผู้เรียนจะเห็นความสำคัญของแรงเสริมน้อยลง ผู้สอนควรเปลี่ยนเป็นแรงเสริมแบบอื่นบ้าง เช่น ยิ้ม พยักหน้า หรือบางครั้งอาจไม่ให้แรงเสริม

2.3 การลงโทษที่รุนแรงเกินไปมีผลเสียมาก ผู้เรียนอาจไม่ได้เรียนรู้หรือจำสิ่งที่เรียนได้เลย ควรใช้วิธีการงดการเสริมแรงเมื่อผู้เรียนมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น การใช้ถ้อยคำไม่สุภาพของผู้เรียน แม้ได้บอกและตักเตือนแล้วก็ยังใช้อีก ผู้สอนควรงดการตอบสนองต่อพฤติกรรมนั้น เมื่อไม่มีใครตอบสนอง ผู้เรียนจะหยุดพฤติกรรมนั้นไปในที่สุด

ทิตนา แชมมณี (2555, หน้า 98-105) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning) ว่าเป็นการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยสมาชิกกลุ่มช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่มนักศึกษาค้นคว้าที่สำคัญที่เผยแพร่แนวคิดนี้คือ สลาวิน (Slavin) เดวิด จอห์นสัน (David Johnson) และรอเจอร์ จอห์นสัน (Roger Johnson) การร่วมมือกันหรือช่วยเหลือกันใน

การเรียนรู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ คือ

1. การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน (Positive interdependence) สมาชิกทุกคนมีความสำคัญและความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม แต่ละคนต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนและช่วยเหลือสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วย การจัดกลุ่มเพื่อให้เกิดการพึ่งพาช่วยเหลือกันทำได้หลายทาง เช่น การกำหนดเป้าหมายเดียวกันในการทำงานหรือการเรียนรู้ร่วมกัน การให้รางวัลตามผลงานของกลุ่ม การให้งานหรือวัสดุอุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือใช้ร่วมกัน การมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันให้แต่ละคน

2. การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด (Face-to-face promotive) การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกในกลุ่มจะห่วงใย ใ้วางใจ ส่งเสริมและช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่าง ๆ

3. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกของแต่ละคน (Individual accountability) สมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ไม่มีใครที่จะได้รับประโยชน์โดยไม่ทำหน้าที่ของตน กลุ่มจึงจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบผลงาน ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม วิธีการส่งเสริมให้ทุกคนทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ได้แก่ การจัดกลุ่มให้เล็กเพื่อจะได้มีการเอาใจใส่กันและกันได้ อย่างทั่วถึง การทดสอบเป็นรายบุคคลการสุ่มเรียกชื่อให้รายงาน การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม การจัดให้มีผู้สังเกตการณ์

4. การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and small-group skills) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะสำคัญหลายประการ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง การเคารพ ยอมรับและใ้วางใจกัน และกัน

5. การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group processing) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มและผลงานของกลุ่ม ช่วยให้กลุ่มตั้งใจทำงานเพราะรู้ว่าจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีการประเมินการคิดและพฤติกรรมของตนที่ได้ทำไป

การเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งผลดีคือช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้น เป็นผลให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและมีผลงานมากขึ้น การเรียนรู้มีความคงทนมากขึ้น มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เหตุผลดีขึ้นและคิดอย่างมีวิจารณญาณมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีน้ำใจนักกีฬามากขึ้น ใส่ใจผู้อื่นมากขึ้น เห็นคุณค่าของความแตกต่างความหลากหลาย การประสานสัมพันธ์และการรวบรวมกลุ่มช่วยให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีขึ้น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

อรนุช ลิ้มศิริ (2555, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้ว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นนั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมนั้นอาจเป็นการแสดงออกทางด้านการพูด การเขียน หรือการแสดงท่าทางก็ได้ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกก่อนการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้จะแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเกิดจากได้รับประสบการณ์หรือการฝึกฝน และต้องมีการฝึกซ้ำ ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง
3. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจะเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกหัด พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจะต้องอยู่กับบุคคลเป็นระยะเวลาที่ยาวนานภายหลังจากที่บุคคลนั้นได้เกิดการเรียนรู้แล้ว

โกวิท ประวาลพุกษ์ (ม.ป.ป., หน้า 69-75) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือกระบวนการนำความรู้ไปใช้จริง ต้องให้นักเรียนปฏิบัติก่อนบอกทฤษฎี ให้นักเรียนปฏิบัติ สร้างความรู้ สร้างความคิด สร้างความคิดรวบยอด เมื่อนักเรียนปฏิบัติมาก ใช้ความรู้ในการปฏิบัติมาก ปฏิบัติไปเรื่อย ๆ ก็เริ่มสร้างเป็นหลักการ กลายเป็นกระบวนการสร้างความรู้ของนักเรียนความรู้ที่สรุปในช่วงแรกจะห่างจากความจริงที่มาจากธรรมชาติ กระบวนการสร้างความรู้ที่ดีก็คือการที่ผู้เรียนมีคำสรุปที่เข้าใจความจริงตามธรรมชาติ กระบวนการเรียนรู้สิ้นสุดก็ต่อเมื่อนักเรียนสร้างความรู้ขึ้นใหม่ ครูต้องระวังไม่เอาความรู้เพิ่มใส่ไปในกระบวนการเรียนรู้เพราะจะเอาความรู้เท่าเดิมเรียกว่าความจำ ถ้าต้องการให้นักเรียนเปลี่ยนความรู้ต้องเอาประสบการณ์ใหม่ที่ท้าทายด้วยปัญหาใหม่ ตัวอย่างใหม่ หลักการใหม่ ๆ จะนำนักเรียนไปสู่ความจริง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้มีหลักการและองค์ประกอบสำคัญคือผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีหากการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม และการเรียนรู้จะน้อยลงหากการเรียนรู้

เน้นเกิดจากประสบการณ์นามธรรม การจัดการเรียนรู้จึงควรจัดเพื่อให้ผู้เรียนได้รับจาก ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมที่ผู้เรียนสามารถรับรู้และเรียนรู้ได้ง่ายที่สุดไปสู่ประสบการณ์ที่เป็น นามธรรมซึ่งเรียนรู้ได้ยาก การจัดการเรียนรู้ต้องต่อเนื่องจากประสบการณ์เดิม มีการผสมผสาน ระหว่างความรู้ในวิชาต่าง ๆ หรือเกิดการบูรณาการทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยหรือ เกิดการบูรณาการพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน

การออกแบบการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 9-15) ได้กล่าวไว้ว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามจุดหมายนั้น ครูเป็นบุคคล สำคัญที่จะออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ยั่งยืน และสามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ครูผู้สอนควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่จะนำพาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย นำหลักการจัดการเรียนมาใช้ได้อย่างเหมาะสม การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเป้าหมายการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด

มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนควรรู้อะไรและทำอะไรได้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุขได้นั้น ครูผู้สอน ต้องศึกษาและวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดของ แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดไว้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องรู้เป้าหมายหรือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนให้ชัดเจนก่อนนำไปออกแบบการจัดการเรียนรู้และวางแผน การจัดการเรียนรู้

2. การจัดการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

ครูผู้สอนจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ให้ผู้เรียนในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด จะนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนที่กำหนดไว้ 5 ประการตัวใดและจะทำให้เกิดได้ อย่างไร ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวประกอบด้วย ความสามารถการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวจะเกิดขึ้นด้วยการสังสมประสบการณ์จากกรเรียนรู้และได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. การจัดการเรียนรู้เพื่อนไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ 8 ประการ คือ มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่ที่กำหนดไว้เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรเพราะต้องการเน้นย้ำให้เกิดขึ้นจนเป็นนิสัย สอดคล้องตามสภาพสังคมปัจจุบัน ครูผู้สอนสามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนได้โดยสอดแทรกเข้าไปกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย

4. การจัดการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน

หลักการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วม ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้/ กระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง และมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชาให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

5. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด สามารถนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของ ผู้เรียนและเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ด้วยการออกแบบเป็นหน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การจัดการเรียนรู้ โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดขอบข่ายสาระที่จะใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และปฏิบัติได้ตลอดแนว ช่วยให้รู้วามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ตัวชี้วัดใดเป็นหลัก ตัวชี้วัดใดเป็นตัวเสริมหรือสนับสนุน ตัวชี้วัดใดควรเรียนก่อนเรียนหลังหรือช่วงเวลาใด ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นการเชื่อมโยงของมาตรฐาน

การเรียนรู้/ ตัวชี้วัดที่กำหนด จุดเน้นที่ต้องพัฒนาผู้เรียนและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลให้โยงสัมพันธ์กัน

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย และเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพราะเป็นการนำมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดไปสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการกระบวนการคิดซึ่งกระบวนการทางสมองในการจัดกระทำข้อมูลหรือสิ่งที่รับเข้ามา เป็นกระบวนการที่ใช้ในการทางสติปัญญา มีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการ ในการพัฒนาให้เกิดกระบวนการคิด จึงต้องมีบุคคล มีเนื้อหาหรือข้อมูลที่ใช้ในการคิด คุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิด กระบวนการที่ใช้ในการคิด วิธีการพัฒนาการคิดและการวัดและประเมินการคิด มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการคิด โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนคิด ไม่ปิดกั้นความคิด ให้กำลังใจ เสริมแรงเมื่อผู้เรียนคิดได้ด้วยตนเอง
2. ใช้รูปแบบวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิด เชื่อมโยงจากความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ได้แก่ การคิดคล่อง การคิดหลากหลาย การคิดละเอียด การคิดชัดเจน การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดถูกทาง การคิดกว้าง การคิดลึกซึ้งและการคิดไกล
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน ซึ่งทักษะการคิด สามารถแบ่งได้ดังนี้
 - 3.1 ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย
 - 3.1.1 ทักษะการสื่อความหมาย หมายถึง ทักษะการรับสาร รับความคิดของผู้อื่น เข้ามาเพื่อรับรู้ ตีความ แล้วจดจำเมื่อต้องการที่จะระลึกถึง เพื่อนำมาเรียบเรียงและถ่ายทอดความคิดของตนให้แก่ผู้อื่น โดยแปลความคิดในรูปของภาษาต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน
 - 3.1.2 ทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป หมายถึงทักษะการคิดที่จำเป็นต้องใช้อยู่เสมอ ในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการสำรวจ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล ทักษะการจำแนก และทักษะการเปรียบเทียบ

3.2 ทักษะการคิดขั้นสูง หมายถึง ทักษะการคิดที่มีขั้นตอนหลายขั้นและต้องอาศัยทักษะการสื่อความหมาย และทักษะการคิดทั่วไปหลาย ๆ ทักษะในแต่ละขั้น เช่น ทักษะการตั้งสมมติฐาน ทักษะการสรุปลงความเห็น ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการประเมิน ทักษะการสร้างองค์ความรู้

4. ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิด อภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้

5. ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

6. การวัดและประเมินผลการเรียน ทั้งทางด้านเนื้อหา สาระการเรียนรู้และทักษะกระบวนการคิด

ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดคือ

1. มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ปฏิบัติงานได้อย่างมีขั้นตอน
2. มีความสามารถในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ และประเมินค่าโดยใช้หลักเกณฑ์อย่างสมเหตุสมผล รู้จักประเมินตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

3. ส่งเสริมความสามารถในการใช้ภาษาในการอ่าน เขียน ฟัง พูดของผู้เรียน ให้มีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี

4. ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและในสภาพการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนการคิดจึงเป็นภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาเพื่อเลือกตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมได้อย่างเข้มแข็ง

สรุปได้ว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเป้าหมายการเรียนรู้ และใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

แผนการจัดการเรียนรู้

รุจิร ภู่อาระ (2545, หน้า 159) ได้กล่าวไว้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นเครื่องมือแนวทางในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้ผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม แผนการเรียนรู้ที่ดีจะต้องตอบคำถามได้ว่าจะให้นักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์อะไรบ้าง จะเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอะไรบ้างจึงจะทำให้นักเรียนบรรลุผลตามจุดประสงค์ ครูจะต้อง

มีบทบาทอย่างไรในการจัดกิจกรรม จะใช้สื่ออุปกรณ์อะไรจึงช่วยให้นักเรียนบรรลุจุดประสงค์ จะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเกิดคุณสมบัติตามที่คาดหวังไว้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550, หน้า 213-218) ได้กล่าวไว้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ มีความหมายเช่นเดียวกับแผนการสอนคือเป็นแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 93-100) ได้กล่าวไว้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรของครูผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง โดยใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา เวลา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตาม ศักยภาพ

ชนาธิป พรกุล (2554, หน้า 355) ได้กล่าวไว้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้เป็นเอกสารทาง วิชาการที่ครูจัดทำล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อใช้จัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยรายการ กิจกรรมที่ผู้เรียนและครูร่วมกันทำตามลำดับในช่วงเวลาหนึ่ง มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนรู้ ด้วยความสะดวกและสนุกในการเรียน

ดวงกมล ดินเพ็ง (2553, หน้า 79-80) ได้กล่าวไว้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนหรือแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาคุณภาพตาม ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่ครูผู้สอนได้กำหนดไว้

อรนุช ลิ้มศิริ (2555, หน้า 115-116) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม กระบวนการคิดเป็นกระบวนการทางสติปัญญาซึ่งอาศัยสิ่งเร้าและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การฝึกทักษะการคิด การใช้ลักษณะการคิดแบบต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการคิดที่หลากหลายจะช่วยให้ การคิดอย่างมีเป้าหมายของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพมากขึ้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการจัด การเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการคิด ได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
2. การที่ผู้สอนใช้รูปแบบวิธีการหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ เช่น คิดหลากหลาย คิด ละเอียด คิดลึกซึ้งกว้างไกล คิดมีเหตุผลและถูกต้องน่าเชื่อถือ คิดคล่อง คิดชัดเจน คิดรอบคอบ คิดกว้างขวาง
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดอย่างรอบคอบ กระบวนการไตร่ตรอง กระบวนการ แก้ปัญหากระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกเรียนได้ฝึกทักษะการคิด
ในลักษณะต่าง ๆ เช่น

4.1 ทักษะการคิดพื้นฐาน เช่น ทักษะความรู้ความจำ ความเข้าใจ การอ่าน การเขียน
การคิดคำนวณ

4.2 ทักษะที่เป็นแก่นสำคัญ เช่น ทักษะการสังเกต (ด้านคุณสมบัติ ความเหมือน
ความแตกต่าง) การจำแนกประเภท การจัดหมวดหมู่ การจัดลำดับ (ตามขนาดของสิ่งของหรือ
ลำดับเวลา) การเรียงลำดับ การเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ การเปรียบเทียบ
การจัดระบบความคิด การใช้เหตุผล (อุปนัย-นิรนัย) การตั้งคำถาม การขยายความ การตีความ
การสรุปความ

4.3 ทักษะการคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นการคิดแบบแยกแยะ โดยสืบสาวสาเหตุ
ปัจจัย หรือคิดแบบอริยสัจ

5. ผู้สอนให้โอกาสและให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น

6. มีการอภิปรายโต้ตอบและสรุปผลร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

7. มีการวัดและประเมินผลการเรียนทั้งด้านเนื้อหา ความรู้และกระบวนการคิด

สรุปได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้เป็นการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ
ครูผู้สอน โดยใช้กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน และวิธีการประเมิน
การเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหาและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

สื่อสังคมออนไลน์ (Social media)

ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์

สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social
network)

คำว่า “Social” หมายถึง สังคม ซึ่งในที่นี้จะหมายถึงสังคมออนไลน์ ซึ่งมีขนาดใหญ่มาก
ในปัจจุบัน

คำว่า “Media” หมายถึง สื่อ ซึ่งก็คือ เนื้อหา เรื่องราว บทความ วิดีโอ เพลง รูปภาพ
 เป็นต้น

ดังนั้น คำว่า Social media จึงหมายถึง สื่อสังคมที่มีการตอบสนองได้หลายทิศทาง โดย
ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือ Social Media เป็นสังคมออนไลน์ที่ผู้ใช้เป็น
ผู้สื่อสาร หรือเขียนเล่าเนื้อหาเรื่องราว ประสบการณ์ บทความ รูปภาพ และวิดีโอที่ผู้ใช้เขียนขึ้นเอง

ทำขึ้นเองหรือพบเจอจากสื่ออื่น ๆ แล้วนำมาแบ่งปันกับผู้อื่นที่อยู่ในเครือข่ายของตน ผ่านทางเว็บไซต์ Social network ที่ให้บริการบนโลกออนไลน์ พื้นฐานการเกิด Social media ก็มาจากความต้องการของมนุษย์หรือคนเราที่ต้องการติดต่อสื่อสารหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน จากเดิมเรามีเว็บในยุค 1.0 ซึ่งก็คือ เว็บที่แสดงเนื้อหาอย่างเดียว บุคคลแต่ละคนไม่สามารถติดต่อหรือโต้ตอบกันได้ แต่เมื่อเทคโนโลยีเว็บพัฒนาเข้าสู่ยุค 2.0 ก็มีการพัฒนาเว็บไซต์ที่เรียกว่า Web application ซึ่งก็คือ เว็บไซต์ที่มีแอปพลิเคชันหรือโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีการโต้ตอบกับผู้ใช้งานมากขึ้น ผู้ใช้งานแต่ละคนสามารถโต้ตอบกันได้ผ่านหน้าเว็บ เนื้อหาของ Social media โดยทั่วไปมีหลายรูปแบบ ทั้งกระดานความคิดเห็น (Discussion boards) เว็บบล็อก (Weblogs) วิกี (Wikis) Podcasts รูปภาพ และวิดีโอ ส่วนเทคโนโลยีที่รองรับเนื้อหาเหล่านี้ก็รวมถึง เว็บบล็อก (Weblogs) เว็บไซต์แชร์รูปภาพ เว็บไซต์แชร์วิดีโอ เว็บบอร์ด อีเมล เว็บไซต์แชร์เพลง Instant messaging, Tool ที่ให้บริการ Voice over IP เป็นต้น

Wikipedia ที่ถือว่าเป็นสารานุกรมประเภท Social media ได้นิยาม Social media ไว้ว่า (ภิเชก ชัยนิรันดร์, 2553, หน้า 22) Social media is media designed to be disseminated through social interaction, created using highly accessible and scalable publishing technique. Social media uses Internet and web-based technologies to transform broadcast media monologues (one to many) into social media dialogues (many to many). It supports the democratization of knowledge and information, transforming people from content consumers into content producers.

จากนิยามข้างต้นสามารถแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

1. เป็นสื่อที่แพร่กระจายด้วยปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม สมัยก่อนเมื่อเกิดเรื่องราวที่น่าสนใจอะไรขึ้นมา คนเราก็จะพากันมานั่งคุยกันจนเกิดสภาพ Talk of the town แต่เมื่อมาอยู่ในโลกออนไลน์ การแพร่กระจายของสื่อก็ทำได้ง่ายขึ้นโดยเกิดจากการแบ่งปันเนื้อหา (Content sharing) จากใครก็ได้ ทั้งนี้ Social media อาจจะมีอยู่ในรูปของเนื้อหาในรูปแบบเสียงหรือวิดีโอ

2. เป็นสื่อที่เปลี่ยนแปลงสื่อเดิมที่แพร่กระจายข่าวสารแบบทางเดียว (One-to-many) เป็นแบบการสนทนาที่สามารถมีผู้เข้าร่วมได้หลาย ๆ คน (Many-to-many) เมื่อมีสภาพของการเป็นสื่อสังคม สิ่งสำคัญก็คือการสนทนาพาทีที่เกิดขึ้น อาจจะเป็นการร่วมกลุ่มคุยในเรื่องที่สนใจร่วมกันหรือการวิพากษ์วิจารณ์สินค้าหรือบริการต่าง ๆ โดยที่ไม่มีใครเข้ามาควบคุมเนื้อหาของการสนทนา แม้กระทั่งตัวผู้ผลิตเนื้อหานั้นเอง เพราะผู้ที่รับสารมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในรูปแบบของการเพิ่มเติมความคิดเห็นหรือแม้กระทั่งเข้าไปแก้ไขเนื้อหานั้นได้ด้วยตัวเอง

3. เป็นสื่อที่เปลี่ยนผู้คนจากผู้บริโภคเนื้อหาเป็นผู้ผลิตเนื้อหา จากคนตัวเล็ก ๆ ในสังคมที่แต่เดิมเพราะเป็นเพียงคนรับสื่อ ขณะที่สื่อจำพวก โทรทัศน์ วิทยุ หรือหนังสือพิมพ์จะเป็นผู้ทรงอิทธิพลอย่างมาก สามารถชี้ชะตาใครต่อใครหรือสินค้าหรือบริการใดโดยที่เราแทบจะไม่มีทางอุทธรณ์แต่เมื่อเป็น Social Media ที่แทบจะไม่มีต้นทุนทำให้ใคร ๆ ก็สามารถผลิตเนื้อหาและกระจายไปยังผู้รับสารได้อย่างเสรี หากใครผลิตเนื้อหาที่โดนใจคนหมู่มาก ก็จะเป็นผู้ทรงอิทธิพล (Influencer) ไปยิ่งหากเป็นในทางการตลาดก็สามารถโน้มนำผู้ติดตามในการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการได้โดยง่าย



ภาพที่ 9 ภูมิภาคของสื่อสังคมออนไลน์ (ศัพท์น่ารู้: คำว่า Social network กับ Social media ต่างกันอย่างไร?, 2555)

ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์

สื่อสังคมออนไลน์สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ (สัญญา เครือหงส์, 2555)

1. Reputation aggregators หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเครื่องมือค้นหา (Search engine) คือเว็บไซต์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลของเว็บไซต์ ผลิตภัณฑ์ ร้านค้า หรือเนื้อหาอื่น ๆ แล้วนำมาจัดอันดับผ่านระบบการประเมินของเว็บไซต์นั้น ๆ เพื่อให้ผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตเข้ามาสืบค้นข้อมูลในด้านต่าง ๆ ตามต้องการได้อย่างง่ายดาย ตัวอย่างของสื่อทางสังคมประเภทนี้ ได้แก่ Google, Yahoo!, MSN, Tripadvisor.com, ePinions.com

2. Blogs คือ บันทึกประจำวันในรูปแบบออนไลน์ที่มีการนำเสนอตามลำดับเวลา โดยที่ผู้อ่านสามารถแสดงความคิดเห็นผ่าน Blog ได้โดยตรง นอกจากนี้ในบาง Blog นั้นยังใช้ผู้เขียนหลาย ๆ คนช่วยในการเขียนบันทึกประจำวันออนไลน์นี้ ตัวอย่างของสื่อทางสังคมประเภทนี้ ได้แก่ WordPress, Engadget, Mashable, TechCrunch

3. Online communities คือ เว็บไซต์ที่รวบรวมกลุ่มผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตที่มีความสนใจคล้าย ๆ กันโดยที่กลุ่มผู้ใช้งานเหล่านี้มักจะกลับมาดูการแลกเปลี่ยนความเห็นของผู้ใช้งานอื่น ๆ ที่มีความคิดคล้ายกับตัวเองผ่านระอออนไลน์อยู่เสมอ ตัวอย่างของสื่อทางสังคมประเภทนี้ได้แก่ CNN, Slate, YouTube, Google groups, Flickr, Del, icio.us, Wikipedia, Second life

4. Social networks คือ เครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นโครงสร้างสังคมที่ประกอบด้วย Node (ซึ่งหมายถึงบุคคลหรือองค์กร) ต่าง ๆ เชื่อมต่อกัน ซึ่งแต่ละ Node ที่เชื่อมโยงกันก็อาจมีความสัมพันธ์กับ Node อื่น ๆ ด้วย โดยที่ประเภทของความสัมพันธ์ของแต่ละ Node นั้นอาจจะมีประเภทเดียวหรือมากกว่า อาทิเช่น ค่านิยม วิสัยทัศน์ ความคิด การค้า เพื่อน ญาติ เว็บลิงค์ ฯลฯ ตัวอย่างของสื่อทางสังคมประเภทนี้ได้แก่ Facebook, Twitter, Line, Instagram, Youtube

4.1 Facebook คือเว็บไซต์ที่ให้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ผ่าน Internet หรือเรียกว่าเป็น Social network ก่อตั้งโดย Mark Zuckerberg เพชบุ๊กรอนุญาตให้ใครก็ได้เข้าใช้ เข้าสมัครลงทะเบียน และผู้เป็นสมาชิกของเพชบุ๊กนั้นสามารถสร้างพื้นที่ส่วนตัวสำหรับแนะนำตนเอง ติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ทั้งแบบ ข้อความ ภาพเสียง และวิดีโอ โดยผู้ใช้งานสามารถเลือกที่จะเป็นหรือไม่เป็นเพื่อนกับใครก็ได้ใน Facebook นอกจากนี้ ผู้ใช้ยังสามารถใช้เพชบุ๊กเพื่อร่วมทำกิจกรรมกับผู้ใช้งานท่านอื่นได้ เช่น การเขียนข้อความ เล่าเรื่อง ความรู้สึก แสดงความคิดเห็นเรื่องที่สนใจ โฟสต์รูปภาพ โฟสต์คลิป วิดีโอ แชทพูดคุย เล่นเกมที่สามารถชวนผู้ใช้งานท่านอื่นมาเล่นกับเราได้ รวมไปถึงทำกิจกรรมอื่น ๆ ผ่านแอปพลิเคชันเสริม (Applications) ที่มีอยู่อย่างมากมาย ซึ่งแอปพลิเคชันดังกล่าวได้ถูกพัฒนาเข้ามาเพิ่มเติมอยู่เรื่อย ๆ แอปพลิเคชันยังแบ่งออกเป็นหลายหมวดหมู่ เช่น เพื่อความบันเทิง เกมปลูกผัก ยอดนิยม เป็นต้น หรือไม่ว่าจะเป็นเชิงธุรกิจ แอปพลิเคชันของ Facebook ก็มีให้ใช้งานเช่นเดียวกัน จุดเด่นของเพชบุ๊ก (Facebook) คือ

4.1.1 Group page ที่เปิดให้เพื่อนในชมรม หรือทีมงานสื่อสารกันเฉพาะในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพมีระดับของผู้ใช้แบ่งเป็น Admin กับ Members ซึ่งผู้เป็น Admin แต่ละคนก็ยังเป็นเจ้าของข้อความ ภาพ วิดีโอ หรือบันทึกที่ส่งเข้าไปในกลุ่ม

4.1.2 Fan box ที่สามารถเชื่อมโยงภาพสมาชิกที่ชื่นชอบ Fan box ไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ภายนอก เช่น เว็บไซต์ของดารานักกร้อง เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย เมื่อมหาวิทยาลัยลงประกาศข่าวหรือนักเรียนแจ้งกำหนดการไปออกคอนเสิร์ต ก็จะมีบรรดาแฟนเพลงที่ชื่นชอบเข้าไปติดตามความเคลื่อนไหวทุกวัน

4.1.3 สร้างห้องสะสมภาพ ห้องสะสมวิดีโอ ห้องบันทึกไว้เผยแพร่ให้เพื่อนสนิท

4.1.4 แฟนเพจ และกลุ่ม เฟซบุ๊กมีแฟนเพจเป็นหัวหน้า Business brand สำหรับสร้างชมรมคลับ ร้านค้าต่าง ๆ และยังมีกลุ่มเอาไว้พูดคุยกันกับกลุ่มคนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน หรือเป็นประเภทเพื่อเก๋ คิษฐ์เก๋มารวมตัวกัน

4.1.5 การเชื่อมต่อ Facebook มีการเชื่อมต่อกันแบบแอฟและเว็บไซต์ภายนอกมากมาย เช่น สมัครสมาชิกผ่าน Facebook หลาย ๆ เว็บถึงกับนำคอมเม้นแบบเฟซบุ๊กมาติดตั้งกันเลยทีเดียวคือถ้าไม่ใช้เฟซบุ๊กก็จะคอมเม้นไม่ได้

4.1.6 มือถือ และแท็บเล็ต เราเล่นเฟซบุ๊กได้หลายอุปกรณ์ ที่สำคัญมีแอฟจากผู้สร้างคนอื่น ๆ ให้เลือกเล่นตั้งเยอะ ทั้งบนมือถือมีครบทุกแพลตฟอร์ม มือถือธรรมดาายังเล่นเฟซบุ๊กได้เลยส่วน Google+ ยังมีแค่มือถือ Android phone

4.2 ทวิตเตอร์ (Twitter) ก่อตั้งโดย แจ็ก ดอร์ซีย์ บิล สโตน และอิวาน วิลเลียมส์ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2549 ซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา เป็นบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ จำนวนไม่ครบล็อก (วิกิพีเดีย, 2553) โดยผู้ใช้งานสามารถส่งข้อความยาวไม่เกิน 280 อักขระเพื่อสื่อสารว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ What are you doing? ปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็น “What's happening?” เป็นแนวคิดที่เกิดจากนายดอร์ซีย์ที่ต้องการทราบว่าเป็นเพื่อนของเขาตอนนี้ทำอะไรอยู่ ด้วยการสื่อสารเป็นข้อความขนาดสั้น ข้อความอัปเดตที่ส่งเข้าไปยังทวิตเตอร์ จะแสดงอยู่บนเว็บเพจของผู้ใช้นั้นบนเว็บไซต์ และผู้ใช้คนอื่นสามารถเลือกรับข้อความเหล่านั้นทางเว็บเพจของทวิตเตอร์เอง เอสเอ็มเอส ฟีด เป็นต้น

ความสำเร็จของทวิตเตอร์ ส่งผลให้มีบริการคล้ายคลึงกันออกมาเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันประเทศไทยมีบริการลักษณะนี้เช่นเดียวกัน เช่น <http://noknok.sanook.com> และ <http://onair.kapook.com> ตัวระบบซอฟต์แวร์ของทวิตเตอร์ใช้ภาษา Scala บนแพลตฟอร์มจาวา และเปิดโอกาสให้โปรแกรมเมอร์สามารถเรียกใช้โปรแกรมผ่านเอพีไอ (API: Application programming interface) ได้ในปี พ.ศ. 2552 ทวิตเตอร์ได้รับความนิยมสูงขึ้นอย่างมากเนื่องจากได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการติดต่อกับประชาชนในการหาเสียงในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการศึกษาถึงประเภทข้อความ การโพสต์ข้อความในทวิตเตอร์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภทเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ข้อความที่ไว้วัดดูประสงค์ (ร้อยละ 40.5) 2) บทสนทนา (ร้อยละ 37.5) 3) การกระจายข่าวที่มีประโยชน์ที่ได้รับมา (ร้อยละ 8.7) 4) การบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง (ร้อยละ 5.85) 5) ข่าว (ร้อยละ 3.97) 6) สแปม (ร้อยละ 3.75) ซึ่งพบว่า มากที่สุดถึงร้อยละ 40.5 เป็นเพื่อการสื่อสารแบบไว้วัดดูประสงค์ (Pear Analytics, 2009)

มีนักวิจัยได้ทำการทดลองใช้ทวิตเตอร์แทนอีเมล (Daniel Weberg, RN, MHI, BSN, CEN, 2009) ซึ่งให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากอีเมลนั้นเมื่อทำการตอบกลับไปมาหลายรอบผู้รับสารและผู้ส่งสารจะเกิดความสับสน แต่เมื่อใช้ทวิตเตอร์เป็นสื่อกลางในการรับระดมความคิดจากหลายฝ่ายปรากฏว่าสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทวิตเตอร์ได้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการสื่อสาร เช่น การใช้คำว่า ทวิต (Tweet) แทนคำว่า การโพสต์ข้อความ การใช้คำว่า รีทวิต (Retweet: RT) แทนคำว่า การส่งต่อข้อความ ผู้ติดตาม (Follower) หมายถึง คนที่เป็นผู้ติดตามข่าวสารของผู้ใช้ทวิตเตอร์ การติดตาม (Following) คือ ผู้ใช้ทวิตเตอร์กำลังติดตามข่าวสารจากอีกคนหนึ่ง ทวิตเตอร์เป็นเครือข่ายสังคมแบบเปิดกว้างทางความคิดซึ่งสนับสนุนแนวคิดแบบประชาธิปไตย ผู้ใช้ทวิตเตอร์สามารถเลือกรับข่าวสารจากผู้ใช้ทวิตเตอร์ใด ๆ ก็ได้ โดยที่ผู้ถูกติดตามไม่จำเป็นต้องอนุญาตการติดตามหรือทำการติดตามกลับ จะเห็นว่าการใช้งานจะแตกต่างกับ Facebook, Instant messaging application ซึ่งต้องมีการสื่อสารสองทางแบบเวลาจริง

4.3 ไลน์ (Line) หมายถึง แอปพลิเคชันสำหรับการสนทนาบนอุปกรณ์การสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์และแท็บเล็ต (Tablet) ผู้ใช้สามารถสื่อสารด้วยการพิมพ์ข้อความจากอุปกรณ์การสื่อสารเครื่องหนึ่งไปสู่อีกเครื่องหนึ่ง ไลน์ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถหลากหลายเพื่อรองรับการใช้งานของผู้ใช้หลาย ๆ ด้าน ไลน์ได้รับการพัฒนาขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2554 ณ ประเทศญี่ปุ่น โดยบริษัท NHN Japan ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้บริการอินเทอร์เน็ตเกม และระบบการสืบค้นข้อมูล (Search engine) ได้ร่วมมือกับบริษัท Naver Japan Corporation และบริษัท Livedoor ร่วมกันพัฒนาขึ้น โดยปรับปรุงรูปแบบการใช้งานที่หลากหลายเพื่อรองรับการใช้งานของผู้ใช้อย่างต่อเนื่อง คำว่า ไลน์ เกิดขึ้นหลังจากที่ประเทศญี่ปุ่นเกิดแผ่นดินไหวครั้งใหญ่ในประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2554 มีชื่อว่า Tohoku earthquake เหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ระบบการติดต่อสื่อสารของประเทศญี่ปุ่นเป็นอัมพาต ขาดการติดต่อสื่อสารภาคพื้นดิน ประชาชนในประเทศต้องใช้บริการโทรศัพท์สาธารณะที่ถูกติดตั้งโปรแกรมอัตโนมัติไว้ให้สามารถใช้ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติที่ไม่คาดฝัน ประชาชนจำนวนมากต้องเข้าแถวเพื่อรองรับการบริการจึงเป็นที่มาของคำว่า ไลน์ ซึ่งแปลว่า การเข้าแถว (ศุภศิลาปี กุลจิตต์เจี๊วงค์, 2556)

LINE คือ Application ที่ผสมผสานบริการ Messaging และ Voice over IP นำมาผนวกเข้าด้วยกัน จนทำให้เกิดแอปพลิเคชันที่สามารถแชท สร้างกลุ่ม ส่งข้อความ โฟสต์รูปต่าง ๆ หรือจะโทรคุยกันแบบเสียงก็ได้ ด้วยข้อมูลทั้งหมดไม่ต้องเสียเงินหากเราใช้งานโทรศัพท์ที่มีแพ็คเกจอยู่และยังสามารถใช้งานร่วมกันระหว่าง iOS และ Android รวมทั้งระบบปฏิบัติการอื่นได้

อีกด้วย ล่าสุดสามารถใช้ได้กับบนคอมพิวเตอร์ PC และ Mac ได้แล้วด้วยความที่มีลูกเล่นมากมายสามารถแชท ส่งรูป ส่งไอคอน ส่งสติ๊กเกอร์ ตั้งค่าคุยกันเป็นกลุ่ม ฯลฯ ทำให้มีผู้ใช้งาน App นี้เป็นจำนวนมาก การทำงานของ LINE นั้น ต้องใช้เบอร์โทรศัพท์เพื่อยืนยันการใช้งาน (เอมิกา เหมมินทร์, 2556)

4.4 อินสตาแกรม (Instagram) เป็นแอปพลิเคชันบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชันสำหรับการแชร์รูปภาพที่กำลังได้รับความนิยมในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก ผู้ใช้สามารถแชร์รูปภาพ ข้อความและคลิปวิดีโอเพื่อที่จะสื่อสารไปยังผู้ที่กำลังติดตามได้ นอกจากนี้ยังมีจุดเด่นเรื่องการใช้ฟิลเตอร์สำหรับการตกแต่งรูปที่สวยงามและหลากหลาย สามารถเชื่อมโยงการโพสต์ภาพผ่านทั้งเฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ทัมเบอร์ (Tumblr) และฟลิคเกอร์ (Flickr) (จรวสิฐธิ ภิญญูยาง, 2556) อัตราการเติบโตของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในปี พ.ศ. 2555-2556 ของประเทศไทย พบว่า อินสตาแกรมถือเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็วมากที่สุดจาก 2.4 แสนคน ในปี พ.ศ. 2555 กลายเป็น 6.2 แสนคน ในปี พ.ศ. 2556 คิดเป็นร้อยละ 163 รองลงมาเป็นยูทูบ (Youtube) และทวิตเตอร์ (Twitter) ตามลำดับ (ภาวรุ พงษ์วิทย์ภานู, 2557)

4.5 ยูทูบ (Youtube) คือ เว็บไซต์ที่ให้บริการแลกเปลี่ยนภาพวิดีโอระหว่างผู้ใช้ได้ฟรี โดยนำเทคโนโลยีของ Adobe flash player มาใช้ในการแสดงภาพวิดีโอ โดยผู้ใช้สามารถเข้าดูวิดีโอต่าง ๆ พร้อมทั้งเป็นผู้อัปโหลดวิดีโอผ่าน Youtube ได้ฟรี เมื่อสมัครสมาชิกแล้วผู้ใช้งานจะสามารถใส่ภาพวิดีโอเข้าไป แบ่งปันภาพวิดีโอให้คนอื่นดูด้วย แต่หากไม่ได้สมัครสมาชิกก็สามารถเข้าไปเปิดดูภาพวิดีโอที่ผู้ใช้งานอื่น ๆ ใส่ไว้ใน Youtube ได้ แต่ไม่สามารถเป็นผู้อัปโหลดวิดีโอได้ วิดีโอที่สามารถอัปโหลดลงยูทูบได้ต้องมีความยาวไม่เกิน 15 นาที ยกเว้นวิดีโอจากพาร์ทเนอร์ของยูทูบที่ได้รับอนุญาตจากยูทูบขนาดของไฟล์ไม่เกิน 2 GB ยูทูบสามารถรับ File วิดีโอที่อัปโหลดเข้ามาในนามสกุลต่าง ๆ ได้แก่ AVI, MP4, FLV, Divx รวมทั้งรูปแบบ MPEG, VOB และ WMV นอกจากนี้ ยังรองรับไฟล์สกุล 3GP ที่อัปโหลดเข้ามาทางโทรศัพท์มือถืออีกด้วย

จุดเด่นของโปรแกรมยูทูบ (Youtube)

1. ฟรีเว็บไซต์ที่สามารถเก็บไฟล์ VDO บนเว็บ
2. สามารถอัปไฟล์วิดีโอได้ครั้งละ 10 ไฟล์
3. สามารถอัปไฟล์ได้ขนาด 2 GB ขึ้นไป
4. สามารถอัปไฟล์ที่มีความยาวเกิน 10 นาที ขึ้นไป
5. สามารถดูได้ทุกที่ทุกเวลา

6. สามารถแลกเปลี่ยนคลิปวิดีโอกันได้ทั่วโลก
7. สามารถสร้างสถานีโทรทัศน์ด้วยตัวเองได้
8. สะดวกในการอธิบายข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบวิดีโอแทน
9. ลดค่าใช้จ่ายในการทำสื่อโฆษณาผ่านเว็บไซต์
10. สามารถใช้เป็นสื่อการสอนทางไกลโดยอาจารย์ทำการอัปโหลดวิดีโอเหล่านั้นไว้

ความเป็นมาในการใช้ Social Media ในการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานของไทย

เมื่อปลายปีพุทธศักราช 2552 กลุ่มเผยแพร่และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางแผนเพื่อให้เกิดโครงการพัฒนาบุคลากรครูด้วยการใช้ Social media ขึ้นภายใต้ความเชื่อคือ “ครูไทยเรามีศักยภาพและความสามารถในการผลักดันวิธีการเรียน การสอนโดยใช้เทคโนโลยี Social media ให้เกิดความโดดเด่นและเป็นเครือข่ายสังคม แห่งการเรียนรู้ขนาดใหญ่ได้ยั่งยืน “ซึ่งภายใต้ความเชื่อนี้ต้องพัฒนาแนวคิด รวมทั้งพัฒนา เครื่องมือตัวชี้วัด กระบวนการและระบบเทคโนโลยีไปถึงระบบบริหารจัดการ เมื่อวันที่ 16-18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 จึงได้จัดประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนหาแนวทางการดำเนินการ ในโครงการนำร่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมการใช้ Social media ในการจัด การเรียนรู้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางกรอบ/ แนวทางในการดำเนินงานในโครงการอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีรายละเอียดในเนื้องานคือ เคารวะเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในโครงการ หัวข้อในการเสวนา หน้าพิชิตวิทยากรหลัก/ ผู้ช่วยเกณฑ์ในการประเมิน รวมถึงแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต ในการประชุมได้กำหนดช่วงเวลาในการอบรมรุ่นที่ 1 ในระหว่างวันที่ 29 มีนาคม ถึง 2 เมษายน พ.ศ. 2553 โดยมีกลุ่มเป้าหมายหลักคือ ครูผู้สอนจากทุกกลุ่มสาระวิชา จากโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั่วประเทศ จำนวน 200 คน ซึ่งในการนี้รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดร.ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ ได้เข้าร่วมประชุมและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน สรุปได้ ดังนี้

1. ให้นั้นการใช้เครื่องมือ Social media โดยเริ่มจากง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและครู สามารถนำไปใช้ได้ง่าย แนะนำให้ครูทราบว่าในเครื่องมือแต่ละประเภทนั้นจะนำไปปรับใช้ใน กระบวนการเรียนการสอนอย่างไร
2. พยายามสร้าง Community และ Shaer ร่วมกันเพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายสังคม แห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง
3. ให้คำนึงถึงความคงอยู่และยั่งยืน โดยควรมีการจัดประชุม/ กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

4. ขอความร่วมมือจากคณะวิทยากรในการจัดทำกราฟพัฒนาสื่อ Social media สำหรับนักเรียน เพื่อให้พัฒนาไปในทางทิศเดียวกันกับการพัฒนาครูผู้สอน (อัจฉรา จันทพลาบูรณ์, 2553) ปีพุทธศักราช 2554 ได้อบรมรุ่นที่ 2 และปีพุทธศักราช 2555 ได้อบรมรุ่นที่ 3 จำนวนครูรุ่นละ 200 คน

สรุปได้ว่า สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ใช้ติดต่อสื่อสารกันเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ มีความรวดเร็ว สามารถติดต่อกันได้ทุกที่ ทุกเวลา ทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมกันได้ อย่างหลากหลายรูปแบบทั้งข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

- 1) Reputation aggregators หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเครื่องมือค้นหา (Search engine)
- 2) Blogs 3) Online communities และ 4) Social networks คือ เครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นโครงสร้างสังคมที่ประกอบด้วย Node ต่าง ๆ เชื่อมต่อกันและนำมาใช้ในการพัฒนางาน ในด้านต่าง ๆ ซึ่งในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย มีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นลำดับ โดยในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ Social networks ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนการสอน 4 ประเภท คือ เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) และยูทูป (Youtube)

เจตคติและการวัดเจตคติ

ความหมายของเจตคติ

ธีรภูมิ เอกะกุล (2550, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติ (Attitude) เป็นคุณลักษณะ ภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกหรือปรากฏการณ์ทางจิตอันเป็นสาเหตุหนึ่ง ของพฤติกรรมมนุษย์ คำว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มีรากศัพท์มาจากภาษา ลาตินว่า Aptus แปลว่า ไน้มอง เหมาะสม แต่เดิมนั้นเจตคติใช้คำว่า ทศนคติ ต่อมา คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ 2519 และกรมวิชาการและกระทรวงศึกษาธิการได้ใช้คำนี้ตลอดมา ถึง ปัจจุบัน

ชม ภูมิภาค (2551) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติ คือ วิธีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่ง บางอย่าง คำจำกัดความเช่นนี้ใช้คำจำกัดความเชิงวิชาการมากนักแต่หากเราจะพิจารณาโดย ละเอียด แล้วเราก็พอจะมองเห็นความหมายของมันลึกซึ้งชัดเจนพอดูเมื่อพูดว่าคือความรู้สึกต่อ สิ่งนั้น ก็หมายความว่าเจตคตินั้นมีวัตถุ วัตถุที่เจตคติตรงต่ออันนั้นจะเป็นอะไรก็ได้ อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ นโยบายหรืออื่น ๆ อาจจะเป็นได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม ดังนั้นวัตถุแห่ง เจตคตินั้นอาจจะเป็นอะไรก็ได้ที่คนรับรู้หรือคิดถึงความรู้สึกเช่นนี้ อาจจะเป็นในด้านการจูงใจหรือ

อารมณ์และเช่นเดียวกันแรงจูงใจแบบอื่น ๆ คือ ดูได้จากพฤติกรรม เจตคติมี 2 ประเภท คือ เจตคติทั่วไป เจตคติทั่วไป เจตคติเฉพาะอย่าง ดังนั้นอาจสรุปความหมายของเจตคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด ๆ ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใด ๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่และทำให้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิริยาตอบสนอง

กฤษฎา คูหาเรืองรอง (2553, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในใจซึ่งเป็นพฤติกรรมลักษณะหนึ่งอันเกิดจากความรู้สึกนึกคิด และความรู้ในการเห็นคุณค่า รู้สึกพอใจ ชอบ หรือไม่เห็นคุณค่า ไม่พอใจ ไม่ชอบต่อสิ่งเร้า เช่น คน วัตถุสิ่งของ เหตุการณ์ สถานที่ และความคิด เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายของเจตคติ สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มน้าวใจที่แสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ลักษณะและประเภทของเจตคติ

พัชรา ทิพยทัศน์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติมีคุณลักษณะที่สำคัญนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่าจะมีประสบการณ์ที่เหมือนกันก็เป็นเจตคติที่แตกต่างกันได้ ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น
2. เจตคติเป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อม ภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่สังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนองมีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลว่า ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวข้องกับอารมณ์ด้วย
3. เจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมินคือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย ก็คือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบ ไม่ได้หมายความว่า ไม่ควรมีเจตคตินั้นเป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น
4. เจตคติมีความเข้ม คือมีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมากก็แสดงว่ามี ความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามี ความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น เจตคติเป็นพฤติกรรม ภายนอกแสดงออกเนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย

7. เจตคติต้องมีส่วนเร้าจึงจะมีการตอบสนองขึ้น ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอกจะต้องตรงกัน เพราะก่อนแสดงออกนั้นก็ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมแล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

จะเห็นว่า จากการศึกษาลักษณะและประเภทของเจตคตินั้น สรุปได้ว่า เจตคตินั้นสามารถปลูกฝังและเปลี่ยนแปลงได้ เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เป็นแรงขับแรงจูงใจบุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะแสดงออกไปในทางต่อต้านและสนับสนุน ดังนั้นการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดเจตคติทางบวกต่อการเรียนเป็นสิ่งที่คุณครูผู้สอนไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญควบคู่ไปกับวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพด้วย

องค์ประกอบของเจตคติ

พัชรา ทิพย์ทัศน์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวบรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในความประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว

องค์ประกอบทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ ส่วนเจตคติที่มีต่อแฟชั่นเสื้อผ้าจะมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์สูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจต่ำ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะ

สนับสนุนหรือคัดค้านทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วย ทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่มีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณี ในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่งแต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มี

การเกิดและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 260-261) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติเกิดจากการมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติม แตกต่างจากประสบการณ์เดิม เราก็อาจเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติมี 2 ทาง ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงในทางเดียวกัน (Congruent change) หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะเพิ่มมากขึ้นในทางบวก แต่ถ้าเจตคติเป็นไปในทางลบก็เพิ่มมากขึ้นในทางลบ

2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง (Incongruent change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะลดลงและไปเพิ่มทางลบ

หลักการของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันหรือการเปลี่ยนแปลงไปคนละทางนั้นมีหลักการว่า เจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปคนละทาง เพราะการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันมีความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวกับปัจจัยต่อไปนี้

1. ความสุดขีด (Extremeness) เจตคติที่อยู่ปลายสุดเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่รุนแรงนักเช่นความรักที่สุด และความเกลียดที่สุดเปลี่ยนแปลงยากกว่าความรักและความเกลียดที่ไม่มากนัก

2. ความซับซ้อน (Multicomplexity) เจตคติที่เกิดจากสาเหตุเดียวกันเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเดิมจากหลาย ๆ สาเหตุ

3. ความคงที่ (Consistency) เจตคติที่มีลักษณะคงที่มาก หมายถึง เจตคติที่เป็นความเชื่อฝังใจเปลี่ยนแปลงยากกว่าเจตคติทั่วไป

4. ความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง (Interconnectedness) เจตคติที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยเฉพาะที่เป็นไปในทางเดียวกันเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่มีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม

5. ความแข็งแกร่งและจำนวนความต้องการ (Stong and number of wants served) หมายถึง เจตคติที่มีความจำเป็นและความต้องการในระดับสูง เปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่แข็งแกร่งและไม่อยู่ในความต้องการ

6. ความเกี่ยวเนื่องกับค่านิยม (Centrality of related values) เจตคติมีหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องจากค่านิยมความเชื่อที่ค่านิยมนั้นดีน่าปรารถนา และเจตคติสืบเนื่องมาจากค่านิยมชนบทรวมนิยมประเพณี และวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

เจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วแสดงออกมาทางกิริยาท่าทาง เพื่อตอบสนองต่อสิ่งทำให้เกิดความรู้สึก อาจเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้

การวัดเจตคติ

การวัดเจตคติถือว่าเป็นเรื่องที่ยากมาก เพราะเป็นการวัดสิ่งที่วัดไม่ได้ ดังนั้น นักวิชาการก็หาวิธีวัดขึ้นมาโดยการสร้างเครื่องมือวัดเรียกว่า สเกล (Scale) หมายความว่า เป็นวิธีที่สร้างเครื่องมือโดยใช้ประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละเรื่องทีวัดมาซึ่งน้ำหนักและให้คะแนนมากน้อยต่างกันอย่างไร ซึ่งเมื่อสร้างวิธีวัดเสร็จก็ตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ (Validity) แล้วก็ใช้วัดเจตคตินั้น ๆ กับกลุ่มประชากรที่ต้องการจะศึกษา เจตคติในเรื่องนั้นจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับคะแนนที่ได้รับและการวัดเจตคตินั้นก็มีแบบการวัดเจตคติมีอยู่หลายแบบหลายลักษณะ เช่น มาตราวัดของลิเคิร์ท

มาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert's summated rating scale) คือ การจัดให้มีข้อความที่แสดงเจตคติต่อที่หมายในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง แล้วให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือตอบว่า เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย กับข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด คำตอบของแต่ละข้อความจะมีให้เลือกตอบ 5 ช่วง ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยเฉย ๆ หรือยังไม่ตัดสินใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างมาก

เครื่องมือการวัดเจตคติ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่น โดยการเฝ้ามองอย่างมีจุดมุ่งหมายและจัดบันทึกพฤติกรรมอย่างมีแบบแผน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีเจตคติความเชื่อและอุปนิสัยอย่างไร

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปถามบุคคลนั้นด้วยตนเองเป็นการคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย การวัดเจตคตินี้ต้องเตรียมข้อรายการที่จะถามไว้อย่างดีและตรงเป้าหมาย

3. การรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการให้ผู้ถูกสอบวัดแสดงความรู้สึกตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส โดยมีสิ่งเร้าเป็นข้อคำถาม แบบทดสอบหรือมาตราวัดที่นิยมใช้กันมีแนวทางเทอร์สโตน (Thurstone) ลิเคิร์ต (Likert) ออสกู๊ด (Ossgood) และกัตแมน (Guttman)

4. เทคนิคจินตนาการ (Projective technique) เป็นการวัดเจตคติที่อาศัยสถานการณ์หลายอย่างเร้าผู้สอบ เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ภาพแปลก ๆ เรื่องราวแปลก ๆ ให้ผู้สอบจินตนาการออกมาแล้วตีความหมาย

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological measurement) เป็นการวัดที่อาศัยเครื่องมือไฟฟ้าเพื่อวัดความรู้สึกของการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น ดีใจ เสียใจ เครื่องมือแบบนี้ยังไม่พัฒนาดีพอไม่มีคนนิยมใช้

6. วิธีสังคมนิยม โดยการให้กลุ่มรายงานเกี่ยวกับเจตคติของเขาต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน

ชนิดของมาตราวัดเจตคติและการสร้าง

เจตคติเป็นพฤติกรรมภายในที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งตัวเอาเองเท่านั้นที่ทราบ การวัดเจตคติโดยตรงจึงทำไม่ได้ แต่การศึกษาเจตคตินั้นสามารถกระทำได้ เจตคติสามารถวัดได้โดยการสร้างแบบวัดเจตคติเพื่อถามความรู้สึกต่อสิ่งเร้าในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ แบบวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3-4 วิธี คือ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 48)

1. วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) เป็นวิธีการวัดเจตคติที่รู้จักกันแพร่หลายมากที่สุดวิธีหนึ่ง การวัดเจตคติของลิเคิร์ต เริ่มด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ต้องการจะศึกษาให้ความหมายสิ่งที่ต้องการจะวัดให้แน่นอน ชัดเจนและครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการวัดทั้งหมด และข้อความที่สร้างขึ้นต้องประกอบไปด้วยข้อความที่สนับสนุนและต่อต้านในเรื่องที่ต้องการจะวัด กล่าวคือ มีข้อความที่เป็นบวกและลบคละกันไปและนำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะทำการศึกษา โดยกำหนดค่าตอบของแต่ละข้อความให้เลือกตอบคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนนั้น จะขึ้นอยู่กับชนิดข้อความว่าเป็นข้อความที่สนับสนุนหรือเป็นบวก ถ้าคำตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และลดลงไปจนถึงตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 1 คะแนน ส่วนข้อความที่ต่อต้านหรือเป็นลบ ถ้าตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และลดลงเรื่อย ๆ ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 1 คะแนน คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดเจตคติคือผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัดเจตคติ ซึ่งลิเคิร์ตถือว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมีโอกาสที่จะตอบเห็นด้วย กับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นมาก และในทำนองเดียวกันผู้ที่มีเจตคติไม่ดี

ต่อสิ่งใดนั้นโอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นก็มีน้อยและโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีมาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเจตคติของผู้ตอบในแบบวัดเจตคติของแต่ละคน

2. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone, 1974, p. 226) วิธีการวัดแบบเทอร์สโตนนี้เน้นปัญหาด้านการมีช่วงเท่ากัน มากกว่าการวัดแบบอื่นซึ่งในทางปฏิบัติ หมายถึง วิธีการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสากล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากันโดยเทอร์สโตนยึดหลักที่ว่า “คุณลักษณะใด ๆ ในความรู้สึกของคนเรานั้นจะมีตั้งแต่เป็นด้วยน้อยที่สุด ไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด” โดยแบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 11 ช่วงเท่า ๆ กัน ความคิดเห็นแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักค่าเจตคติต่างกันไปอยู่ในช่วงไหนนั้นก็แล้วแต่ข้อความคิดเห็นนั้น

3. วิธีกัทแมน (Gutman scale) จากข้อบกพร่องเทอร์สโตนสเกลและลิเคิร์ทสเกลในเรื่องเกี่ยวกับความหมายของคะแนนและความเป็นมิติเดียวกันตลอดจนความสามารถในการนำคะแนนมาสร้างเป็นสเกลใช้แก่ข้อบกพร่องที่กัทแมนได้ให้ความสนใจและคิดหาวิธีสร้างสเกลที่มีคุณสมบัติเด่น

4. วิธีการหาความแตกต่างของความหมาย (Semantic differential) เป็นการศึกษเกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Concepts) ของบุคคลแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้ที่คิดวิธีนี้ คือ ชาร์ล ออสกู๊ด (Charles E. Osgood) และผู้ร่วมงานเป็นการศึกษาถึงความหมายของสิ่งต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มที่จะศึกษาโดยการให้ประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการวัดอาจจะเป็นสถานที่บุคคลเหตุการณ์ ฯลฯ การประมาณค่านั้นใช้คำคุณศัพท์ซึ่งตรงกันข้ามและมีลำดับของความมากน้อยจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งรวมทั้งหมด 7 อันดับ (บางครั้งใช้ 5 หรือ 3 อันดับ) ในการที่จะให้ผู้ตอบประเมินค่ามาก หรือน้อยนี้ทำให้เชื่อได้ว่าแบบวัดนี้สามารถใช้วัดเจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ได้และสามารถเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ ได้

เห็นได้ว่าการวัดเจตคตินั้นมีหลายวิธี และวิธีของลิเคิร์ทสเกลเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้นำวิธีการของลิเคิร์ทสเกลชนิด 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความรู้สึกต่าง ๆ ของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2559) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้วิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research) วิธิดำเนินการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน 1) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 612 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) หาค่าความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority needs index แบบปรับปรุง (PNI Modified) ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพที่เป็นจริงของการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, SD = .719) 2. สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.40, SD = .588) และ 3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.16 ถึง 0.12 โดยภาพรวมเฉลี่ย 0.12

ภัทรา เรืองสวัสดิ์ (2553, หน้า 1-2) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรม การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) มีการเข้าใช้บริการในช่วงเวลา 18.01-22.00 น. มีความถี่ในการเข้าใช้ 7 วัน/สัปดาห์ ใช้เวลาในการเข้าเว็บไซต์แต่ละครั้งโดยเฉลี่ย 90 นาที เปิดเข้าเว็บไซต์

จากที่บ้าน/ หอพัก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มากที่สุด กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างทำเป็นประจำมากที่สุด 3 อันดับแรก เมื่อเข้าใช้เว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ คือ สนทนากับเพื่อน (Chat) อัพเดทสถานะ/ ข้อมูลส่วนตัว/ รูปภาพและหาข้อมูล/ แลกเปลี่ยนข้อมูล คนวัยทำงานที่มีอาชีพและรายได้แตกต่างกันมีช่วงเวลาในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่างกัน

ทวิพงศ์ ศรีสุวรรณ (2553, หน้า 115-116) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ วิชาฟิสิกส์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) หาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ วิชาฟิสิกส์ 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ วิชาฟิสิกส์ที่พัฒนาขึ้น 3) เพื่อประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการใช้การประเมินตามสภาพจริง 4) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ วิชาฟิสิกส์ที่พัฒนาขึ้น โดยคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญประเมินทั้งด้านเนื้อหาและด้านสื่อและการออกแบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.9 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี คะแนนการทดสอบหลังเรียนมีคะแนนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินกิจกรรมตามสภาพจริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และจากการประเมินความพึงพอใจ มีค่าเท่ากับ 4.38 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก

สุธีญรัตน์ ใจจันทร์ (2553, หน้า 89-91) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social network) ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนจ่านกร้อง จังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า 1) นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ส่วนใหญ่มีคอมพิวเตอร์ใช้ที่บ้านเป็นของตนเอง โดยเพื่อนแนะนำให้รู้จักกับเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยใช้บริการ www.facebook.com มากที่สุดในช่วงเวลา 16.00-20.00 น. ผู้ปกครองมีส่วนในการดูแลและให้ความรู้ในการใช้น้อย และเพื่อนมีส่วนในการสอนและแนะนำในহারใช้มาก 2) นักเรียนมีพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการสอนและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการใช้ ด้านพฤติกรรมการคุยในห้องสนทนา ด้านส่วนตัว และด้านการกรอกข้อมูลส่วนตัว

พิชญาวี คณะผล (2554, หน้า 66-71) ได้ศึกษาทัศนคติ การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจของการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ กรณีศึกษานักศึกษาและบุคลากรวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จ.เพชรบูรณ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยตอบ แบบสอบถามจากจำนวนกลุ่มประชากร 286 คน ผลการวิจัยสรุปดังนี้ ส่วนใหญ่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 16-25 ปี สถานภาพโสดรายได้โดยเฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในเชิงบวก ส่วนมากให้ความสำคัญสำหรับสังคมออนไลน์เป็นช่องทางเปิดกว้าง เป็นเครื่องมือให้คนได้แสดงความคิดเห็นได้ในหลากหลายแง่มุม สามารถค้นหาข้อมูลและตอบสนองความต้องการได้ง่าย และเป็นการโต้ตอบกันโดยอิสระ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนเวลาใด มีการใช้ประโยชน์จากสังคมออนไลน์เพื่อสนทนา (Chat) กับเพื่อน ค้นหาเพื่อนเก่าหรือหาเพื่อนใหม่ เพื่อการติดตามข่าวสารที่สนใจ และเพื่อรับส่งอีเมล ดาวน์โหลดเพลง ดาวน์โหลดเกม มีความพึงพอใจมากในเรื่องของการได้สนทนา (Chat) ได้ตอบกับเพื่อนหรือผู้ที่ต้องการสื่อสารด้วย มีความคล่องตัวหรือรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารและ มีความหลากหลายของชุมชนหรือกลุ่มสังคม

ชุดิมา สัจจามันท์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรบทางไกล การรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาทางไกล ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเปิดประเทศญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) มหาวิทยาลัยเปิดทั้งสองแห่งให้ความสำคัญในเรื่องการรู้สารสนเทศ และไม่ได้ใช้คำว่าสารสนเทศโดยตรง และมีความต่างในเรื่องเนื้อหา/จุดเน้นเนื้อหา และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน 2) ชุดฝึกอบรบทางไกลการรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาทางไกลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยเอกสารฝึกอบรบ แบ่งเนื้อหาเป็น 3 หน่วย แต่ละหน่วยแบ่งเป็น 2 ตอน และแต่ละตอนแบ่งเป็น 2 เรื่อง และรายการสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 6 รายการ 3) ผลการประเมินชุดฝึกอบรบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา ผู้ทดลองใช้ชุดฝึกอบรบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การหาค่าประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรบ โดยการทดลองใช้เบื้องต้น พบว่า ชุดฝึกอบรบทั้งสามหน่วยมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80 ตามที่กำหนดไว้และ ผลสัมฤทธิ์ ของนักศึกษาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นคร ละลอกน้ำ (2558, หน้า 86-88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรบการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอน โดยใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติในงานจริง สำหรับนิสิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E_1/E_2 เท่ากับ 85/ 85 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรบด้วยชุดฝึกอบรบฯ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรบของนิสิตที่ฝึกอบรบด้วยชุดฝึกอบรบฯ กับนิสิตที่ฝึกอบรบแบบปกติ และเพื่อประเมินรับรองชุดฝึกอบรบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดฝึกอบรบการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอนโดยใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติในงานจริง สำหรับนิสิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ $E_1/E_2 = 86.61/ 87.50$ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) คะแนนทดสอบหลังฝึกอบรบ

ด้วยชุดฝึกอบรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอนโดยใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติในงานจริงสำหรับนิสิต
ครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 3) ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอนโดยใช้รูปแบบ
การฝึกปฏิบัติในงานจริงของนิสิตครูสูงกว่าการฝึกอบรมแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 4) การประเมินรับรองชุดฝึกอบรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอนโดยใช้รูปแบบการฝึก
ปฏิบัติในงานจริง สำหรับนิสิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ใน
เกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด

สุขจิตร์ ตั้งเจริญ (2562, หน้า 37-40) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โดยมี
วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมทักษะด้านความรู้
ความสามารถทั่วไป 2) ศึกษาดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้าน
ความรู้ความสามารถทั่วไป และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า การประเมินความเหมาะสม
ของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ย 4.67 และผลสัมฤทธิ์ของการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ
ด้านความรู้ความสามารถทั่วไป มีคะแนนทดสอบหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

Engelbreeht and Lin (2008) ได้ศึกษาตรวจสอบความจริงของคนในชุมชน ออนไลน์
ทั้งหมด 18 ประเทศ ประกอบด้วย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย
แคนาดา บราซิล ฝรั่งเศส เยอรมัน อิตาลี อังกฤษ ไอร์แลนด์ รัสเซีย ไนจีเรีย ตุรกี และอินโดนีเซีย
ผลการศึกษาพบว่า ประเทศที่ใช้ชุมชนออนไลน์มากที่สุด คือ เกาหลีใต้ คิดเป็นร้อยละ 63
โดยผู้บริโภคจะอยู่ในช่วงอายุ 19-35 ปี เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59 ใช้ชุมชน
ออนไลน์เพื่อความบันเทิงมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อศึกษาของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ 4 ขั้นตอน คือ

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาหลักสูตรแบ่งออกเป็นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์และการพัฒนาหลักสูตร โดยการวิเคราะห์เอกสารที่นำมาใช้ประกอบในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตลอดจนศึกษารูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ 4) การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม

2. การศึกษานโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอก การศึกษาผลการตรวจติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาโรงเรียน การศึกษาสภาพปัญหาวิชาชีพครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การบริหารและจัดการ ศึกษาของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิธีการวิเคราะห์เอกสารเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา

3. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 สภาพปัญหาในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับเป็น 5, 4, 3, 2, 1, ตามลำดับ มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ได้รับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยร้อยละ

4. ศึกษาความรู้ความเข้าใจและความต้องการของครูในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ จำนวน 38 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้การจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจและความต้องการของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 ความต้องการของครู ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้มากำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรคือ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตร หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ รูปแบบการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร การดำเนินการแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร ส่วนที่ 2 การประเมินคุณภาพโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร และส่วนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร

เป็นการกำหนดรายละเอียดในโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตรดำเนินการดังนี้

1. กำหนดสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยนำข้อมูลขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 1) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นโยบายการจัดการศึกษา 3) สภาพปัจจุบันและปัญหาของครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 4) ความรู้ความเข้าใจและความต้องการของครูในการพัฒนาการเรียนการสอน 5) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดหลักการและเหตุผล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
3. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ครูผู้เข้ารับการอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. กำหนดหน่วยการฝึกอบรม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 หน่วยการฝึกอบรม คือ

4.1 หน่วยตรวจสอบฐานเดิม เป็นหน่วยการฝึกอบรมโดยการประชุมและอภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตรวจสอบและประเมินตนเองเรื่องการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 หน่วยต่อเติมฐานใหม่ เป็นหน่วยการฝึกอบรม โดยการบรรยายเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ การนำสื่อสังคมออนไลน์เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อการเรียนการสอนโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์

4.3 หน่วยให้ลงมือทำ เป็นหน่วยการฝึกอบรมโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติงานในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4 หน่วยนำเสนอผลงาน เป็นหน่วยการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำกิจกรรมที่สร้างขึ้นในกิจกรรมฝึกอบรมขั้นตอนที่สาม นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติมเพื่อให้การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ในแต่ละหน่วยการฝึกอบรม ประกอบด้วยส่วนย่อย 6 ส่วน คือ ชื่อหน่วยการฝึกอบรม จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

4.4.1 ชื่อหน่วยการฝึกอบรม เป็นการกำหนดชื่อหน่วยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีคำอธิบายเกี่ยวกับหน่วยการฝึกอบรมนั้น ๆ

4.4.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดเกณฑ์ในแต่ละหน่วยการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

4.4.3 เนื้อหาการฝึกอบรม เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมโดยจัดอันดับตามความสำคัญ ความต่อเนื่องและความยากง่ายของเนื้อหาสาระ

4.4.4 กิจกรรมฝึกอบรม เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเป็นหลัก

โดยกิจกรรมในการฝึกอบรมประกอบด้วยรูปแบบ และวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning) ที่สร้างสรรค์โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์

4.4.5 สื่อประกอบการฝึกอบรม เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับกิจกรรมของแต่ละหน่วยฝึกอบรม ประกอบด้วย Power point คอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้ระบบอินเทอร์เน็ตสรุปประเด็นของแต่ละเนื้อหา คู่มือ ใบความรู้ ใบงาน

4.4.6 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรมการประเมินผลความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์

5. การจัดทำโครงร่างเอกสารหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การจัดทำโครงร่างเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผลจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการฝึกอบรม โครงสร้างระยะเวลาการฝึกอบรม เนื้อหาสาระกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

5.2 การจัดทำโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย คู่มือการฝึกอบรม สำหรับวิทยากร คู่มือการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม คู่มือติดตามและประเมินผล ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างสรรค์ผลงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินคุณภาพโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นการประเมินคุณภาพโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร มีรายละเอียด ดังนี้

1. จุดประสงค์ของการประเมินคุณภาพ เป็นการนำโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน โดยประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นการพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผลจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการฝึกอบรม โครงสร้าง ระยะเวลาการฝึกอบรม เนื้อหาสาระกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และองค์ประกอบของโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย คู่มือการฝึกอบรมสำหรับวิทยากร คู่มือการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม คู่มือการติดตามและประเมินผลโดยพี่เลี้ยง โดยผู้ประเมินด้าน

ความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพเป็นแบบประเมิน โครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร ได้มาจากการศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในแต่ละ องค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นการประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับเป็น 1, 0, -1 ตามลำดับ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวลีเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 107) โดยกำหนดคะแนนการประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาวิเคราะห์แล้วเทียบเกณฑ์ระดับคุณภาพตามคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมมาก

2.51-3.50 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมน้อย

1.00-1.50 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเหมาะสมที่ยอมรับว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบอุปนัยและนิรนัยมีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินและโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร

ไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านประเมินความเหมาะสมและสอดคล้อง โดยผู้วิจัยประสานงานกับ
ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโครงร่าง
หลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและ
นำเสนอผล โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าดัชนี
ความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพเหมาะสม พบว่า ความสอดคล้อง
ของโครงร่างหลักสูตรมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.8-1.00

4.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่าง
หลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงร่างหลักสูตรและ
โครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร มีความเหมาะสมรวมเฉลี่ยระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.2.1 ควรใส่รายละเอียดในแผนการฝึกอบรมให้หมด เป็นขั้นตอนให้ละเอียด
มากขึ้น

4.2.2 ใบงานควร Guide ให้ผู้เข้ารับการอบรม ศึกษารายละเอียดมีการระดม
ความคิดในกลุ่มให้มากขึ้น

5. การปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรและโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร

ผู้วิจัยนำผลการประเมินคุณภาพด้านความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรและ
โครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตรเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถ้าข้อใดมีค่าเท่ากับหรือ
มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดถือว่ามีความเหมาะสมผู้วิจัยจะคงไว้ แต่ถ้าข้อใดมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์
ที่กำหนดผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงแก้ไข รวมถึงเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำ
ฉบับสมบูรณ์

ส่วนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ฉบับ มีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา
การเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน
20 ข้อ วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ หลักการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ

พัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการทดสอบก่อนและหลัง การฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

1.1 วิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับ ข้อคำถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ถือว่าเหมาะสม พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม มีค่า อยู่ระหว่าง 0.8-1.00

1.2 วิเคราะห์ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยคอมพิวเตอร์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีเกณฑ์ค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.2-0.8 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ถือว่าเหมาะสม พบว่า แบบทดสอบที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีค่าความยากง่าย ตั้งแต่ 0.46-0.71 และมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33-0.75

1.3 วิเคราะห์คุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้กับ ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) โดยมีเกณฑ์ค่าความ เชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่าเหมาะสม พบว่า แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อ สังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบ เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

1.4 นำผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่า แบบทดสอบทุกข้อ มีค่าเท่ากับหรือมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงคงไว้และปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำฉบับสมบูรณ์

2. แบบวัดเจตคติมีต่อการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียน การสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ซึ่งเป็นแบบวัดเจตคติ ชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

2.2 สร้างข้อความที่แสดงลักษณะของเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการใช้อีเลิร์นนิ่งออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งทางบวกและทางลบ โดยกำหนดน้ำหนักในการตอบตัวเลือกต่าง ๆ แต่ละข้อความตามเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 ข้อความที่มีความหมายทางบวก (Positive statement) ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

2.2.2 ข้อความที่มีความหมายทางลบ (Negative statement) ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ในการแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยเป็นระดับคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	แปล	ความหมาย
4.51-5.00	หมายถึงคุณภาพระดับอยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.51-4.50	หมายถึงคุณภาพระดับอยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วย
2.51-3.50	หมายถึงคุณภาพระดับอยู่ในเกณฑ์	ไม่แน่ใจ
1.51-2.50	หมายถึงคุณภาพระดับอยู่ในเกณฑ์	ไม่เห็นด้วย
1.00-1.50	หมายถึงคุณภาพระดับอยู่ในเกณฑ์	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 นำแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้อีเลิร์นนิ่งออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ของโครงสร้างคำถามและความเหมาะสมของการใช้ภาษา

2.4 นำแบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้อีเลิร์นนิ่งออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ที่สร้างแล้วเสนอต่อประธานและคณะกรรมการคณาจารย์จากนั้นแก้ไขตามความเห็นของประธานและคณะกรรมการ

2.5 นำแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของโครงสร้างคำถาม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ จากนั้นนำผลการประเมินมาหาค่า IOC โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้ (ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2545, หน้า 105)

- ให้คะแนน +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่า IOC โดยต้องมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป และแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการตรวจสอบความสมบูรณ์ของโครงสร้างคำถาม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.8-1.00

2.6 จัดพิมพ์แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้

เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างเสร็จแล้วไปใช้กับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง และดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 12 ชั่วโมง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจและความสามารถของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงกึ่งทดลองแบบขั้นต้น (Quasi-experimental research) แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest design มุ่งเน้นการทดลองกับกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวดำเนินการวัด (Observation) ผู้เข้าร่วมการทดลองก่อนและหลังการทดลอง หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากการวัดไปเปรียบเทียบกันเพื่อทดสอบดูว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร มีรายละเอียดดังนี้

O₁ x O₂

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

- O₁ หมายถึง คะแนนการทดสอบก่อนฝึกอบรมครูเพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้
- X หมายถึง ฝึกอบรมครูโดยใช้หลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- O₂ หมายถึง คะแนนการทดสอบหลังฝึกอบรมครูเพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 แบบทดสอบความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วิธีการดำเนินการทดลอง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การดำเนินการก่อนการทดลอง

3.1.1 ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ เกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่ และวิธีการฝึกอบรม

3.1.2 ทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ เพื่อขอความร่วมมือให้คณะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ารับการฝึกอบรมตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนด

3.1.3 จัดเตรียมเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรมและบันทึกภาพวิดีโอทัศนและถ่ายภาพขณะทำการฝึกอบรม

3.2 การดำเนินการทดลอง

3.2.1 การประเมินก่อนการทดลอง ประกอบด้วย ประเมินความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.2 ดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อการใช้สื่อสังคม ออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การดำเนินการหลังการทดลอง

3.3.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสื่อ สังคมออนไลน์ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการสื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการจัด การเรียนรู้เพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการทดลอง โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลัง โดยใช้สถิติ t-test โดยกำหนดนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังฝึกอบรม โดยใช้ คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลโดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลัง โดยใช้สถิติ t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1.1 การทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์ หลักการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดวิเคราะห์การออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

1.2 การติดตามและประเมินผลความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตอนที่ 3 การประเมินความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ วิเคราะห์ รวม 20 ข้อ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรอบรมครูเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะแบบแยกส่วน (Analytic rubric score) 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และควรปรับปรุง กำหนดเกณฑ์การผ่านตั้งแต่ระดับคุณภาพดีขึ้นไป

2. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลและผลของการฝึกอบรมมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้จัดการฝึกอบรมครูเพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

กระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน ดังแสดงในตารางที่ 2

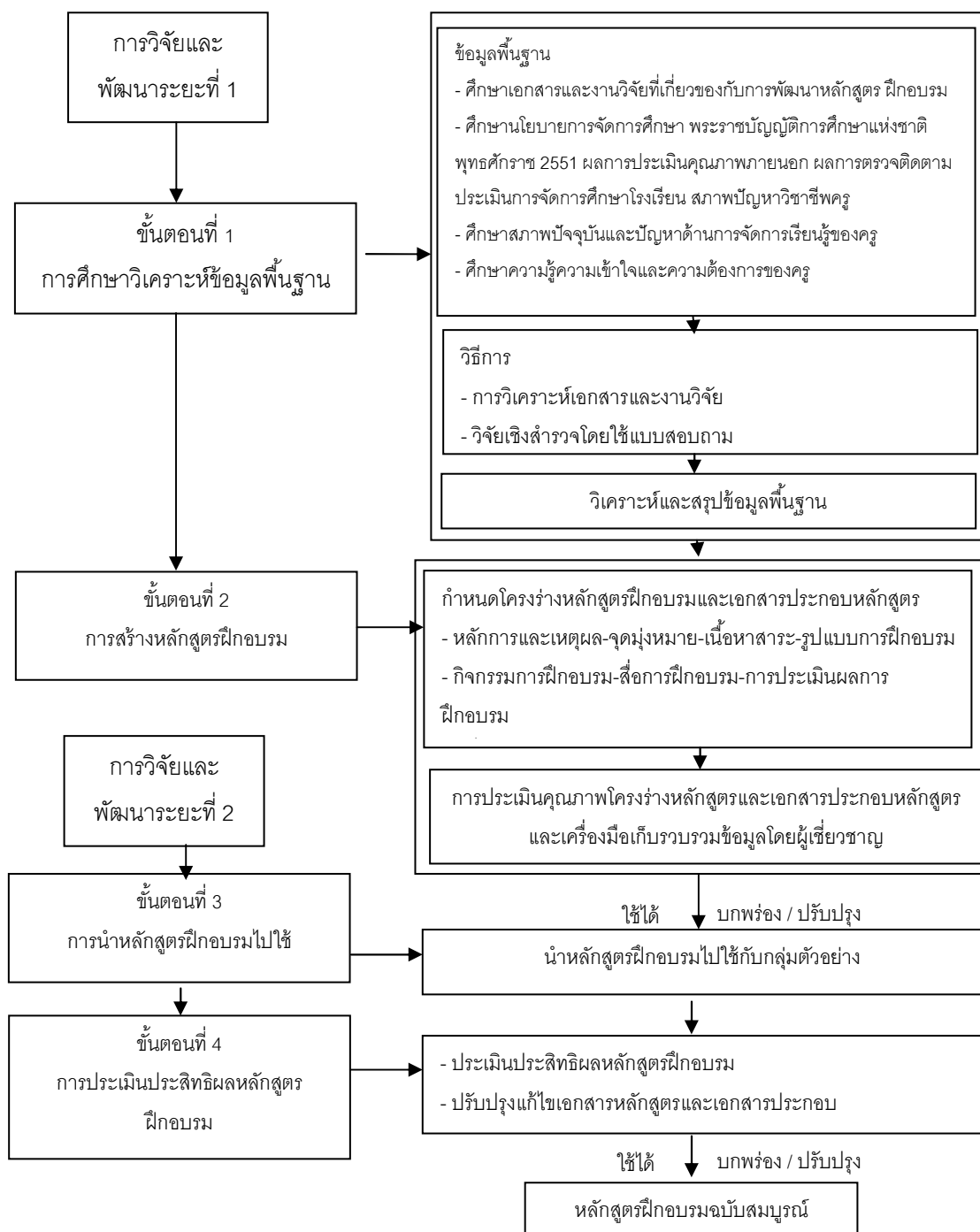
ตารางที่ 2 ขั้นตอนการการพัฒนาหลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนที่เน้นการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 2. การศึกษานโยบายการจัดการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพศึกษาสภาพปัญหา วิชาชีพครูการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน 3. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. ศึกษาความรู้เข้าใจและความต้องการ ของครูในการพัฒนาด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	- การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย - การวิเคราะห์เอกสาร - การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม - การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม	- เอกสารและงานวิจัย - เอกสารที่เกี่ยวข้อง - ผู้บริหารและหัวหน้างาน วิชาการจำนวน 2 คน - ครูผู้สอนจำนวน 30 คน	- ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรม - ข้อมูลการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมให้ตรงตามนโยบายการจัดการศึกษา - สภาพปัจจุบันและปัญหา ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน - ความรู้ความเข้าใจและ ความต้องการของครู

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม	1. เพื่อสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและ เอกสารประกอบหลักสูตร 2. เพื่อประเมินคุณภาพโครงร่างหลักสูตรและ เอกสารประกอบหลักสูตร	1. เขียนโครงร่างหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร 2. ผู้เชี่ยวชาญประเมินและ ให้ข้อเสนอแนะ	- ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อ มูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 - ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรม การวัด และประเมินผลจำนวน 5 คน - วิเคราะห์คุณภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน	- โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและ เอกสารประกอบ - โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและ เอกสารประกอบที่ผ่านการประเมิน คุณภาพ - เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่าน การวิเคราะห์คุณภาพ
ขั้นตอนที่ 3 การนำหลัก สูตรฝึกอบรมไปใช้	เพื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง	- ออกแบบการวิจัยเป็นแบบ One-group pretest-posttest design ทดสอบก่อนและหลัง การใช้หลักสูตรฝึกอบรม	- ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ตำบลพลวงทอง อำเภอป่าตอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน	- ผลการประเมินประสิทธิภาพของ หลักสูตร
ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน ประสิทธิผลหลักสูตร ฝึกอบรม	เพื่อติดตามและประเมินผลความสามารถ ของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน	- ประเมินผลความรู้ความ เข้าใจความสามารถของครูใน การจัดการเรียนรู้ - ปรับปรุงแก้ไขเอกสาร หลักสูตรและเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม	- ผลการติดตามและ ประเมินผล - ผลการติดตามและ ประเมินผล	- ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม - ผลการประเมินครู - หลักสูตรฝึกอบรมที่มีความสมบูรณ์ เหมาะสมต่อการนำไปใช้

จากขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ปรากฏในตารางที่ 2 สามารถแสดงให้เห็น กระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังแสดงในภาพที่ 10



ภาพที่ 10 กระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ ก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. ผลการศึกษาเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ใช้แบบสอบถามผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูในโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และนำข้อมูลมาใช้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู ภายใต้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962, pp. 345-379) ไทเลอร์ (Tyler, 1969, p. 3) โอลิวา (Oliva, 2005, pp. 138-140) เซย์เลอร์ และเลวิส (Saylor & Lewis 1981, p. 181) และกรอบหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 2-3) ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น ได้ผ่านการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ 4 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรเอกสารประกอบหลักสูตร และ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการประเมิน ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ขั้นตอนที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างและเนื้อหาสาระ ระยะเวลา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และ เอกสารประกอบหลักสูตร ได้แก่

หลักการของหลักสูตร

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างความรู้ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ
3. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรระหว่างทำการฝึกอบรมและ หลังการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตร

หน่วยที่ 1 ตรวจสอบฐานความรู้เดิม

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
 - 1.4 แผนการจัดการเรียนรู้
 - 1.5 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

หน่วยที่ 2 ต่อเติมฐานใหม่

2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.1 วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube)

2.2. จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์

หน่วยที่ 3 ให้งมือทำ

3. การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube)

หน่วยที่ 4 นำเสนอผลงาน

4. การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ระยะเวลาของหลักสูตร

ระยะเวลาการฝึกอบรมรวม 12 ชั่วโมง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. การบรรยาย
2. กิจกรรมกลุ่ม
3. ภาระดมสมอง
4. การฝึกปฏิบัติจริง

สื่อการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ใบความรู้ ใบงาน สไลด์ ประกอบการบรรยาย

2. เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ
3. ระบบอินเทอร์เน็ต
4. โปรเจคเตอร์

การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบ 4 ตัวเลือก 20 ข้อ

2. ผลการศึกษาเจตคติ ต่อหลักสูตรสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบวัดเจตคติชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ผลการประเมินคุณภาพด้านความสอดคล้องของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถามทุกรายการ โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 ทุกรายการ

ตอนที่ 2 ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม

	n	\bar{X}	SD	t	p
คะแนนก่อนการอบรม	30	5.77	1.61	27.92	.000
คะแนนหลังการอบรม	30	15.73	15.73		

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ผลการศึกษาเจตคติ ต่อหลักสูตรบูรณาการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผลประเมินเจตคติต่อหลักสูตรบูรณาการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลประเมินเจตคติต่อหลักสูตรบูรณาการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม	n = 30		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านเนื้อหา				
1.1 เนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่แจ้งกับ ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.23	0.57	เห็นด้วย	14
1.2 การลำดับเนื้อหาเรียงจากง่ายไปหายาก	4.50	0.51	เห็นด้วย	5
1.3 เนื้อหาเหมาะสมกับความต้องการของ ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.57	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
1.4 ความชัดเจนของเนื้อหา	4.30	0.47	เห็นด้วย	15
1.5 ปริมาณของเนื้อหา มีความเหมาะสม	4.50	0.51	เห็นด้วย	5
2. ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม				
2.1 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยทำให้ครู มีความมั่นใจในสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการสอน เพิ่มมากขึ้น	4.33	0.55	เห็นด้วย	12
2.2 ครูมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมฝึกอบรม			เห็นด้วย	7
2.3 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้ครูรู้เกี่ยวกับ สื่อสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้น	4.40	0.50	เห็นด้วย	7
2.4 ครูสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ไปใช้เป็นแนวทางในใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้	4.40	0.62		
2.5 ครูสามารถนำความรู้ไปออกแบบการจัด การเรียนการสอนโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้	4.53	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
	4.73	0.45	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม	n = 30		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
3. ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม				
3.1 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.37	0.49	เห็นด้วย	11
3.2 พบปัญหาและอุปสรรคในการใช้สื่อ	4.33	0.48	เห็นด้วย	12
3.3 สื่อประกอบการฝึกอบรมใช้ทรัพยากร สิ้นเปลือง	4.40	0.50	เห็นด้วย	7
3.4 สื่อประกอบการฝึกอบรมใช้ได้ง่าย	4.40	0.50	เห็นด้วย	7
3.5 สื่อสามารถนำไปใช้งานได้จริง	4.71	0.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
เฉลี่ยรวม	4.45	0.51	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมการใช้สื่อ
สังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายชื่อและเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้ 3 อันดับแรก คือ ครูสามารถ
นำความรู้ไปออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73
สื่อสามารถนำไปใช้งานได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เนื้อหาเหมาะสมกับความต้องการของ
ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และมีค่าเฉลี่ยรวมการสอบถามความพึงพอใจ
ทั้งฉบับเท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับเห็นด้วย

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ 2) เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ซึ่งศึกษาผลการประเมินความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ ก่อนและหลังการฝึกอบรมและเจตคติ ต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร และโครงร่างเอกสารประกอบหลักสูตร และส่วนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ตรวจสอบฐานเดิม ต่อเติมฐานใหม่ ใช้ลงมือทำ นำเสนอผลงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกสารประกอบหลักสูตร 2) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ จำนวน 20 ข้อ 3) แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการฝึกอบรม โครงสร้าง ระยะเวลาการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และเอกสารประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย คู่มือการฝึกอบรมสำหรับวิทยากร คู่มือการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่า IOC เท่ากับ 0.8-1.00 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องทุกรายการ

2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูมีเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับ เห็นด้วย

อภิปรายผล

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ โครงสร้างระยะเวลาการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และเอกสารประกอบหลักสูตร ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมทุกรายการ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ประกอบไปด้วย ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสร้างโครงสร้างหลักสูตรและโครงสร้างเอกสารประกอบหลักสูตร ส่วนที่ 2 การประเมินคุณภาพโครงสร้างหลักสูตรและโครงสร้างเอกสารประกอบหลักสูตร และส่วนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อทดลองใช้หลักสูตรและประเมินประสิทธิผลของการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้เป็นการนำหลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างเสร็จแล้วไปใช้กับระดับการศึกษาพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ขั้นตอนที่ 2 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการติดตามประเมินผลในระยะเวลา

รวม 12 ชั่วโมง โดยมีการสังเกตสัมภาษณ์ครูผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมประเมินความสามารถในการนำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียน โดยใช้แบบติดตามและประเมินผล ซึ่งขั้นตอนดังกล่าว ได้ประยุกต์มาจากขั้นตอนรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ไทเลอร์ โอลิวา เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส และหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) และสอดคล้องกับ สิทธิพล อาจอินทร์ (2554) ที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การจัดทำร่างหลักสูตรและเอกสารคู่มือประกอบการใช้หลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ ได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ผลการตรวจติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน การศึกษาสภาพปัญหาวิชาชีพรู การบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้วิจัยจึงสร้างหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรด้านการฝึกอบรมและด้านการวัดผล จำนวน 5 ท่าน ประเมินคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 ซึ่งถือว่ามีคุณภาพเหมาะสมกับทุกรายการ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรไปทดลองใช้จัดอบรม นำร่องกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งพบว่า หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรสามารถนำมาใช้ได้ตรงตามโครงสร้าง เนื้อหาสาระ กิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญ

2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว อย่างเป็นลำดับขั้นของเนื้อหาอย่างต่อเนื่อง เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีการจัด กิจกรรมที่หลากหลาย เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพานี สุฤษฎาวิช (2557, หน้า 53-54) ที่กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการฝึกอบรมคือ 1. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะของการสื่อสารสองทาง เช่น จัดกลุ่มอภิปราย การวิเคราะห์กรณีศึกษานำเสนอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมมีความสนใจและเพิ่มความเข้าใจ 2. หลักการเน้นย้ำ ซ้ำ ๆ (Repetition) ต้องรู้ว่าเนื้อหาอะไรสำคัญเป็นเนื้อหาหลักสูตรที่ต้องรู้ ต้องเน้นย้ำโดยใช้สื่อและวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการสรุปเนื้อหาอะไรสำคัญเป็นเนื้อหาหลักที่ต้องรู้ ต้องเน้นย้ำ โดยใช้สื่อและวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการสรุปเนื้อหาหรือประเด็นสำคัญบ่อย ๆ เพื่อให้ความรู้สำคัญยังคงอยู่ยาวนานที่สุด 3. หลักการมุ่งให้เกิดการถ่ายทอด (Transference) เนื้อหาการอบรมจะต้องนำไปสู่การนำไปปฏิบัติได้และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อได้ กระบวนการจะต้องพยายามให้มีการได้ปฏิบัติเป็น Action learning ไม่ใช่ให้รับฟังแต่เพียงอย่างเดียว เช่น ควรให้มีการทำแบบฝึกหัด ทำกรณีศึกษา ได้จำลองสถานการณ์หรือฝึกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดหรือไปทำอะไรต่อได้ ก็จะทำให้ความรู้ที่ได้รับนั้นคงอยู่ได้ยาวนาน 4. หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามผล (Feedback and follow up) ในการอบรมต้องให้ ข้อมูลย้อนกลับ เช่น ให้ทดลองทำแบบฝึกหัดหรือกรณีศึกษาแล้วมีการแจ้งผลให้ทราบหรือ ให้ทำโครงการ โดยต้องให้ข้อมูลย้อนกลับตลอดจนมีการติดตามผลการฝึกอบรมในเรื่องที่จะนำไป ปฏิบัติและถ่ายในในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมด้วย จึงจะส่งผลให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา สัจจามันท์ (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม

ทางไกลการรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาทางไกล ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีกับมหาวิทยาลัยเปิดประเทศญี่ปุ่น

ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินชุดฝึกอบรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาผู้ทดลองใช้ชุดฝึกอบรมพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การหาค่าประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมโดยการทดลองใช้เบื้องต้น พบว่า ชุดฝึกอบรมทั้งสามหน่วย มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80 ตามที่กำหนดไว้และ ผลสัมฤทธิ์ ของนักศึกษาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของ นคร ละลอกน้ำ (2558, หน้า 86-88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอน โดยใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติในงานจริง สำหรับนิสิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมฯ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทดสอบหลังฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอนโดยใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติในงานจริงสำหรับนิสิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขจิตร์ ตั้งเจริญ (2562, หน้า 37-40) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมทักษะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และผลสัมฤทธิ์ของการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป มีคะแนนทดสอบหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูมีเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับ เห็นด้วย แสดงว่าเจตคติของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย เมื่อพิจารณา รายชื่อและเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้ 3 อันดับแรก คือครูสามารถนำความรู้ไปออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 สื่อสามารถนำไปใช้งานได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เนื้อหาเหมาะสมกับความต้องการของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และมีค่าเฉลี่ยรวมการสอบถามความพึงพอใจทั้งฉบับเท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับ เห็นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัย

ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ โครงสร้างระยะเวลาการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และเอกสารประกอบหลักสูตร ผลการประเมินคุณภาพ หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรการเรียนรู้ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมทุกรายการ ทำให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ ประเมินความสามารถในการนำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียน โดยใช้แบบติดตาม และประเมินผล อีกทั้งหลักสูตรการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อนำมาออกแบบการจัดการเรียนการสอน เป็นหลักสูตรที่ทันสมัยจากการนำสื่อสังคมออนไลน์เข้ามาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนมีการฝึกปฏิบัติจริงในกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภาวี คณะผล (2554, หน้า 66-71) ที่ได้ศึกษาทัศนคติ การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจของการสื่อสาร ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พบว่า ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ในเชิงบวก ส่วนมากให้ความสำคัญสำหรับสังคมออนไลน์เป็นช่องทางเปิดกว้าง เป็นเครื่องมือให้คน ได้แสดงความคิดเห็นได้ในหลากหลายแง่มุม สามารถค้นหาข้อมูลและตอบสนองความต้องการ ได้ง่าย และเป็นการโต้ตอบกันโดยอิสระ ไม่ว่าจะเป็นอย่างที่ในเวลาใด และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุขจิตร์ ตั้งเจริญ (2562, หน้า 37-40) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โดยมี วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ทักษะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มี ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนที่จะนำกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ไปใช้ ควรศึกษา หลักการแนวคิด เป้าหมาย และขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ใน รูปแบบต่าง ๆ ให้เข้าใจ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. การนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ไปใช้ ในระดับชั้นต่าง ๆ และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องกระตุ้นให้นักเรียนใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการพัฒนา

ในการจัดการเรียนการสอนในธรรมชาติแต่ละวิชา มีการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และจดจำสิ่งที่เรียนได้ดีขึ้น

3. ครูผู้สอนสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการออกแบบกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ร่วมกับสื่ออื่น ๆ และควรมีการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเวลา สภาพบริบทตัวนักเรียน โรงเรียน เพื่อสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาผลของการจัดฝึกอบรมของครูเท่านั้น มิได้ศึกษาผลการสอนของครูที่มีต่อนักเรียน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีการศึกษาผลของหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อตัวผู้เรียน

2. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ครูมีความคิดเห็นในการนำความรู้ไปออกแบบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีความเห็นด้วยเป็นอันดับ 1 จึงควรมีการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมมีความน่าสนใจ

3. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความชัดเจนของเนื้อหาเป็นอันดับสุดท้าย จึงควรมีการศึกษาถึงสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไร

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษฎา คูหาเรื่องรอง. (2553). *การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และเจตคติต่อวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานและแบบวัฏจักรการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเรียนรู้, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กาญจนา เขือกคง และสายสุดา บัณฑิตระกูล. (2555). *การประยุกต์ความรู้จากวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาสื่อเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมด้านความกตัญญูผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 4(1), 58-59.
- กิตติ พัทธวิชัย. (2544). *การฝึกอบรมการศึกษาออกระบบ*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม เล่มที่ 2 หน่วยที่ 10*. นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2559). *เดินทางการศึกษาไทยอย่างไรให้ตอบโจทย์ Thailand Economy 4.0*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dailynews.co.th/education/508639>
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (ม.ป.ป.). *Brain-based learning: การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมองและสร้างพหุปัญญา (MI) ด้วยโครงงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- คมศร วงษ์รักษา. (2540). *การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้อง ของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตพิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2537). *แนวคิดและวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ*. *วารสารพัฒนาหลักสูตร*, 1(116), 25-29.

- ชนาธิป พรกุล. (2554). *การสอนกระบวนการคิด ทฤษฎีและการนำไปใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชม ภูมิภาค. (2551). *เจตคติ*. เข้าถึงได้จาก <http://socialscience.igetweb.com/index.php?mo=3&art=59345>.
- ชวลิต ชูกำแหง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร Curriculum development: การพัฒนา บริหาร
นำไปใช้ วิจัยและพัฒนา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. (2545). *คู่มือการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญระดับประถมศึกษา*.
กรุงเทพฯ: แม็ค,
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.
- ชุตินา สัจจามันท์. (2557). การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลการรู้สารสนเทศสำหรับครูบรรณารักษ์.
วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 6(2), 1-12.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทวีพงศ์ ศรีสุวรรณ. (2553). *การจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานบนเครือข่ายสังคม
ออนไลน์ วิชาฟิสิกส์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าธนบุรี.
- ทวีป อภิลิทธิ. (2551). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิตนา แชนมณี. (2542). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2551). *Training Roadmap ตาม Competency...เขาทำกันอย่างไร?*.
กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- นคร ละลอกน้ำ. (2558). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสอนโดยใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติในงานจริง สำหรับนิสิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการฝึกอบรม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2546). *จิตวิทยาการประชุม อบรม สัมมนา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. เชียงใหม่: เดอะโนว์เลจ เซ็นเตอร์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล Personnel management (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2550). *แนวทางพัฒนาการสอนกระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2553). *หลักสูตรการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2552). *เทคนิคกรฝึกอบรม*. ชลบุรี: เทพเพ็ญวานิชย์.
- พรพิมล พรพิรชนม์. (2550). *การจัดกระบวนการเรียนรู้*. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- พลวัต วุฒิประจักษ์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาพิเศษ สำหรับนักศึกษาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พัชรา ทิพย์พาศน์. (2554). *พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก http://www.br.ac.th/E-learning/lesson4_2html.
- พิชญาวี คณะผล. (2554). *การศึกษาทัศนคติ การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจของการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ กรณีศึกษา: นักศึกษาและบุคลากรวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จ.เพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2554). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (Training and meeting techniques)*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพัลลภ.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2556). *โครงการประชุม วิชาการระดับชาติและนานาชาติ SMARTS ครั้งที่ 3 “การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”*. นครปฐม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2554). *การจัดการหลักสูตรและการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา เรืองสวัสดิ์. (2553). *รูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. รายงานโครงการเฉพาะบุคคล วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวู พงษ์วิทย์ภานุ. (2557). *Thailand Zocial Awards 2014 เผยสถิติบนโลกออนไลน์และพฤติกรรมการใช้ Social Network ของคนไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.it24hrs.com/2014/thai-social-network-2014/html>
- ภิเชก ชัยนิรันดร์. (2553). *การตลาดแนวใหม่ผ่าน Social media*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2551). *รวมแนวคิดหลากหลายมุมมอง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ส่องสยาม.
- มานะ ตีรยาภิวัดณ์. (2554). *นักข่าวกับ Social media*. เข้าถึงได้จาก http://www.tja.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=1683%3A-social-media-catid=46%3AAcademic&itemid=7.
- มารุต พัฒผล. (2556). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.

- มาร์เก็ตติ้ง อูปลส์!. (2557). รายงานผู้ใช้อินเทอร์เน็ตของไทย ปี 2013. เข้าถึงได้จาก
<http://thaimarketing.in.th/2014/03/17/Thailand-facebook-statistic/>
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่าง
 ระหว่างบุคคล. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย, 33(2), 83-105.
- รุจิรั ภู่อาระ. (2545). การเขียนแผนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).
 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรวรรณ ศรียาภัย. (2554). การจัดประชุมและฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:
 เดอะ บุ๊คพอสส์ พับลิชชิ่ง.
- วรวิสุทธิ ภิรมโยธยาง. (2556). Marketing idea ไอเดียการตลาดพลิกโลก. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ
 มีเดีย.
- วิกิพีเดีย. (2553). ทวิตเตอร์. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ทวิตเตอร์>
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
 สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2538). กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตรในชุดวิชาการพัฒนาระบบ
 การสอน. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์
 ปรีนท์.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, นิรมล ศตวุฒิ และระวีวรรณ ศรีครามครัน. (2556). หลักสูตรและการจัด
 การเรียนรู้: Curriculum and learning management (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศัพท์น่ารู้: คำว่า Social network กับ Social media ต่างกันอย่างไร?. (2555). เข้าถึงได้จาก
<https://www.thumbsup.in.th/how-social-network-different-from-social-media>
- ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจือวงศ์. (2556). โฉมรูปแบบการสื่อสารบนความสร้างสรรค์ของสมาร์ทโฟน: ข้อดี
 และข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน. วารสารนักบริหาร, 33(4), 42-54.
- สมคิด บางโม. (2551). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2553). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สงัด อุทรานันท์. (2532). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
 มิตรสยาม.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

กรุงเทพฯ: สกสศ.

สัญญา เครือหงส์. (2555). เครือข่ายสังคมออนไลน์. เข้าถึงได้จาก

http://www.iamsanya.com/docfile/Social_Network_Aug11.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการประเมิน

ความสามารถด้านการคิดสำหรับครูและศึกษานิเทศน์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). ทิศทางของ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2562). รายงานการประเมินคุณภาพ

ภายนอกรอบสี่ (พ.ศ.2559-2563) การศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชลบุรี: โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาคุรุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). สัมภาษณ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน

พ.ศ. 2556. เข้าถึงได้จาก [http:// service.nso.go.th/nsopublish/themes./files/](http://service.nso.go.th/nsopublish/themes./files/)

icthh56.pdf

สิทธิชัย เวศสุวรรณ. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหาร

คุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. การประชุมวิชาการและ
นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6, 3(6), 457-465.

สิทธิพล อัจฉินทร์. (2554). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระ

การเรียนรู้วิทยาศาสตร์. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16(1), 72.

สุขจิตร์ ตั้งเจริญ และนฤดี สมมิตรปรีชา. (2562). รายงานการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- สุคนธ์ ภูริเวทย์. (2546). *หลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน Curriculum for human resource and community development*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธัญรัตน์ ใจจันทร์. (2553). *ศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social network) ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนจ่านกร้อง จังหวัดพิษณุโลก*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุนันท์ สีพาย และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *เปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยสู่การศึกษา 4.0 (Thailand's Educational Transformation towards Education 4.0)*. เข้าถึงได้จาก https://edu.msu.ac.th/jem/home/journal_file
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตรยุคปฏิรูปการศึกษาไทย*. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สุพานี สถะภูวณิช. (2557). *การฝึกอบรมและพัฒนาเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). *การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิต คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- อรนุช ลิ้มตศิริ. (2555). *การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ: Integrated learning management (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา จันทพลาบูรณ์. (2553). *คว้นหลังการประชุมคณะทำงานเพื่อการวางแผนหาแนวทางการดำเนินงานในโครงการนำร่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมการใช้ Social media ในการจัดการเรียนรู้ ในการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมการใช้ Social Media ในการจัดการเรียนรู้รุ่นที่ 1*. กรุงเทพฯ: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการ.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อำรุง จันทวานิช. (2541). *การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา*
ในแนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ พื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปวงชน.
 กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เอมิกา เหมมินทร์. (2556). *พฤติกรรมการใช้และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลที่ได้จากการใช้เครือข่าย*
สังคมออนไลน์ (Social media) ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์, คณะสถิติประยุกต์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Altschuld, J. W., & Witkin, B. R. (2000). *From needs assessment to action: Translating needs into solution strategies.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2007). *Effective training: Systems, strategies, and practices* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dale, E. (1969). *Audiovisual method in teaching* (3rd ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Daniel Weberg, RN, MHI, BSN, CEN. (2009). *Twitter and simulation: Tweet your way to better sim.* Retrieved from [https://www.nursingsimulation.org/article/S1876-1399\(09\)00006-1/abstract](https://www.nursingsimulation.org/article/S1876-1399(09)00006-1/abstract)
- Engelbreeht, N., & Lin, J. (2008). *Dataquest insight: Customer social network, A fact-based reality check.* Stamford, CT: Gartner.
- Good, V. C. (1973). *Dictionary of education.* New York: McGraw-Hill.
- Gordon, S. E. (1994). *Systematic training program design: Maximizing effectiveness and minimizing liability.* New Jersey: PTR Prentice-Hall.
- Kaufman, R., Rojas, A. M., & Mayer, H. (1993). *Needs assessment: A user's guide.* Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.
- Murray, P.M. (1993). *Curriculum development and design* (2nd ed.). Sydney: Docupro.
- Oliva, F.P. (2005). *Developing the curriculum* (6th ed.). Boston: Pearson Education.

- Pear Analytics. (2009). *Twitter study: Usage-40% is pointless babble*. Retrieved from <https://pearanalytics.com/twitter-study-reveals-interesting-results-40-percent-pointless-babble/>
- Philip, D. (1993). *Training for profit: A guide to the integration of training in an organization's success*. London: McGraw-Hill.
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C., & Ferguson, C. G. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Saylor, J. G., & Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for schools*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models and applications*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development theory and practice*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Thurstone, L. L. (1974). *The measurement of values*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Tyler, R. W. (1969). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.
- World Internet Users Statistics. (2013). *Internet user in the world*. Retrieved from <http://www.Internetworldstats.com/stats.htm>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.อุดม รัตนอัมพรโสภณ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)
2. ดร.สิริยุพิน ศุภรัตน์ภักคณา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
(หลักสูตรและการสอน)
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง Ph.D. Dresden University of
Technology, Germany
(Vocational Education and Training)
4. ดร.สมศิริ สิงห์ลพ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
(หลักสูตรและการสอน)
5. ดร.เมธี ธรรมวัฒนา ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(อาชีวศึกษา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/ ๑๗๕๒ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
 เรียบน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

ด้วย นายทวีศักดิ์ อางอาสา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร
 และการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตร
 ผูกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน”
 ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้คณะศึกษาศาสตร์
 พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.อุดม รัตนอัมพรโสภณ และ ดร.สิริยุพิน ศุภกันท์กัศณา เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ
 ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรง
 ของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัด เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรง
 ของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ สิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๓๑๘/๑๓๘๒ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ชาวเหลือง

ด้วย นายทวีศักดิ์ อัจจาสา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ชิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/๑ ๓๘๒๑ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมศิริ สิงห์สห

ด้วย นายทวีศักดิ์ อางอาสา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรบการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๒๐๖๕
 ที่ อว ๘๑๑๘/ว ๓๕๒ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เมธี ธรรมวัฒนา

ด้วย นายทวีศักดิ์ อัจจอาสา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้คณะศึกษาศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ สิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ฮว ๘๑๑๘/๘๖๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายทวีศักดิ์ อัจจาสา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน"
ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์
จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยโดยเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในวันที่ ๒๕ - ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้
โครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ คิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๖๕

โทรสาร ๐ ๓๘๓๕ ๑๐๔๓

ผู้วิจัยโทร ๐๘ ๒๒๕๑ ๘๑๒๕



ที่ อว ๘๑๑๘/๕๑๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสลงสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวีศักดิ์ อาจอาสา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน”
ในความควบคุมของ ดร.ปานเพชร ร่มไทร ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์
จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในวันที่ ๘ - ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ โครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอน
การพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๖๕

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๐๕๓

ผู้วิจัยโทร ๐๘ ๒๒๔๑ ๘๑๒๙

ภาคผนวก ข

- ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ค่าดัชนีความสอดคล้องของเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					X	SD	ระดับ
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
1	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร ประเมินจาก								
	1.1 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	5	5	5	3	4	4.20	0.89	มาก
	1.2 แนวทางการแก้ปัญหาโดยการฝึกอบรม	5	4	5	3	4	4.20	0.84	มาก
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินจาก								
	2.1 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	5	4	4	4	4	4.20	0.45	มาก
	2.2 ความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
	เนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินจาก	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
	3.1 ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
	3.2 การจัดลำดับเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงกัน	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
	3.3 สามารถนำไปใช้ได้จริง	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
4	กิจกรรมการฝึกอบรม ประเมินจาก								
	4.1 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
	4.2 ความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม	5	4	5	4	5	4.40	0.55	มาก
	4.3 การนำไปฝึกอบรมได้จริง	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
	4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรมฝึกอบรม	5	4	5	4	5	4.43	0.55	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					\bar{X}	SD	ระดับ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
		1	2	3	4	5			
4.5	การกระตุ้นความอยากมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	5	4	5	3	4	4.20	0.84	มาก
5	สื่อประกอบการเรียนรู้ ประเมินจาก								
5.1	ความเหมาะสมของสื่อกับกิจกรรม	5	4	5	3	5	4.40	0.89	มาก
5.2	ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้	5	4	5	3	5	4.40	0.89	มาก
6	การประเมินผล ประเมินจาก								
6.1	วิธีการประเมินผลบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้	5	4	5	3	4	4.20	0.84	มาก
6.2	ความเป็นไปได้ในการประเมินผล	5	4	5	3	4	4.00	0.71	มาก
7	ระยะเวลาในการฝึกอบรม ประเมินจาก								
7.1	ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	5	4	4	5	4	4.40	0.55	มาก
7.2	เวลาในการอบรมสอดคล้องกับความยากง่ายของเนื้อหา	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย							4.31	0.75	มาก

ตารางที่ 6 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	4	5	
1	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร ประเมินจาก						
	1.1 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	1.2 แนวทางการแก้ปัญหาโดยการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินจาก						
	2.1 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม	+1	+1	+1	0	+1	.80
	2.2 ความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	เนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตร ฝึกอบรม ประเมินจาก						
	3.1 ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม	+1	+1	+1	0	+1	.80
	3.2 การจัดลำดับเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	3.3 สามารถนำไปใช้ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	กิจกรรมการฝึกอบรม ประเมินจาก						
	4.1 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรฝึกอบรม	+1	+1	+1	0	+1	.80
	4.2 ความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	4.3 การนำไปฝึกอบรมได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรมฝึกอบรม	+1	+1	+1	0	+1	.80

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	4	5	
4.5	การกระตุ้นความอยากมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	+1	+1	+1	+1	0	.80
5	สื่อประกอบการเรียนรู้ ประเมินจาก						
5.1	ความเหมาะสมของสื่อกับกิจกรรม	+1	+1	0	+1	+1	.80
5.2	ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	การประเมินผล ประเมินจาก						
6.1	วิธีการประเมินผลบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้	+1	+1	+1	+1	0	.80
6.2	ความเป็นไปได้ในการประเมินผล	+1	+1	+1	0	+1	.80
7	ระยะเวลาในการฝึกอบรม ประเมินจาก						
7.1	ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	0	.80
7.2	เวลาในการอบรมสอดคล้องกับความยากง่ายของเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	+1	+1	-1	+1	.60
2	+1	+1	+1	-1	+1	.60
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	0	+1	+1	.80
5	+1	+1	-1	+1	+1	.60
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	0	+1	.80
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	-1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	0	+1	+1	+1	.80

ตารางที่ 8 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	0	+1	.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	0	+1	.80
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	0	+1	.80
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	0	+1	.80
12	+1	+1	0	0	0	.60
13	+1	+1	0	0	+1	.60
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	+1	+1	+1	+1	0	.80

ตารางที่ 9 ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้
ความเข้าใจการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูใน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	ค่าอำนาจจำแนก
1	.68	.46
2	.50	.44
3	.54	.50
4	.64	.40
5	.64	.40
6	.64	.69
7	.57	.42
8	.61	.33
9	.61	.63
10	.68	.60
11	.46	.38
12	.64	.54
13	.71	.52
14	.68	.75
15	.54	.35
16	.50	.44
17	.64	.69
18	.71	.38
19	.68	.46
20	.57	.56

แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร
ฝึกอบรม โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
และเขียนข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้
มีการกำหนดระดับความเหมาะสม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร ประเมินจาก						
1.1 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม						
1.2 แนวทางการแก้ปัญหาโดยการฝึกอบรม						
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินจาก						
2.1 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						
2.2 ความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						
3. เนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินจาก						
3.1 ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						
3.2 การจัดลำดับเนื้อหา มีความเชื่อมโยงกัน						
3.3 สามารถนำไปใช้ได้จริง						
4. กิจกรรมการฝึกอบรม ประเมินจาก						
4.1 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						
4.2 ความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม						
4.3 การนำไปฝึกอบรมได้จริง						
4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรมฝึกอบรม						
4.5 การกระตุ้นความอยากร่วมกันของผู้เข้ารับการอบรม						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
5. สื่อประกอบการเรียนรู้ ประเมินจาก						
5.1 ความเหมาะสมของสื่อกับกิจกรรม						
5.2 ช่วยให้งิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้						
6. การประเมินผล ประเมินจาก						
6.1 วิธีการประเมินผลบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้						
6.2 ความเป็นไปได้ในการประเมินผล						
7. ระยะเวลาในการฝึกอบรม ประเมินจาก						
7.1 ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม						
7.2 เวลาในการอบรมสอดคล้องกับความยากง่ายของเนื้อหา						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

**แบบประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1) หญิง 2) ชาย
2. อายุ 1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี 4) 51-60 ปี

ตอนที่ 2 เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่ เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
1. ด้านเนื้อหา					
1.1 เนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ที่แจ้งกับครูผู้เข้ารับ การฝึกอบรม					
1.2 การลำดับเนื้อหาเรียงจากง่าย ไปหายาก					
1.3 เนื้อหาเหมาะสมกับความต้องการ ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
1.4 ความชัดเจนของเนื้อหา					
1.5 ปริมาณของเนื้อหา มีความเหมาะสม					

ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่ เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
2. ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม					
2.1 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยทำให้ ครูมีความมั่นใจในสื่อสังคมออนไลน์ มาใช้ในการสอนเพิ่มมากขึ้น					
2.2 ครูมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ฝึกอบรม					
2.3 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้ครูรู้ เกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้น					
2.4 ครูสามารถนำความรู้จากการ ฝึกอบรม ไปใช้เป็นแนวทางในใช้สื่อ สังคมออนไลน์ได้					
2.5 ครูสามารถนำความรู้ไปออกแบบ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อ สังคมออนไลน์ได้					
3. ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม					
3.1 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม					
3.2 พบปัญหาและอุปสรรค ในการใช้สื่อ					
3.3 สื่อประกอบการฝึกอบรมใช้ ทรัพยากรสิ้นเปลือง					
3.4 สื่อประกอบการฝึกอบรมใช้ได้ ง่าย					
3.5 สื่อสามารถนำไปใช้งานได้จริง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

- หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ สำหรับครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี
- แผนการฝึกอบรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ สำหรับครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี
- แบบทดสอบวัดความรู้การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพปัญหาและความจำเป็น

โลกปัจจุบันเป็นโลกยุคใหม่ที่ไร้พรมแดน ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารข้ามพรมแดน สนทนากับใคร ที่ไหน เวลาใดก็ได้เพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัส โดยเริ่มจากความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้จากในช่วงเวลาที่ผ่านมามี ความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตอย่างก้าวกระโดดทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) และเทคโนโลยีการสื่อสารได้เปลี่ยนวิถีทางการดำเนินชีวิต การดำเนินธุรกิจและการสื่อสารของคนในสังคมไปอย่างมากมาย และมีงานวิจัยด้านเทคโนโลยี การสื่อสารบ่งชี้ว่าสื่อหรือเครื่องมือสื่อสาร ที่ได้รับความนิยมในแต่ละช่วงเวลาจะมีอิทธิพลต่อ ความคิดของคนและเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดกรอบความคิด และความเข้าใจในการมองโลก รอบ ๆ ตัวเรา (มานะ ตีรยาภิวัฒน์, 2554) โดยเมื่อเดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2553 (Internet World Stats 2010) พบสถิติผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั่วโลกจำนวนเกือบสองพันล้านคน แสดงให้เห็นว่า อินเทอร์เน็ตกลายเป็นแหล่งของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ใหญ่ที่สุดในโลกและทำให้เกิด การเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารจากยุคการสื่อสารแบบดั้งเดิมในโลกแห่งความเป็นจริง เช่น การพบปะ สนทนาแบบเห็นหน้ากันของคุณสนทนาหรือการเขียน หรือส่งจดหมายทางไปรษณีย์มาสู่การใช้ เทคโนโลยีการสื่อสารในยุคดิจิทัลแห่งโลกเสมือนจริง (Virtual world) ก่อให้เกิดยุคแห่งการสื่อสาร ไร้พรมแดน ทำให้คนจำนวนมากทั่วโลกมีการดำเนินชีวิตในสังคมของโลกแห่งความเป็นจริงและ สังคมแห่งโลกเสมือน (วิยะดา ฐิติมีชัยมา, 2553, หน้า 150-153)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้นและจาก ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเห็นได้ว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้เข้ามา มีบทบาทต่อระบบการศึกษามากขึ้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทุกแห่งได้ให้ความสนใจในเรื่อง เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารผ่าน Web 2.0 นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าถึง เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพราะประโยชน์ของเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่สำคัญก็คือสามารถใช้เป็นสื่อหรือ เครื่องมือสำหรับเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้หรือตั้งคำถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลอื่นที่สนใจหรือมีคำตอบได้ช่วยกันตอบ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ผู้วิจัยมองเห็นปัญหาที่จะต้องทำการแก้ไขเพื่อให้ครูโรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจุบันเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง มีการจัดการภายใต้หน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับงบประมาณด้านการจัดการศึกษาอย่างพอเพียงทำให้มีสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้มาตรฐาน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอครบทุกสาขาการเรียนรู้อย่างดี แต่มีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูต้องเป็นผู้ถ่ายทอดให้กับนักเรียน ครูขาดความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2545-2563) ด้านที่ 1 ปัจจัยทางการศึกษา ที่ครูไม่มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การวางแผนการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง ครูขาดการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้จากหลักสูตรด้วยตนเอง ครูควรได้รับการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ (สมศ., 2556, หน้า 15) จึงมีความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพของครูเพื่อให้ได้พัฒนาตนเองโดยการนำสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้กับครูผู้สอนเพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะในทุกด้าน โดยการร่วมมือกันระหว่างผู้วิจัย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาครู โดยอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ให้นักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพของประเทศสืบไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ และเป็นแนวทางในการฝึกอบรมในพื้นที่อื่น ๆ ได้

จุดมุ่งหมาย

หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นโดยมีหลักการ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื้อหา ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เนื้อหา

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้
2. หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
4. แผนการจัดการเรียนรู้
5. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

หน่วยที่ 2 การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เนื้อหา

1. วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube)

2. จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์

หน่วยที่ 3 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์

เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube)

เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เนื้อหา

การนำสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) เพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เนื้อหา

นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยสื่อสังคมออนไลน์ ของผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook)
2. กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ไลน์ (Line)
3. กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter)
4. กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ยูทูป (YouTube)

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. การบรรยาย
2. กิจกรรมกลุ่ม
3. ละครผสม
4. การฝึกปฏิบัติจริง

สื่อประกอบการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ใบความรู้ ใบงาน สไลด์ ประกอบการบรรยาย
2. เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ
3. ระบบอินเทอร์เน็ต
4. โปรเจคเตอร์

การประเมินผล

การประเมินผล ประกอบด้วย

1. วิธีทดสอบโดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. วิธีการสำรวจโดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งโครงสร้างของหลักสูตรออกเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 12 ชั่วโมง ดังนี้

หน่วยที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

หน่วยที่ 2 การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

หน่วยที่ 3 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน

หน่วยที่ 4 การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน

ตารางโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วยที่	ชื่อ หน่วยการเรียนรู้	ชื่อเรื่อง	สาระสำคัญ	จำนวน ชั่วโมง
ตรวจสอบ เดิม 1	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ และการจัด การเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21	1. ความหมายของการจัด การเรียนรู้ 2. หลักการและองค์ประกอบ ของการจัดการเรียนรู้ 3. การออกแบบการจัด การเรียนรู้ 4. แผนการจัดการเรียนรู้ 5. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21	1
ต่อเติมฐาน ใหม่ 2	การใช้สื่อสังคม ออนไลน์ เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	การใช้สื่อสังคม ออนไลน์เพื่อ พัฒนาการเรียน การสอน	1. วิธีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) 2. จรรยาบรรณและกฎหมาย เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคม ออนไลน์	4

หน่วย ที่	ชื่อ หน่วยการเรียนรู้	ชื่อเรื่อง	สาระสำคัญ	จำนวน ชั่วโมง
ให้ลง มือทำ 3	การออกแบบ แผนการจัด การเรียนรู้โดย การใช้การใช้สื่อ สังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก(Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) เพื่อพัฒนา การเรียน การสอน	การออกแบบ แผนการจัด การเรียนรู้โดย การใช้การใช้สื่อ สังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก(Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	การนำสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) เพื่อออกแบบแผนการจัดการ เรียนรู้	4
นำเสนอ ผลงาน 4	การนำเสนอ แผนการจัด การเรียนรู้โดย การใช้สื่อสังคม ออนไลน์เพื่อ พัฒนาการเรียน การสอน	การนำเสนอ แผนการจัด การเรียนรู้โดย การใช้สื่อสังคม ออนไลน์เพื่อ พัฒนาการเรียน การสอน	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ โดยสื่อสังคมออนไลน์ ของ ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย - กลุ่มออกแบบแผนการจัด การเรียนรู้โดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) - กลุ่มออกแบบแผนการจัด การเรียนรู้โดยใช้ ไลน์ (Line)	3
		,	- กลุ่มออกแบบแผนการจัด การเรียนรู้โดยใช้ ใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter) - กลุ่มออกแบบแผนการจัด การเรียนรู้โดย ยูทูป (You Tube)	

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระยะเวลาการฝึกอบรม เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 วัน ณ ห้องคอมพิวเตอร์ โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์

**ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**

วัน	เวลา/ หน่วย/ เนื้อหา			
	08.00-08.30 น.	08.30-12.00 น.	12.00-13.00 น.	13.00-16.00 น.
วันแรกของการฝึกอบรม	ลงทะเบียน	08.30-09.30 น. พิธีเปิด 09.30-12.00 น. ตรวจสอบฐานเดิม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื้อหา 1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้ 2. หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้	พัก รับประทานอาหารกลางวัน	13.00-16.00 น. ต่อเติมฐานใหม่ หน่วยที่ 2 การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เนื้อหา 1. วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) 2. จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์

วัน	เวลา/ หน่วย/ เนื้อหา			
	08.00-08.30 น.	08.30-12.00 น.	12.00-13.00 น.	13.00-16.00 น.
วันแรกของการฝึกอบรม		3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4. แผนการจัดการเรียนรู้ 5. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	พักรับประทาน อาหาร กลางวัน	
		ต่อเติมฐานใหม่ หน่วยที่ 2 การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เนื้อหา 1. วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) 2. จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์		

วัน	เวลา/ หน่วย/ เนื้อหา			
	08.00-08.30 น.	08.30-12.00 น.	12.00-13.00 น.	13.00-16.00 น.
วันที่สองของ การฝึกอบรม	ลงทะเบียน	08.30-12.00 น. ให้ลงมือทำ หน่วยที่ 3 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดย การใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เนื้อหา การนำสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อออกแบบ แผนการจัดการเรียนรู้	พักรับประทาน อาหารกลางวัน	13.00-16.00 น. นำเสนอผลงาน หน่วยที่ 4 การนำเสนอแผนการจัด การเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน เนื้อหา 1. นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยสื่อ สังคมออนไลน์ ของผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย - กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) - กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ไลน์ (Line)

วัน	เวลา/ หน่วย/ เนื้อหา			
	08.00-08.30 น.	08.30-12.00 น.	12.00-13.00 น.	13.00-16.00 น.
วันที่สองของ การฝึกอบรม			พักรับประทาน อาหารกลางวัน	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter) - กลุ่มออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ยูทูป (YouTube) - สรุปอภิปราย ชักถาม/ มอบหมายภาระงาน - ทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม - ประเมินเจตคติโดยใช้แบบประเมินเจตคติ - พิธีปิด

แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 ตรวจสอบฐานเดิม กิจกรรมการฝึกอบรมเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สาระสำคัญ

ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการจัดการจัดการเรียนรู้ หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จุดประสงค์การเรียนรู้

อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้

เนื้อหาในการฝึกอบรม

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้
2. หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
4. แผนการจัดการเรียนรู้
5. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เวลาที่ใช้ 1 ชั่วโมง

กิจกรรมฝึกอบรม

ชั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทพยากรณ์แจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม

ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม

3. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันเฉลยแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม
5. วิทยากรนำเสนอ Power Point 1.1 เรื่อง ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้
6. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 5 กลุ่มให้ศึกษาใบความรู้ที่ 1 การจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทำใบงานที่ 1 การจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม

7. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปความรู้เรื่อง การจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้ที่ 1 การจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. ใบงานที่ 1 การจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. Power Point 1.1 เรื่อง การจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

การวัดและประเมินผล

1. การทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม
2. ประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

ใบความรู้ที่ 1

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้
 สุมณ อมรวีวัฒน์ (2553 หน้า 460) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า
 การจัดการเรียนรู้คือสถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้จะเกิดขึ้น ได้แก่ 1. มีความสัมพันธ์และมี
 ปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียนผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนกับ
 ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม 2. ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์
 ใหม่ 3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542, หน้า 255) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มี
 มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล

ฮูและตันแคน (Hough & Duncan, 1970, p. 144) อธิบายความหมายของการจัด
 การเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้
 ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น
 การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา
 ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจน
 การเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่
 เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและ
 สามารถวิเคราะห์ผลได้
4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถ
 ในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้อีกหลายทัศนะ เช่น
 การจัดการเรียนรู้ คือ การอบรมผู้เรียนโดยการจัดกิจกรรม อุปกรณ์และการแนะแนว
 ให้กับผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ คือ การจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ คือ การช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความสามารถในการนำ
 ความรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การจัดการเรียนรู้ คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม

การจัดการเรียนรู้ คือ การแนะแนวทางให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

การจัดการเรียนรู้ คือ การจัดสรรประสบการณ์ที่เลือกสรรแล้วเป็นอย่างดีให้กับผู้เรียน

จากความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้มี
 ความหมายครอบคลุมทั้งด้านวิธีการ กระบวนการและตัวบุคคล ดังนั้น จึงอาจสรุปความหมายของ
 การจัดการเรียนรู้ได้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
 เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

1. ผู้สอน เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการที่จะแปลมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้
 ที่เป็นตัวหนังสือให้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม น่าสนใจ และมีกระบวนการเรียนรู้
 หลากหลายวิธีอย่างอิสระ จะต้องรู้จักเลือกปรับปรุงเทคนิคและวิธีการเรียนรู้ และกิจกรรม
 การเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียนโดยไม่ใช้วิธีการเดียว ควรมีการดัดแปลงและเลือกใช้
 วิธีการให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในแต่ละเรื่อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ
 ในการเรียนรู้

2. ผู้เรียน เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียน
 แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งบุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด ความสนใจและความสมบูรณ์
 ของร่างกาย ผู้เรียนควรมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผนในการจัดการเรียนการสอน และมีโอกาสเลือก
 วิธีเรียนได้อย่างหลากหลาย ตามความเหมาะสมภายใต้การแนะนำของผู้สอน

3. เนื้อหาวิชาต่าง ๆ ซึ่งผู้สอนจะต้องจัดเนื้อหาวิชาให้มีความสัมพันธ์กัน
 มีความน่าสนใจ เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น รวมทั้งสภาพสิ่งแวดล้อมของการจัดการเรียนรู้

4. สื่อ/ แหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ อุปกรณ์ช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
 มากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้สอนต้องมีวิธีการที่จะจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทางวิชาการ เช่น จัดห้องชวนคิด ห้องกิจกรรม วิทยาศาสตร์ จัดระบบนิเวศจำลอง จัดบริเวณโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางชีววิทยา ธรณีวิทยา ฯลฯ มีการดัดแปลงห้องเรียนให้นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กันได้ดี และจัดกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย

การออกแบบการเรียนการสอน (Instructional design)

ความหมายของการออกแบบ เป็นการถ่ายทอดจากรูปแบบจากความคิดออกมาเป็นผลงานที่ผู้อื่นสามารถมองเห็น รับรู้ หรือสัมผัสได้ การออกแบบต้องใช้ศาสตร์แห่งความคิดและศิลป์ร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น

การออกแบบการเรียนการสอน จึงเป็นกระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีภาวะวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนการสอน สื่อกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้สอนวางแผนการสอนอย่างมีระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จผู้สอนต้องพิจารณาหลักการในการออกแบบการเรียนการสอน คือ

1. การออกแบบและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนนี้เพื่อใคร ใครเป็นผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย ผู้ออกแบบควรมีความเข้าใจและรู้จักลักษณะของกลุ่มผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายในการเรียนอิเล็กทรอนิกส์
2. ต้องการให้ผู้เรียนเรียนอะไร มีความรู้ความเข้าใจ และ/ หรือ มีความสามารถอะไร ผู้สอนจึงต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนให้ชัดเจน
3. ผู้เรียนจะเรียนรู้เนื้อหาวิชานั้น ๆ ได้ดีที่สุดอย่างไร ควรใช้วิธีการและกิจกรรมการเรียนรู้อะไรที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ และมีสิ่งใดที่ต้องคำนึงถึงบ้าง
4. เมื่อผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียน จะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้เกิดขึ้น และประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ จะใช้วิธีใดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

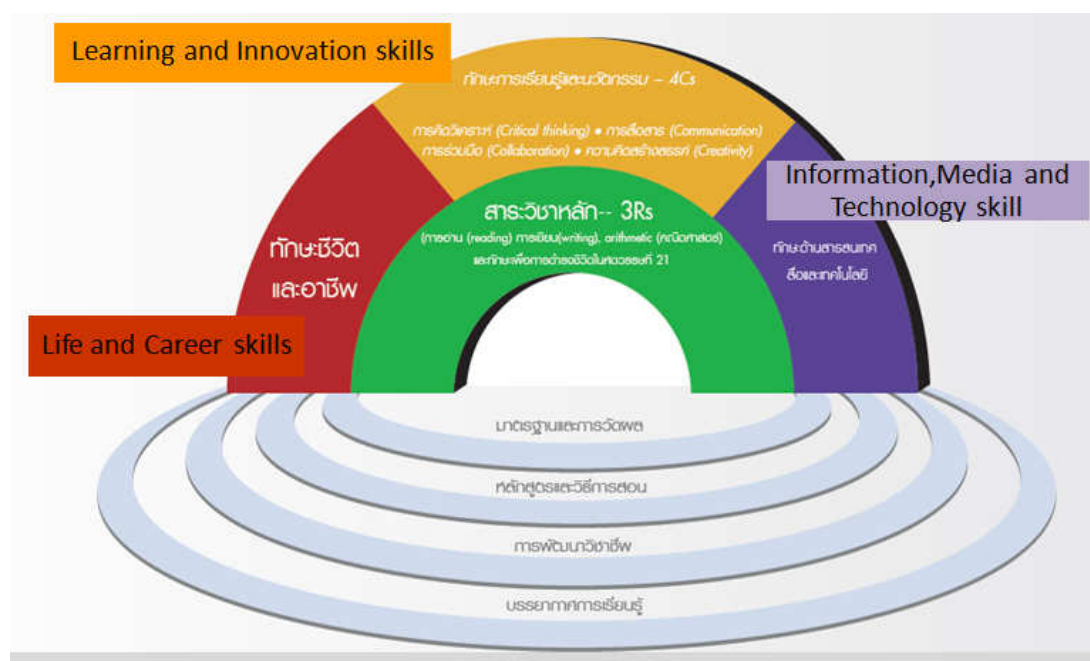
สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนการสอน ควรมีการวางแผนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนเป็นใคร มีคุณลักษณะพื้นฐานอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนครั้งนั้นอย่างไร จะใช้วิธีการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้บ้าง จึงจะสามารถ

ทำให้การสอนนั้นบรรลุเป้าหมาย คือ ภายหลังเรียนแล้วผู้ เข้าใจ จดจำ นำไปใช้ ทำได้ สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ได้เป็นต้น ดังนั้นสิ่งที่ควรพิจารณาในการออกแบบการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้เรียน วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ จุดมุ่งหมาย และการประเมิน

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์การความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills, www.p21.org, 2014) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้ พัฒนารอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญและความรู้เท่ากันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้าน การทำงานและการดำเนินชีวิต

กรอบแนวคิดในการจัดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แสดงผลลัพธ์ของนักเรียนและ ปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21



กรอบที่ 1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century learning framework)

กรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st century outcomes and support systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student outcomes) ทั้งในด้านความรู้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินหลักสูตรและการเรียน การสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทหาย และซับซ้อนเป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มไปด้วยสิ่งทำทหาย และปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้น โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นโรงเรียน ที่มีหลักสูตรแบบยึดโครงการเป็นฐาน (Project-based curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริงซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิงวัฒนธรรม สังคม และสากล ภาพของโรงเรียนจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งที่ก่อสร้างเป็นภาพของการเป็นศูนย์รวมประสาท (Nerve centers) ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงครู นักเรียนชุมชนเข้าสู่ชุมชนคลังแห่งความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และนำความรู้เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติและให้เป็นประโยชน์ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น (Create a culture of inquiry)

ในศตวรรษที่ 21 การให้การศึกษาตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's taxonomy of learning) จะเปลี่ยนไป เน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น (Higher order learning skills) โดยเฉพาะทักษะการประเมินค่า (Evaluating skills) จะถูกแทนที่โดยทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ (Ability to use new knowledge in a creative way) โดยอดีตที่ผ่านมา นักเรียนไปโรงเรียนเพื่อใช้เวลาในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ เพื่อรับเกรด และเพื่อให้จบการศึกษา แต่ในปัจจุบันจะพบปรากฏการณ์ใหม่ที่แตกต่างไป เช่น การเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนได้เตรียมตัวเพื่อใช้ชีวิตในโลกที่เป็นจริง (Life in the real world) เน้นการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong learning) ด้วยวิธีการสอนที่มีความยืดหยุ่น (Flexible in how we teach) มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้เรียนมีความเป็นคนเจ้าความคิดเจ้าปัญญา (Resourceful) ที่ยังคงแสวงหาการเรียนรู้แม้จะจบการศึกษาออกไป



ลักษณะของหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 จะเป็นหลักสูตรที่เน้นคุณลักษณะเชิงวิพากษ์ (Critical attributes) เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ยึดโครงการเป็นฐาน (Project-based) และขับเคลื่อนด้วยการวิจัย (Research-driven) เชื่อมโยงท้องถิ่นชุมชนเข้ากับภาค ประเทศ และโลก ในบางโอกาสนักเรียนสามารถร่วมมือ (Collaboration) กับโครงการต่าง ๆ ได้ทั่วโลก เป็นหลักสูตรที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง พหุปัญญา เทคโนโลยีและมัลติมีเดีย ความรู้พื้นฐานเชิงพหุ สำหรับศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งการเรียนรู้จากการให้บริการ (Service) ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญภาพของห้องเรียนจะขยายกลายเป็นชุมชนที่ใหญ่ขึ้น (Greater community) นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ (Self-directed) มีการทำงาน ทั้งอย่างเป็นอิสระและอย่างร่วมมือกันคนอื่น หลักสูตรและการสอนจะมีลักษณะทำทนายสำหรับ นักเรียนทุกคน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตรจะไม่เน้นการยึดตำราเป็น ตัวขับเคลื่อน (Textbook-driven) หรือแบบแยกส่วน (Fragmented) เช่นในอดีต แต่จะเป็น หลักสูตรแบบยึดโครงการและการบูรณาการ การสอนทักษะและเนื้อหาจะไม่เป็นจุดหมาย ปลายทาง (As an end) เช่นที่เคยเป็นมา แต่นักเรียนจะต้องมีการเรียนรู้ผ่านการวิจัยและ การปฏิบัติในโครงการการเรียนรู้จากตำราจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ความรู้ (Knowledge) จะไม่หมายถึงการจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลข แต่จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิจัย และการปฏิบัติ โดยเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เก่าที่มีอยู่ ทักษะและเนื้อหาที่ได้รับจะเกี่ยวข้องและ มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติในโครงการจะไม่จบลงตรงที่การได้รับทักษะและเนื้อหาแล้วเท่านั้น การประเมินผลจะเปลี่ยนจากการประเมินความจำและความไม่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจต่อ การนำไปปฏิบัติได้จริง ไปเป็นการประเมินที่ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้วย (Self-assessment) ทักษะที่คาดหวังสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เป็นสห วิทยาการ บูรณาการ ยึดโครงการเป็นฐาน และอื่น ๆ ดังกล่าว จะเน้นเรื่อง 1) ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม (Learning and innovation skills) 2) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and career skills) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ที่ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือ (Collaboration) ในการทำงานเป็นทีม การคิด เชิงวิพากษ์ (Critical thinking) ในปัญหาที่ซับซ้อน การนำเสนอด้วยวาจาและด้วยการเขียน การใช้ เทคโนโลยี ความเป็นพลเมืองดีการฝึกปฏิบัติอาชีพ การวิจัย และการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมา ข้างต้น

ดังนั้น การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspectives) จากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm)

ที่ทำให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเอง ความยืดหยุ่น การจูงใจตนเอง และความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนืออื่นใด คือ ความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ (The ability to handle knowledge effectively in order to use it creatively) ถือเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนาเรียนเพื่ออนาคต ให้นักเรียนมีทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพส่วนบุคคล เพื่อเผชิญกับอนาคตด้วยภาพในทางบวก (Optimism) ที่มีทั้งความสำเร็จ และมีความสุข

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิตคือ 3R • 7c กล่าวคือ 3R ได้แก่

1. Reading (อ่านออก)
2. (W) Riting (เขียนได้)
3. (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น)

7C ได้แก่

1. Critical thinking & Problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)
2. Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)
3. Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)
4. Collaboration, teamwork & Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ)
5. Communications, information & Media literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้ทันสื่อ)
6. Computing & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร)
7. Career & Learning Skills (ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้)



ดังนั้น ทักษะของคนต้องเตรียมคนออกไปเป็น Knowledge worker โดยครูเพื่อศิษย์นั้น จะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21” ไม่ใช่ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 20 หรือศตวรรษที่ 19 ที่เตรียมคนออกไปเป็นคนทำงานในสายพานการผลิตในยุคอุตสาหกรรม การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning person) ไม่ว่าจะประกอบสัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning person) ไม่ว่าจะประกอบสัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้และเป็นคนที่ใช้ความรู้ ดังนี้ ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning skills)

ครูเพื่อศิษย์เองต้องเรียนรู้ 3R * 7C และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้เกษียณอายุจากการเป็นครูประจำการไปแล้วเพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูประจำการก็เรียนรู้สำหรับเป็นครูเพื่อศิษย์ และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองโดยย้ำว่าครูต้องเลิกเป็น “ผู้สอน” ผันตัวตัวเองมาเป็นโค้ช หรือ Facilitator ของการเรียนรู้ของศิษย์ที่ส่วนใหญ่เรียนแบบ PBL คือโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องเลิกเน้นสอน หันมาเน้นเรียน เน้นทั้งการเรียนรู้ของศิษย์และของครู

การศึกษาที่ดีสำหรับคนยุคใหม่นั้นไม่เหมือนการศึกษาเมื่อสิบหรือยี่สิบปีที่แล้ว การศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ของศิษย์ไปอย่างสิ้นเชิง และบทบาทของครูอาจารย์ ก็ต้องเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ครูที่รักศิษย์ เอาใจใส่ศิษย์ แต่ยังใช้วิธีสอนแบบเดิม ๆ จะไม่ใช่ครูที่ทำประโยชน์แก่ศิษย์อย่างแท้จริง กล่าวคือ ครูที่มีใจแก่ศิษย์ยังไม่พอ ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนจุดสนใจหรือจุดเน้นจากการสอน ไปเป็นเน้นที่การเรียนรู้ (ทั้งของศิษย์ และของตนเอง) ต้องเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ด้วย ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” (Teacher) ไปเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” (Learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่นี้ โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เรียกว่า PLC (Professional learning community)

ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเองหรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอนแต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ

แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง ซึ่งการเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-based learning)

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ สาระวิชาหลัก ภาษาแม่และภาษาโลก ศิลปะ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐและความเป็นพลเมืองดี

หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและ การแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ทักษะชีวิตและอาชีพ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเพื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ควรจะมีเพิ่มเติมในคนศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และความสามารถในการปรับตัว (ความสามารถในการดัดแปลงให้เหมาะสมได้) (Accountability and adaptability) การฝึกความรับผิดชอบส่วนตัวและความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ที่ทำงาน และชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูงสำหรับตนเองและผู้อื่น อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

ทักษะสื่อสาร (Communication skills) ความเข้าใจ การจัดการ และการสร้าง การสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ และผ่านทางมัลติมีเดีย ในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย

ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น (ความอยากรู้อยากเห็น) ทางปัญญา (Creativity and intellectual curiosity) การพัฒนา การนำไปใช้และการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุม ที่ใหม่และหลากหลาย

การคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ (Critical thinking and systems thinking) ฝึกการให้เหตุผลในการทำความเข้าใจและการสร้างทางเลือกที่ซับซ้อน การเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ

ข้อมูลและทักษะการอ่านเขียนสื่อ (Information and media literacy skills)

การวิเคราะห์ การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การประเมินและการจัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย

ทักษะระหว่างบุคคลและการร่วมมือประสานกัน (Interpersonal and collaborative skills) รู้จักการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การปรับตัวในบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่าง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) กับผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจ การเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน

การระบุปัญหา การกำหนดและการแก้ปัญหา (Problem identification, formulation and solution) ความสามารถในการกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหา

การกำกับตนเอง (Self-direction) กำกับดูแลความเข้าใจของตนเองและเรียนรู้ ความต้องการ ระบุแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม การถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้จากสิ่งหนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) ใส่ใจต่อชุมชนขนาดใหญ่อย่างมีความรับผิดชอบต่อตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติในบริบทของชุมชน ที่ทำงานและรายบุคคล

นอกจากนี้โรงเรียนและครูต้องจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินในยุคศตวรรษที่ 21 หลักสูตรและการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์สู่การปรับแนวคิดสู่การปฏิรูปการศึกษาไทย การสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษาของไทยภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายควรตระหนักและมองเห็นความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ของการพัฒนาคนสู่การพัฒนาชาติเพื่อก้าวสู่สังคมโลกท่ามกลางสภาพการณ์แห่งการแข่งขันในปัจจุบัน การสร้างความเข้มแข็งของคนในชาติในการจัดการศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันทำงานอย่างเป็นองค์รวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษา (Educational reform) นั้นย่อมมีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความรู้แก่คนในชาติอย่างมีคุณค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลต่อการปฏิรูปและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable development) ซึ่งดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 ที่มุ่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการทำงานใหม่ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปผู้เรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่นั้นน่าจะมีการวิเคราะห์วิจัยเพื่อปรับแนวคิดของตัวแบบที่นำเสนอทั้งสองตัวแบบดังกล่าวนี้มาปรับใช้กับการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองนี้ให้เกิดความเหมาะสมกับบริบท

ทางสังคมรอบด้าน เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสร้างทักษะความรู้จากงานวิจัยทั้ง 2 งานดังกล่าวข้างต้นนั้น ต่างสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ในศตวรรษที่ 21 ทักษะที่อยากให้เกิดกับผู้เรียน คือ 3R • 7C และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะชีวิต 3 อย่างที่ควรจะมี ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน PBL-Problem based learning (กระบวนการเรียนรู้จากปมปัญหาสู่ปัญญา) และพัฒนาครูผู้สอนผ่านกระบวนการ PLC เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้คนเกิดทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมประชากรให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาคือสร้างพลังปัญญาแก่ประชากร เพื่อพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ดังนั้นการศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับพัฒนาประชากรเพื่อเตรียมความพร้อมในยุคศตวรรษปัจจุบัน แต่ทั้งนี้การศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าที่แท้จริง ในความเป็นมนุษย์ในฐานะเป็นหลักความคิดเชิงคุณภาพ



ใบงานที่ 1
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



คำชี้แจง

ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับความรู้เรื่อง การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต่อไปนี้

1. การออกแบบการเรียนการสอนช่วยครูผู้สอนได้อย่างไร

.....

.....

2. ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

3. ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ควรจะมีเพิ่มเติมในคนศตวรรษที่ 21 มีอะไรบ้าง

.....

.....

4. โรงเรียนมีหน้าที่อย่างไรในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

.....

.....

5. ให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ หัวข้อ "สอนอย่างไร ให้เด็กประทับใจ"

.....

.....

.....

แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)



คำชี้แจง

ให้วิทยากรสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วใส่

คะแนน ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้ง

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ที่	ชื่อ-สกุล	พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม					รวม 18 คะแนน	สรุปผล การ ประเมิน
		1. มีความ รับผิดชอบ ในหน้าที่ที่ ได้รับ มอบหมาย	2. ยอมรับ ฟังความ คิดเห็น ของเพื่อน ร่วมงาน	3. มีความ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่	4. มีความ อดทนอด กลั้นในการ ทำงาน	5. ร่วม แสดง ความ คิดเห็น ในการ ทำงาน		

เกณฑ์การตัดสิน

คะแนน 16-18 คะแนน หมายถึง ดีเยี่ยม คะแนน 13-15 คะแนน หมายถึง ดี

คะแนน 10-12 คะแนน หมายถึง ผ่านการประเมิน คะแนน 1-9 คะแนน หมายถึง ปรับปรุง

แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 2 ต่อเติมฐานใหม่
กิจกรรมการฝึกอบรมเรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเฟซบุ๊ก (Facebook), ทวิตเตอร์ (Twitter),
ไลน์ (Line), ยูทูบ (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สาระสำคัญ

ปัจจุบันสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อก่อนมีการติดต่อสื่อสารกันแบบเผชิญหน้า ไปมาหาสู่กัน ถัดมาการสื่อสารกันได้มีการพัฒนามากขึ้น จากอุปกรณ์ที่มีสายก็เปลี่ยนไปเป็นไม่มีสาย สื่อสารกันโดยอาศัยคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าผ่านทางโลกออนไลน์ที่เรารู้จักว่า สื่อสังคมออนไลน์ สำหรับวงการการศึกษามีการนำเอาสื่อสังคมออนไลน์มาใช้สำหรับการเรียนการสอน โดยใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างครูและนักเรียน ทำให้สามารถลดช่องว่างด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนลงได้

จุดประสงค์การเรียนรู้

อธิบายการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้

เนื้อหาในการฝึกอบรม

1. วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook)
2. วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter)
3. วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ไลน์ (Line)
4. วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ยูทูบ (YouTube)
5. จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์

เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

กิจกรรมฝึกอบรม

ชั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม

2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 5 กลุ่มให้ศึกษาใบความรู้ที่ 1 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เฟซบุ๊ก (Facebook) และทำใบงานที่ 1 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เฟซบุ๊ก (Facebook)

3. วิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมช่วยกันเฉลยใบงานที่ 1

4. วิทยากรแจกใบความรู้ที่ 2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ไลน์ (Line) และทำใบงานที่ 2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ไลน์ (Line) วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันเฉลยใบงานที่ 2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ไลน์ (Line)

5. วิทยากรและผู้รับการอบรมช่วยกันเฉลยใบงานที่ 2

6. วิทยากรแจกใบความรู้ที่ 3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter) และใบความรู้ที่ 4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ อิน스타그램 และทำใบงานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter) และใบงานที่ 4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ยูทูบ (You Tube) วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันเฉลยใบงานที่ 3 และ 4

7. วิทยากรแจกใบความรู้ที่ 5 จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และทำใบงานที่ 5 จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันเฉลยใบงานที่ 5

ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม

4. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปความรู้เรื่อง วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube)

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้ที่ 1 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook)
2. ใบความรู้ที่ 2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ไลน์ (Line)
3. ใบความรู้ที่ 3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter)
4. ใบความรู้ที่ 4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ยูทูบ (YouTube)
5. ใบงานที่ 1 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (facebook)
6. ใบงานที่ 2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ไลน์ (Line)
7. ใบงานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ทวิตเตอร์ (Twitter)

8. ใบงานที่ 4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ยูทูบ (YouTube)
9. Power Point เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
10. แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

การวัดและประเมินผล

ประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

ใบความรู้ที่ 1

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เฟซบุ๊ก (Facebook)



เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 Mark Zuckerberg ได้เปิดตัวเว็บไซต์ Facebook ซึ่งเป็นเว็บประเภท Social network ที่ตอนนั้น เปิดให้เข้าใช้เฉพาะนักศึกษาของมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ดเท่านั้น และเว็บนี้ก็ดังขึ้นมาในชั่วพริบตา เพราะแค่เพียงเปิดตัวได้สองสัปดาห์ ครึ่งหนึ่งของนักศึกษาที่เรียนอยู่ที่มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ก็สมัครเป็นสมาชิก Facebook เพื่อเข้าใช้งานกันอย่างล้นหลาม และเมื่อทราบข่าวนี้ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในเขตบอสตันก็เริ่มมีความต้องการ และอยากขอเข้าใช้งาน Facebook บ้างเหมือนกัน มาร์คจึงได้ชักชวนเพื่อนของเค้าที่ชื่อ Dustin Moskowitz และ Christ Hughes เพื่อช่วยกันสร้าง Facebook และเพียงระยะเวลา 4 เดือนหลังจากนั้น Facebook จึงได้เพิ่มรายชื่อและสมาชิกของมหาวิทยาลัยอีก 30 กว่าแห่ง โดดเด่นเริ่มแรกในการตั้งชื่อ Facebook นั้นมาจากโรงเรียนเก่าในระดับมัธยมปลายของมาร์ค ที่ชื่อฟิลิปส์ เอ็กเซเตอร์ อะคาเดมี โดยที่โรงเรียนนี้ จะมีหนังสืออยู่หนึ่งเล่มที่ชื่อว่า The exeter face book ซึ่งจะส่งต่อ ๆ กันไปให้นักเรียนคนอื่น ๆ ได้รู้จักเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน ซึ่ง Face book นี้จริง ๆ แล้วก็เป็นหนังสือเล่มหนึ่งเท่านั้น จนเมื่อวันหนึ่ง มาร์คได้เปลี่ยนแปลงและนำมันเข้าสู่โลกของอินเทอร์เน็ต

เมื่อประสบความสำเร็จขนาดนี้ ทั้งมาร์ค ดัสติน และ ฮิวจ์ ได้ย้ายออกไปที่ Palo Alto ในช่วงฤดูร้อนและไปขอแบ่งเช่าอพาร์ทเมนท์แห่งหนึ่ง หลังจากนั้นสองสัปดาห์ มาร์คได้เข้าไปคุยกับ ซอน ปาร์คเกอร์ (Sean Parker) หนึ่งในผู้ร่วมก่อตั้ง Napster จากนั้นไม่นาน ปาร์คเกอร์ก็ย้ายเข้ามาร่วมทำงานกับมาร์คในอพาร์ทเมนท์ โดยปาร์คเกอร์ได้ช่วยแนะนำให้รู้จักกับนักลงทุนรายแรก ซึ่งก็คือ ปีเตอร์ ธีล (Peter Thiel) หนึ่งในผู้ร่วมก่อตั้ง Paypal และผู้บริหารของ The Founders Fund โดยปีเตอร์ได้ลงทุนใน Facebook เป็นจำนวนเงิน 500,000 เหรียญสหรัฐฯ

ด้วยจำนวนสมาชิกหลายล้านคน ทำให้บริษัทหลายแห่งสนใจในตัว Facebook โดย Friendster พยายามที่จะขอซื้อ Facebook เป็นเงิน 10 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในกลางปี พ.ศ. 2548 แต่ Facebook ปฏิเสธข้อเสนอไป และได้รับเงินทุนเพิ่มเติมจาก Accel Partners เป็นจำนวนอีก 12.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในตอนนั้น Facebook มีมูลค่าจากการประเมินอยู่ที่ประมาณ 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ

Facebook ยังเติบโตต่อไป จนถึงเดือนกันยายนปี พ.ศ. 2549 ก็ได้เปิดในโรงเรียนในระดับมัธยมปลาย เข้าร่วมใช้งานได้ และในเดือนถัดมา Facebook ได้เพิ่มฟังก์ชันใหม่ โดยสามารถให้สมาชิก เคารูปภาพมาแบ่งปันกันได้ ซึ่งฟังก์ชันนี้ได้รับความนิยมอย่างล้นหลาม ในฤดูใบไม้ผลิ Facebook ได้รับเงินจากการลงทุนเพิ่มอีกของ Greylock Partners, Meritech Capital พร้อมกับนักลงทุนชุดแรกคือ Accel Partners และ ปีเตอร์ ธิด เป็นจำนวนเงินถึง 25 ล้านดอลลาร์ โดยมูลค่าการประเมินมูลค่าในตอนนั้นเป็น 525 ล้านดอลลาร์ หลังจากนั้น Facebook ได้เปิดให้องค์กรธุรกิจหรือบริษัทต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใช้งาน Facebook และสร้าง Network ต่าง ๆ ได้ ซึ่งในที่สุดก็องค์กรธุรกิจกว่า 20,000 แห่ง ได้เข้ามาใช้งาน และสุดท้ายในปี พ.ศ. 2550 Facebook ก็ได้เปิดให้ทุกคนที่มีอีเมล ได้เข้าใช้งาน ซึ่งเป็นยุคที่คนทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นใครก็สามารถเข้าไปใช้งาน Facebook ได้เพียงแค่คุณมีอีเมลเท่านั้น



การประยุกต์ใช้งาน Facebook เพื่อการเรียนการสอน

การใช้เฟซบุ๊ก เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเฟซบุ๊กเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ที่ยังคงเฟื่องฟูและได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลให้สถานศึกษาต่าง ๆ นำเฟซบุ๊กไปประยุกต์ใช้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแบ่งปันข้อมูลด้านวิชาการในการเรียนการสอนรวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครูผู้สอนกับครูผู้สอน ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน

จากการค้น "เฟซบุ๊กเพื่อการศึกษา (Facebook for education)" ในกูเกิลจะพบแหล่งข้อมูล 922 ล้านรายการ และจากการค้น "ศูนย์แห่งการเรียนรู้บนเฟซบุ๊ก (Learning center on facebook)" ในกูเกิลจะพบแหล่งข้อมูล 173 ล้านรายการ จะเห็นได้ว่ามีการนำเฟซบุ๊กไปประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษาและเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ มากมาย ยิ่งกว่าไปนั้น เฟซบุ๊กได้เป็นสื่อสังคมยอดนิยมสำหรับครูผู้สอน ซึ่งเมื่อเมษายน 2554 "เพียร์สัน (Pearson)" ได้รายงานผลสำรวจการใช้สื่อสังคมของครูผู้สอนในระดับอุดมศึกษาประมาณ 2,000 แห่ง จากบล็อก "เอ็ดดูเดมิก (edudemic.com)" สรุปได้ว่า ครูผู้สอนร้อยละ 57 นิยมใช้เฟซบุ๊กในด้านส่วนตัวและครูผู้สอน ร้อยละ 30 ใช้เฟซบุ๊กในด้านวิชาชีพ



เว็บ "พีซีเทคแม็กกาซีน (WWW.PCTECHMAGAZINE.COM) "ได้อ้างถึง

เหตุผล 4 ประการที่ครูผู้สอนควรพิจารณาเลือกใช้เฟซบุ๊กเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1. การพัฒนาด้านภาษาซึ่งครูผู้สอนและผู้เรียนจำเป็นต้องใช้เฟซบุ๊กในการติดต่อสื่อสารและแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาที่เรียนบนเฟซบุ๊กทั้งนี้ การใช้เฟซบุ๊กเป็นประจำในการเขียนและอ่านข้อความต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการเขียน การสะกดคำ และการใช้ไวยากรณ์ที่ถูกต้อง
2. การสื่อสารระหว่างบุคคลซึ่งเป็นสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูผู้สอนกับครูผู้สอนระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน รวมถึงสนับสนุนให้ผู้เรียนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น
3. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งเฟซบุ๊กเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนผู้ใดผู้หนึ่งจะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้เรียนผู้อื่นเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเป็นผู้นำและการเป็นผู้ตาม
4. เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งการใช้เฟซบุ๊กในการเรียนการสอน จะช่วยผู้เรียนมีความสนใจและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ

สิ่งที่ครูผู้สอนพึงปฏิบัติในการใช้เฟซบุ๊กเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนนั้น เมื่อมิถุนายน พ.ศ. 2554 เว็บ "ออลเฟซบุ๊ก (www.allfacebook.com) "ได้นำเสนอเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ 7 ประการ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนใช้เฟซบุ๊กได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ห้ามครูผู้สอนระบายอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อผู้เรียนในเชิงลบผ่านเฟซบุ๊ก ควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการใช้สื่อสังคมร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนให้ชัดเจน ในกรณีที่ยกเลิกการเรียนการสอนในห้องเรียนเพราะสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวย ครูผู้สอนสามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนโดยการกำหนดหัวข้อเกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น ไม่ควรใช้ข้อความที่รุนแรงในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้เรียนและสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการแสดงข้อความที่ก่อให้เกิดข้อโต้แย้งที่รุนแรง ควรตั้งคำถามแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าไปอ่านได้ควรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้เรียนในเชิงบวกเท่านั้น



เฟซบุ๊กมีซอฟต์แวร์ประยุกต์ใช้ หรือ แอปพลิเคชัน หรือ “แอปส์ (Apps = Applications)” เพื่อการศึกษามากมายที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนในการเตรียมเนื้อหาการสอนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น

1. “ไฟล์ส์ (Files)” สำหรับอัปโหลดแฟ้มข้อมูลให้กับผู้เรียน
2. “เมกอะควิซ (Make a Quiz)” สำหรับสร้างคำถามออนไลน์เพื่อทดสอบความรู้ของผู้เรียน
3. “คาเลนเดอร์ (Calendar)” สำหรับสร้างปฏิทินแจ้งเตือนกำหนดการต่าง ๆ
4. “คอร์ส (Course)” สำหรับจัดการเนื้อหาการเรียนการสอน

นอกจากนี้ ยังมีแอปส์ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนและแบ่งปันเรื่องราวที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ตัวอย่างเช่น

1. “วีรด์ (weRead)” สำหรับจัดการรายชื่อหนังสือให้ผู้สนใจร่วมแสดงความคิดเห็น
2. “คลาสโน้ตส์ (Class Notes)” สำหรับถ่ายภาพในขณะที่ครูผู้สอนเขียนเนื้อหาบนกระดาน หรือคัดลอกเนื้อหาที่เรียน แล้วนำไปโพสต์ต่อเพื่อแบ่งปันผู้อื่น สำหรับผู้สนใจสามารถเข้าอินเทอร์เน็ตแล้วค้นหาข้อมูลแอปส์ของเฟซบุ๊กเพื่อการศึกษาได้

จะเห็นได้ว่า เฟซบุ๊กเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และเป็นห่วงโซ่การศึกษาขนาดใหญ่ที่ทรงประสิทธิภาพในการเรียนรู้แบบไร้ขีดจำกัด ซึ่งครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้จากทุกที่ตลอดเวลา ตลอดวันละ 24 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 7 วัน ฉะนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงควรกำหนดแนวปฏิบัติในการใช้เฟซบุ๊กอย่างเหมาะสมเพื่อช่วยลดความเสี่ยงด้านการใช้เฟซบุ๊กไปในทางที่ผิดหรือด้านการก่อให้เกิดความเสียหายชื่อเสียงแก่สถานศึกษา ยิ่งกว่านั้น ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนานโยบายการใช้เฟซบุ๊กที่มีอยู่เป็นระยะ ๆ เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

ข้อดีของการใช้เฟซบุ๊กเพื่อการเรียนการสอน

1. สื่อสารถึงนักศึกษาได้อย่างรวดเร็วกว่าการใช้อีเมลล์หรืออีเลิร์นนิ่ง
2. ส่งเสริมการกระตุ้นให้นักศึกษาได้แบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
3. นักศึกษามีความสะดวกในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ข้อเสียของการใช้เฟซบุ๊กเพื่อการเรียนการสอน

1. อาจละเมิดสิทธิส่วนบุคคลได้
2. อาจารย์หรือนักศึกษาไม่เป็นส่วนตัวในการข้อความหรือรูปภาพต่าง ๆ



ใบงานที่ 1

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เฟซบุ๊ก (Facebook)



คำชี้แจง

ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับความรู้เรื่อง การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ facebook ต่อไปนี้

1. จงบอกเหตุผลที่ครูผู้สอนควรพิจารณาเลือกใช้เฟซบุ๊กเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

.....

.....

2. จงบอกข้อควรระวังในการใช้เฟซบุ๊กในการจัดการเรียนการสอน

.....

.....

3. จงบอกข้อดี ข้อเสียของการใช้เฟซบุ๊กเพื่อการเรียนการสอน

.....

.....

4. จงบอกแนวปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษาที่พึงมีในการใช้เฟซบุ๊กอย่างเหมาะสม

.....

.....

5. จงยกตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องใช้เฟซบุ๊กในการจัดการเรียนการสอน

.....

.....

***หมายเหตุ เขียนตอบส่งคำตอบผ่านช่องทาง Facebook



ใบความรู้ที่ 2

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไลน์ (LINE)



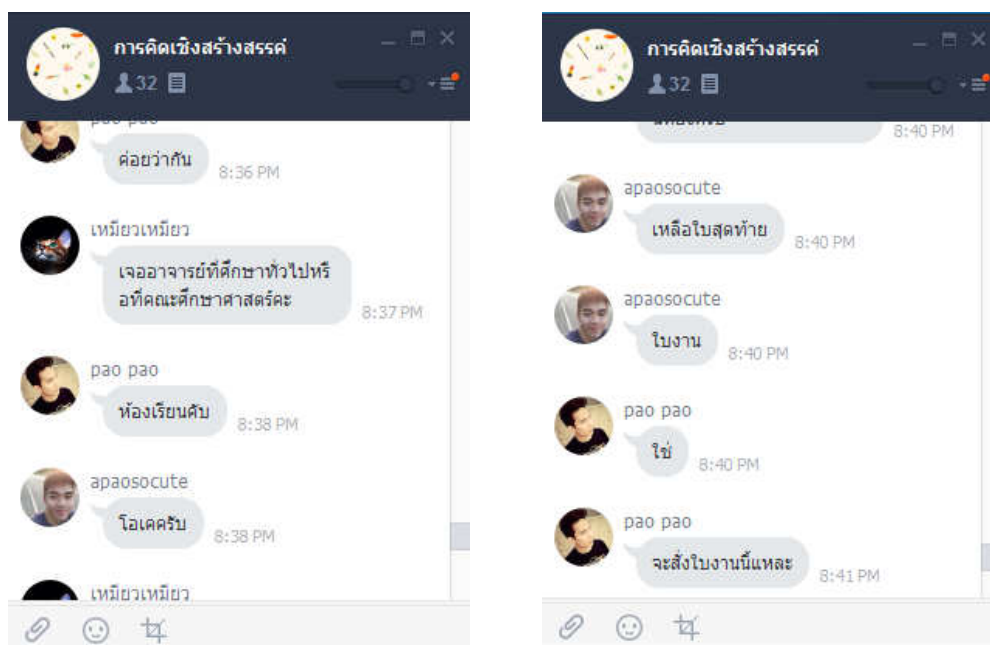
ในปัจจุบัน Social Network ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันของเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร ติดตามข่าวสารต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา ในกลุ่ม Social network เหล่านี้ Facebook ถือว่าเป็นแอปพลิเคชันที่กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย และมีผู้ใช้งานจำนวนมาก แต่อีกแอปพลิเคชันหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมไม่แพ้กันก็คือ LINE โดยแอปพลิเคชัน LINE จะติดตลาดในโซนเอเชียมากกว่าโซนยุโรปหรือโซนอื่น ๆ และสำหรับประเทศไทย LINE กำลังเป็นที่รู้จักและมีจำนวนผู้ใช้งานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการใช้งานที่ง่าย และความสามารถที่หลากหลาย จึงทำให้มีคนนิยมใช้ LINE มากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต รายงานข่าวจาก 'ไลน์ คอร์ปอเรชั่น ผู้พัฒนาแพลตฟอร์มบนโทรศัพท์มือถือชั้นนำของโลกเปิดเผยว่า LINE ได้จัดประชุมธุรกิจออนไลน์ LINE Conference Tokyo 2014 ที่ประเทศญี่ปุ่นเพื่อนำเสนอแผนงานการสร้างธุรกิจของ LINE ที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคตโดยปัจจุบัน (9 ต.ค.57) LINE มีจำนวนผู้ใช้ 560 ล้านคนทั่วโลก อันดับ 1 คือญี่ปุ่น 54 ล้านคน อันดับ 2 ไทย 33 ล้านคน อันดับ 3 อินโดนีเซีย 30 ล้านคน อันดับ 4 สหรัฐอเมริกา 25 ล้านคน อันดับ 5 สเปนและเม็กซิโก 18 ล้านคนเท่ากัน และมียอดจำนวนผู้ใช้ประจำทุกเดือน (MAU) ทั้งหมด 170 ล้านทั่วโลก

จากสถิติข้างต้นพบว่า ประเทศไทยมีจำนวนผู้ใช้ LINE ถึง 33 ล้านคน ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรของประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่าประชากรของประเทศไทยมีการใช้ LINE เกินกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมดเลยทีเดียว สิ่งที่ทำให้ผู้ใช้งานหันมาใช้ LINE มากขึ้นคือ LINE มีความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งความสามารถที่ LINE มีเหนือกว่า Social network อื่น ๆ คือ Voice call จะเป็นฟีเจอร์ที่สามารถให้เราใช้แทนโทรศัพท์ได้ ทั้งในและต่างประเทศโดยไม่เสียเงิน Video call จะเป็นฟีเจอร์ที่สามารถให้เราใช้การคุยกันและสามารถเห็นหน้าคู่สนทนาได้ และความสามารถอีกอย่างหนึ่งของ LINE ก็คือ Sticker ที่ส่งให้กันผ่าน LINE ซึ่งอาจเป็นเพราะ LINE มีการทำ Sticker มาหลากหลายรูปแบบให้ผู้ใช้โหลด และ Sticker ที่ LINE ทำออกมา ก็มีความน่ารักและเป็นที่ถูกใจของผู้ใช้ ทำให้ LINE ได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ที่ได้กล่าวมาข้างต้น LINE ยังสามารถใช้งานการแชทแบบกลุ่มและการแชร์ภาพ วิดีโอ เสียง ระหว่าง

การสนทนาได้อีกด้วย และ LINE ยังมีการทำแอปพลิเคชันในกลุ่มเดียวกันออกมา ไม่ว่าจะเป็น Line Camera, Line Card Card Electronic, Line Brush Application เป็นต้น ด้วยจำนวนผู้ใช้ที่มีจำนวนมากและความสามารถที่หลากหลายของ LINE ทำให้ LINE เริ่มมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันมากขึ้น หากเรามอง LINE ในฐานะเครื่องมือเพื่อการศึกษาและเรียนรู้ในชั้นเรียนแล้ว LINE จะสามารถทำหน้าที่ในหลากหลายบทบาท เช่น

เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้เรียน

ในการจัดการเรียนการสอนเมื่อครูผู้สอนได้มอบหมายงานและต้องการดูความคืบหน้าของงานที่มอบหมาย ด้วยความสามารถในการแชทแบบกลุ่มของ LINE ผู้สอนสามารถตั้งกลุ่มแชทและให้ผู้เรียนรายงานความคืบหน้าผ่านแชทโดยการส่งเป็นข้อความ รูปภาพ หรือวีดีโอ โดยไม่จำเป็นต้องมารายงานความคืบหน้าในห้องเรียน



เป็นแหล่งรวบรวมและแบ่งปันความรู้

ผู้สอนสามารถใช้ LINE เพื่อรวบรวมเอกสารประกอบการบรรยาย Video link บันทึกการบรรยาย หัวข้อและผลของการอภิปรายในชั้นเรียน หรือข้อมูลสำคัญอื่น ๆ ไว้ในกลุ่ม LINE เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้ทบทวนชั้นเรียน นอกจากนี้ LINE ยังสามารถใช้เพื่อรวบรวมภาพกิจกรรมต่าง ๆ ของชั้นเรียนเป็นการประชาสัมพันธ์และบันทึกการเรียนรู้

เป็นช่องทางในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

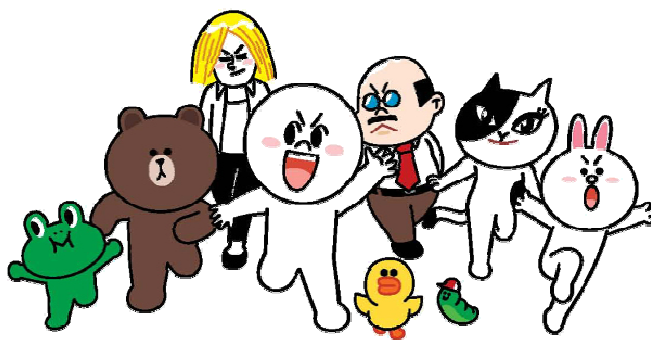
การเรียนการสอนในปัจจุบันไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องเรียนเท่านั้นแล้ว ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็สามารถทำการเรียนการสอนได้เพียงแค่อินเทอร์เน็ต ด้วยเทคโนโลยี Video Call ซึ่งเป็นการคุยกันแบบเห็นคู่สนทนาผ่านโปรแกรม video call ต่าง ๆ ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ทุกที่ทุกเวลา โดยการเรียนการสอนแบบออนไลน์ได้มีการนำมาใช้บ้างแล้วในประเทศไทย และด้วยความสามารถของ LINE ที่สามารถใช้ Video Call ได้ LINE จึงสามารถทำการเรียนการสอนแบบออนไลน์ได้เช่นกัน

สำหรับบทบาท ในตอนนี้ ยังถือว่าเป็นบทบาท

Genius Gen Asia - English School
12 มกราคม · 🇹🇵 ถูกใจเพียง

คอร์สเรียนออนไลน์ผ่านวิดีโอคอลทางอินเทอร์เน็ตกับครูป๊าย สำหรับผู้ใหญ่ วิทยาลัยทำงาน รุ่นที่ 7 การเรียนเป็นการแบบ real time กับครูป๊าย และเพื่อนๆ ในกลุ่ม ผ่านโปรแกรม video call ที่มีติดตั้งในคอมพิวเตอร์แลปท็อปของทุกเครื่องอยู่แล้ว เรียนออนไลน์จากที่บ้าน ไม่ต้องเดินทางมาที่โรงเรียน ครูสอนสดเหมือนมานั่งเรียนกะครุในคลาสเหมือนกัน พุดคุย ถามตอบ เห็นหน้ากันเหมือนห้องเรียนปกติ

ชั้นเรียน icebook ถือว่าเป็น Social Network หลักที่ใช้เพื่อการศึกษาในปัจจุบันเลยก็ว่าได้ แต่ด้วยความสามารถที่หลากหลาย และจำนวนผู้ใช้ที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ของ LINE สักวันหนึ่ง LINE จะเป็น Social Network หลัก ที่ใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนได้อย่างแน่นอน



ใบงานที่ 2

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไลน์ (Line)



คำชี้แจง

ให้สรุปองค์ความรู้จากใบงานที่ 2 เรื่อง การจัดการเรียน
การสอนโดยใช้ LINE

ใบความรู้ที่ 3

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทวิตเตอร์ (Twitter)



ทวิตเตอร์ (Twitter)

ทวิตเตอร์ (Twitter) เป็นบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์จำพวกไมโครบล็อก โดยผู้ใช้งานสามารถส่งข้อความยาวไม่เกิน 280 ตัวอักษร ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ หรือ ทวิต (Tweet-เสียงนกร้อง) ทวิตเตอร์ก่อตั้งขึ้นโดย แจ็ก คอร์ซีย์, บิช สโตน และอีวาน วิลเลียมส์ เจ้าของบริษัท Obvious Corp ที่ซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 2006

ข้อความอัปเดตที่ส่งเข้าไปยังทวิตเตอร์จะแสดงบนเว็บเพจของผู้ใช้นั้นบนเว็บไซต์ และผู้ใช้อื่นสามารถเลือกรับข้อความเหล่านี้ทางเว็บไซต์ทวิตเตอร์, อีเมล, เอสเอ็มเอส, เมสเซนเจอร์ (IM), RSS, หรือผ่านโปรแกรมเฉพาะอย่าง Twitterific Twhirl ปัจจุบันทวิตเตอร์มีหมายเลขโทรศัพท์สำหรับส่งเอสเอ็มเอสในสามประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหราชอาณาจักร

ความสำเร็จของทวิตเตอร์ส่งผลให้มีบริการคล้ายคลึงกันออกมาเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันประเทศไทยเองก็มีบริการลักษณะนี้เช่นกัน นั่นคือ Noknok และ Kapook OnAir เว็บไซต์แห่งหนึ่งถึงกับรวบรวมบริการแบบเดียวกับทวิตเตอร์ได้ถึง 111 แห่ง ตัวระบบซอฟต์แวร์ของทวิตเตอร์ เดิมพัฒนาด้วย Ruby on Rail [3] จนเมื่อราวสิ้นปี ค.ศ. 2008 จึงได้เปลี่ยนมาใช้ภาษา Scala บนแพลตฟอร์มจาวา ค.ศ. 2009 ทวิตเตอร์ได้รับความนิยมสูงขึ้นอย่างมาก จนนิตยสารไทม์ฉบับวันที่ 15 มิ.ย. 2009 ได้นำเอาทวิตเตอร์ขึ้นปกเป็นเรื่องเด่นประจำฉบับ และบทบรรณาธิการกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงการนำเสนอข่าว ที่มีที่มาจากเทคโนโลยีใหม่อย่างทวิตเตอร์

ทวิตเตอร์กับการเรียนการสอน

จากการจัดอันดับของเครื่องมือสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเรียนการสอนพบว่า ทวิตเตอร์เป็นเครื่องมืออันดับหนึ่งในปี พ.ศ. 2552 ด้วยเหตุผลดังนี้

1. ทวิตเตอร์ทำให้ข่าวสารและข้อมูลแพร่กระจายไปสู่คนหมู่มากได้อย่างรวดเร็ว
2. ทวิตเตอร์ช่วยทำให้ ทั้งให้และรับได้อย่างรวดเร็วรวมทั้งสามารถแลกเปลี่ยนการสนทนาความคิดกับผู้อื่นที่มีความสนใจได้ดี
3. ข้อความในทวิตเตอร์สั้นทำให้ได้รับข้อมูลที่ไม่ยาวเกินความจำเป็น
4. มีแอปที่ทำให้การเข้าถึงทวิตเตอร์และการเผยแพร่ข้อมูลที่ทวิตเตอร์ง่าย เช่น Google Chrome, Firefox ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ทำให้หัวข้อฟีดไปแสดงที่บัญชีทวิตเตอร์โดยอัตโนมัติ

ข้อดีของทวิตเตอร์

1. สามารถใช้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อการสื่อสารถึงกิจกรรมการเรียนการสอน
2. สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับระดมความคิดเห็นและการสื่อสาร
3. สามารถเป็นช่องทางสำหรับฟังความคิดเห็น โดยนักเรียนสามารถส่งคำถามความคิดเห็น หรือข้อสังเกตเข้าไปเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันได้
4. สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย ประเทศ ที่ห่างกันได้
5. สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการประชุม สัมมนา การนำเสนอความคิดจากคนหมู่มากที่สามารถอัปเดตข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว
6. สามารถใช้เป็นห้องเรียนเสมือนสำหรับการอภิปรายแสดงออกทางความคิด
7. สามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ทางเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือการค้นพบแหล่งความรู้ใหม่ ๆ
8. สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับสะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้สอน

ข้อเสียของทวิตเตอร์

1. เป็นแอปที่ต้องใช้เวลาพอสมควรในการอ่านข้อมูลข่าวสารในกรณีที่มีผู้อยู่ในเครือข่ายมาก
2. ข้อมูลที่ปรากฏในระบบจะถูกทับด้วยข้อมูลใหม่อย่างรวดเร็วและคงอยู่ในระบบในระยะเวลาจำกัดประมาณ 15 วัน
3. ผู้เรียนอาจไม่สนใจเนื้อหาที่ผู้สอนมอบให้โดยการใช้ทวิตเตอร์เพื่อการแซะระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน
4. หากไม่จัดสรรเวลา ผู้เรียนอาจมีการเสพติดเทคโนโลยีได้
5. ผู้เรียนอาจไปก้าวร้าวในชีวิตส่วนตัวของผู้สอนได้โดยการโพสต์ข้อความที่ไม่เหมาะสมเข้าไปในระบบ
6. อาจถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างข่าวลือ
7. บางครั้งข้อจำกัด 280 อักขระ นำไปสู่การสื่อสารด้านการเขียนที่ผิดไวยากรณ์
8. อาจเป็นแหล่งที่มาของการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการซื้อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสื่อสาร และค่าบริการอินเทอร์เน็ต

ใบความรู้ที่ 4

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ยูทูป (YouTube)



YouTube เปิดตัวขึ้นมาเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2005 หรือเมื่อเกือบ 13 ปีที่แล้ว โดยมีผู้ก่อตั้ง 3 คน คือ Chad Hurley (อดีต CEO ของ YouTube), Steve Chen, และ Jawed Karim ซึ่งวิดีโอแรกที่เปิดตัวบนเว็บไซต์ คือ Me at the zoo ของ Jawed Karim นั่นเอง

ทั้ง 3 คนเคยทำงานอยู่กับ PayPal บริษัทผู้ให้บริการจ่ายเงินบนอินเทอร์เน็ตที่มีคนใช้งานมากที่สุดในโลก ก่อนที่จะออกมาช่วยกันสร้าง YouTube ขึ้นมา และถือเป็นสมาชิกของกลุ่ม PayPal Mafia (อ่านเรื่อง PayPal Mafia ได้ที่ <https://www.longtunman.com/2959>)

ที่มาของ YouTube ก็น่าสนใจไม่น้อย เพราะ 2 ใน 3 ของผู้ก่อตั้ง เดิมทีอยากจะทำ YouTube ให้เป็นเว็บไซต์หาคู่ออนไลน์ในรูปแบบที่เป็นวิดีโอ ส่วนอีกคนนั้น.. อยากจะดูคลิปหลุดหน้าอกของ Janet Jackson ระหว่างที่แสดงอยู่ในการแข่ง Super Bowl แต่ค้นหาไม่เจอ

ย้อนกลับไปปี 2006 คงมีแค่ไม่กี่คนที่คิดว่า เว็บไซต์ที่เป็นเพียงพื้นที่ให้คนทั่วไปเอาวิดีโอของตัวเองมาลงให้คนอื่นดู จะกลายเป็นธุรกิจที่ใหญ่โตได้ แต่ Google เป็นหนึ่งในคนที่เห็น.. เพราะหลังจาก YouTube เพิ่งจะเปิดให้บริการมาได้เพียงแค่ 1 ปี บริษัทอย่าง Google ก็มาซื้อธุรกิจไปในราคา 1,650 ล้านดอลลาร์ หรือราว 54,450 ล้านบาท ใครจะไปคิดว่าภายใน 1 ปีจะมีวิธีการทำเงินได้มากขนาดนี้ ซึ่ง YouTube ก็น่าจะเข้ากับระบบของ Google ได้เป็นอย่างดี เพราะสามารถนำโปรแกรม Google AdSense ของบริษัทแม่ มาใช้บนวิดีโอเพื่อสร้างรายได้จากค่าโฆษณา

ปัจจุบัน YouTube มีผู้ใช้งานมากกว่า 1,000 ล้านคน หรือคิดเป็นเกือบ 1 ใน 3 ของผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตทั้งหมดบนโลก และมีคนดูวิดีโอเฉลี่ยหลักพันล้านชั่วโมงต่อวัน

YouTube เป็นเว็บไซต์ที่มีคนเข้าชมมากที่สุดเป็นอันดับ 2 ของโลก โดยเป็นรองเพียงแค่ Google Advertisement ยิ่งในยุคที่คนส่วนใหญ่เข้าถึงสมาร์ทโฟน ยิ่งทำให้ YouTube กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของคนหลายคนไปแล้ว รู้หรือไม่ว่า ทุกวันนี้ยอดวิวของวิดีโอมากกว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมด มาจากการดูบนโทรศัพท์มือถือ..

YouTube มีสถิติที่น่าสนใจ คือ ถ้าเรายังพอจำกันได้ Gangnam Style ของ Psy มียอดวิวครบ 1,000 ล้าน เป็นวิดีโอแรกบนเว็บไซต์ เมื่อเดือนธันวาคมปี 2012 โดยใช้เวลาประมาณ 6 เดือนตั้งแต่ที่ลงวิดีโอเท่ากับว่า YouTube ใช้เวลา 7 ปี ถึงจะมีวิดีโอแรกที่มียอดวิวในหลักพันล้าน นับจากวันนั้นผ่านมาแล้วเกือบ 6 ปี มีจำนวนวิดีโอที่มียอดวิวเกิน 1,000 ล้าน มากถึง 90 วิดีโอ

และวิดีโอที่มียอดวิวครบพันล้านได้เร็วที่สุด ใช้เวลาเพียงแค่ 87 วัน ได้แก่ เพลง Hello ของ Adele ส่วนเจ้าของสถิติยอดวิวสูงที่สุดในปัจจุบัน (ณ วันที่เขียน) เป็นของเพลง Despacito ของ Luis Fonsi และ Daddy Yankee ที่ 4,661 ล้านวิว ใช้เวลา 96 วันในการขึ้นหลักพันล้านแรก และเป็นวิดีโอแรกที่มียอดวิวครบ 3,000 ล้าน

YouTube เปลี่ยนแปลงโลกนี้ไปอย่างไร?

การเข้ามาของ YouTube ทำให้เราทุกคนมีทางเลือกมากขึ้น สำหรับคนดูที่วี้อย่างเรา ถ้าเป็นเมื่อก่อน รายการของทุกช่องแทบจะเหมือนกับการถ่ายทอดสด.. เพราะถ้าเราพลาดดูไม่ทัน ก็คงต้องให้คนอื่นมาเล่าให้ฟัง หรือคงต้องรอกันอีกนานกว่าช่องจะนำมาวี้อันให้ดูกันอีกรอบ แต่เดี๋ยวนี้เราไม่จำเป็นต้องทำตัวให้ว่าง เพื่อมานั่งหน้าจอที่วี้อดูรายการที่ตัวเองชอบในเวลาที่ถูกกำหนด เพราะเราสามารถที่จะดูรายการส่วนใหญ่ เมื่อไรก็ได้ ก็รอบก็ได้ หรือจะแสดงความคิดเห็นของเราก็ได้ บน YouTube ผู้ผลิต content เอง ก็ได้ประโยชน์จาก YouTube ไม่น้อยไปกว่าผู้บริโภค โดยเฉพาะกับรายย่อยและคนธรรมดาทั่วไป ในยุคที่ทุกอย่างขึ้นอยู่กับทีวีต่อให้เรา มีไอเดียที่อยากจะให้คนได้ดูแค่ไหน แต่คงแทบจะเป็นไปไม่ได้เลยที่อยู่ดี ๆ จะเดินเข้าไปหา สถานีโทรทัศน์ แล้วบอกให้นำ content เราไปออกอากาศในช่วงเวลาที่มีคนดูเยอะแต่เดี๋ยวนี้ขอแค่ มีกล้องและอินเทอร์เน็ต ก็เพียงพอที่จะนำเสนอไอเดียหรือผลงานของตัวเองให้กับคนทั้งโลกดูได้ไม่ยากซึ่งเราก็ได้เห็นตัวอย่างกันมาบ้างแล้ว ไม่ว่าจะเป็นกรณีของ PewDiePie, หนูน้อย Ryan, หรือ ลำไย ไททองคำ ที่ลงทุนแมนเคยเขียนเรื่องพวกเขาเหล่านี้ เมื่อมีคนดูบน YouTube มากขึ้น ก็มีคนที่อยากทำ content มาลงมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมี content ที่น่าสนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะกลับไปดึงดูดให้คนมาดูบน YouTube เกิดเป็นวงจรที่ไม่รู้จบขึ้นมา

อย่างไรก็ตาม ถึงตอนนี้ YouTube จะยังคงตลาดส่วนใหญ่อยู่ แต่ก็คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นไปอีก เพราะบริษัทยักษ์ใหญ่อื่น ๆ ก็เตรียมพร้อมที่จะเข้ามาแย่งส่วนแบ่งเสมอ แม้แต่ Facebook เอง ที่ก่อนหน้านี้ไม่ได้เน้นด้านแพลตฟอร์มวิดีโอ ก็ได้วางแผนบุกตลาดเต็มตัวแล้วเหมือนกัน คงไม่มีใครตอบได้ว่า อนาคตข้างหน้าจะเป็นอย่างไร YouTube ยังจะเป็นเบอร์ 1 ได้อยู่หรือไม่ แต่ที่รู้ตอนนี้คือ YouTube ได้เปลี่ยนวิถีชีวิตของคนบนโลกไปเรียบร้อยแล้ว

..

Youtube เพื่อการศึกษา

การประยุกต์ใช้ YouTube กับการเรียนการสอน

ยูทูป (YouTube) เป็นเว็บไซต์ที่ให้บริการแลกเปลี่ยนภาพวิดีโอระหว่างผู้ใช้ที่มีการให้บริการฟรีไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นข้อดีของเว็บไซต์ ทำให้มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก ไม่ว่าจะใช้เพื่อ

การโปรโมทสินค้า ความบันเทิง และยังรวมถึงใช้ในการศึกษาและจัดการเรียนการสอนสำหรับครู อีกด้วย

สำหรับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน YouTube ได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ถือเป็นเครื่องมืออีกตัวที่สามารถทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านผู้สอน: มีการนำ YouTube มาใช้เป็นสื่อทางการเรียนการสอน หรือมีการอัดวิดีโอ การสอนเนื้อหาที่ตนเองได้รับผิดชอบแล้วอัปโหลดในเว็บ YouTube เพื่อให้ให้นักเรียนได้ศึกษา ใน การเรียนการสอนเมื่อครูนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาจะทำให้ผู้เรียนสนใจและตั้งใจเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสื่อที่มีการเคลื่อนไหว มีเสียง หรืออื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการบรรยาย สำคัญกว่านั้นคือ การใช้ YouTube เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลดีแก่ผู้เรียน คือ ผู้เรียนสามารถเข้ามา ศึกษาหาความรู้ในวันและเวลาใดก็ได้ตามที่ต้องการ

ด้านผู้เรียน: ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ผ่านทาง YouTube ได้ตลอดเวลา ไม่ เพียงทางด้านการเรียนเท่านั้น YouTube ยังมีวิดีโอที่น่าสนใจอีกมากมาย เช่น เทคนิคการถัก ผ้าพันคอ การร้อยมาลัย และยังมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่น่าสนใจอีกมากมาย อาจมีการ แลกเปลี่ยนวิดีโอหรืองานต่าง ๆ ที่จัดทำในรูปแบบวิดีโอระหว่างเพื่อนด้วยกัน

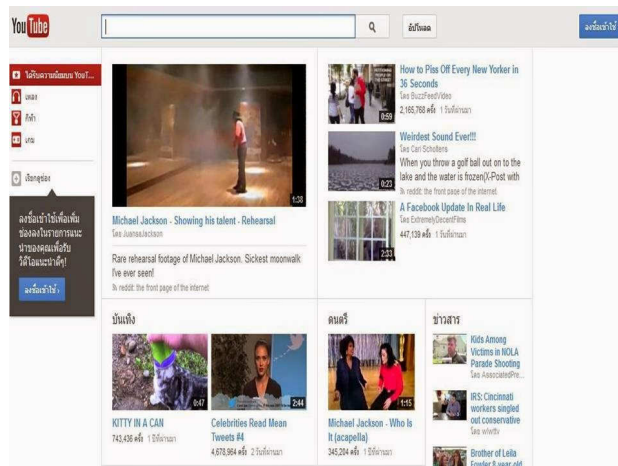
YouTube จึงนับเป็นอีกหนึ่งเว็บไซต์ที่ดีที่ช่วยส่งเสริม พัฒนาครูและนักเรียน ในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของคุณในการจัดการเรียนรู้ ในยุคปฏิรูป การศึกษาและก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ต่อไป

การสมัคร Account YouTube

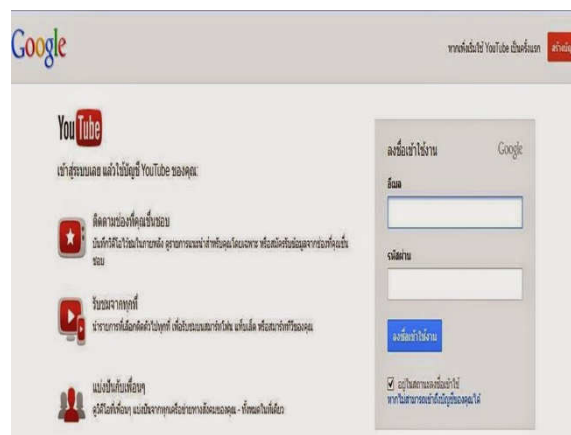
บัญชี Google และ YouTube

คุณต้องมีบัญชี Google เพื่อลงชื่อเข้าใช้ YouTube โดยบัญชี Google จะช่วยให้คุณ เข้าถึงผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของ Google ได้ (เช่น Gmail, Google Groups, Picasa, ประวัติดีวี, YouTube และอื่น ๆ)

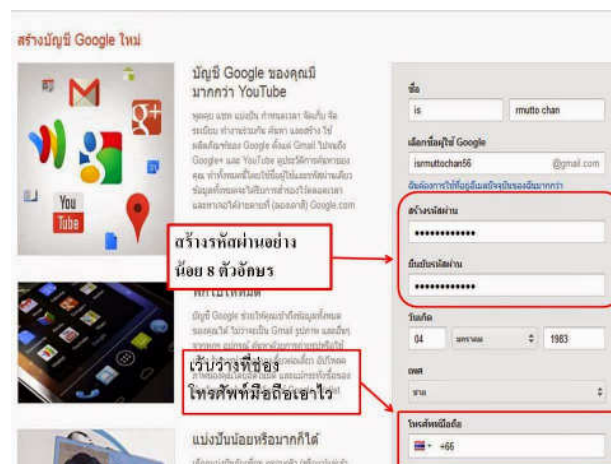
เข้าไปที่เว็บไซต์ www.youtube.com เพื่อเข้าสู่หน้าหลักของเว็บไซต์ YouTube จากนั้น กดที่ปุ่ม “ลงชื่อเข้าใช้”



Click ที่ปุ่ม สร้างบัญชีเพื่อทำการสมัครสมาชิก ** (หากมีบัญชีของ Google อยู่แล้วสามารถกดชื่อ
 เข้าใช้งานได้เลย) โดยทำการกรอก อีเมลและรหัสผ่าน



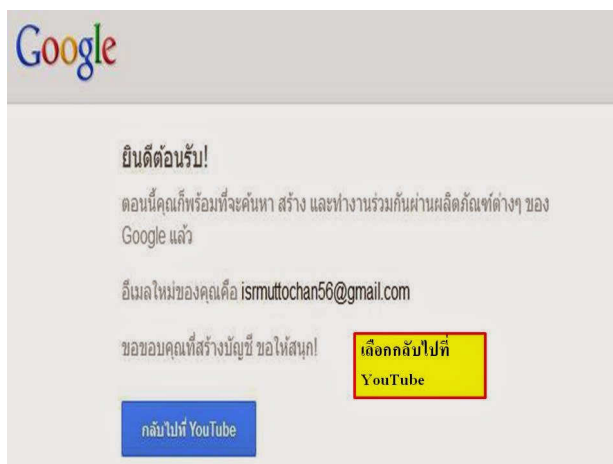
จากนั้นเราจะเข้าสู่การสร้างบัญชี Google ใหม่



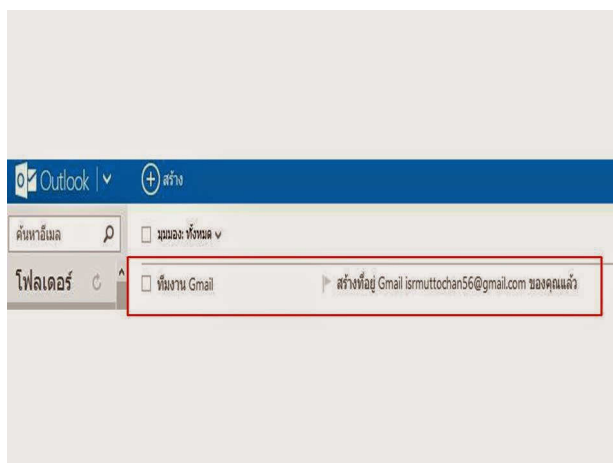
ช่องโทรศัพท์มือถือสามารถเว้นว่างไว้ได้

ถ้าต้องการเพิ่มความปลอดภัยให้กับบัญชี Google เราสามารถกรอกเบอร์โทรศัพท์มือถือเอาไว้ใช้ในการยืนยันการเข้าถึงข้อมูลแต่ในกรณีนี้ขอเว้นไว้

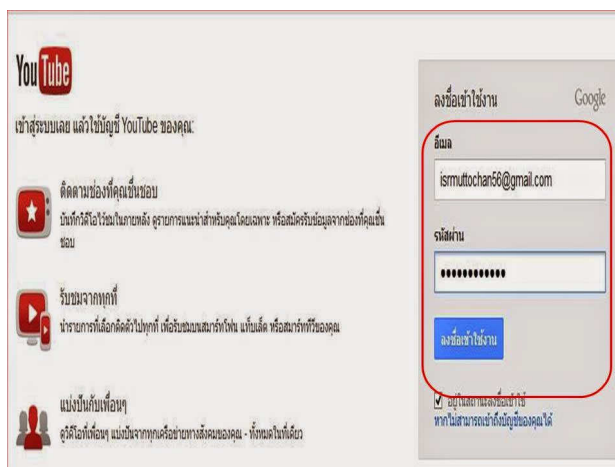
เมื่อกรอกข้อมูลครบแล้ว Click ที่ปุ่ม ขึ้นตอนถัดไป ถ้าข้อมูลที่กรอกครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ผิด เราจะเข้าสู่หน้าต่างยินดีต้อนรับ และบอกเราว่า อีเมลใหม่ของคุณคือ (ตัวอย่าง ismuttochan56@gmail.com) จากนั้น click ที่ปุ่ม กลับไปที่ YouTube



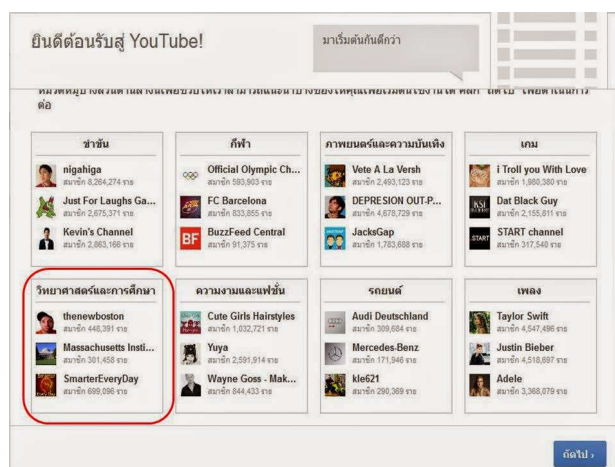
จะได้รับข้อความว่า สร้างที่อยู่ Gmail ของคุณแล้ว ใน Email ที่เราได้กรอกไว้



จากนั้นทำการ Log in เข้าสู่ระบบเพื่อเริ่มใช้งาน YouTube



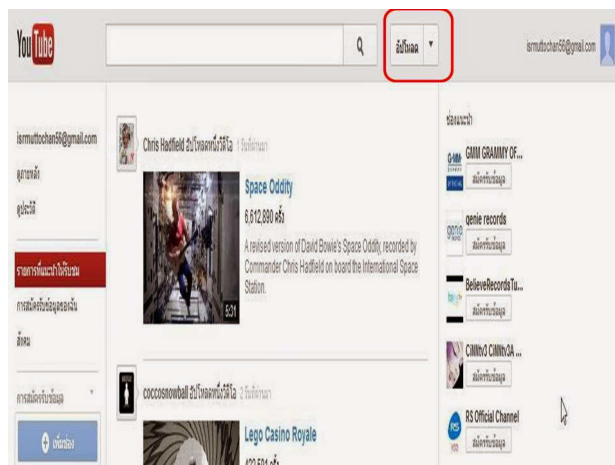
ท่านจะเข้าสู่หน้าจอยินดีต้อนรับและทำการเลือกหมวดหมู่ VDO ที่สนใจ



จากนั้นให้กดที่ปุ่มบันทึก



ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการ Upload วิดีโอที่เราต้องการจะนำขึ้น YouTube โดยให้เราคลิกที่ปุ่ม อัปโหลด



เมื่อทำการคลิกที่ปุ่มอัปโหลด จะให้กรอกชื่อ และนามสกุลเพื่อให้เห็นข้อมูลของเรา จากนั้นคลิกที่ปุ่ม ดำเนินการอัปโหลดต่อ

ตั้งค่าของของคุณและเริ่มอัปโหลดไปยัง YouTube

คนอื่นจะเห็นคุณอย่างไร

คำอธิบายใช้ชื่อของธุรกิจหรืออื่น ๆ (คลิกที่นี่)

เพศ: ชาย

วันเกิด: 4 มกราคม

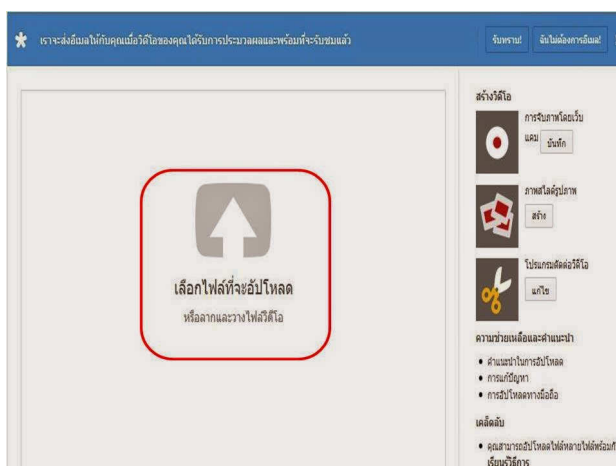
Google อาจใช้บัญชีของคุณเพื่อกำหนดรายการ +1 เนื้อหาและโฆษณาในแบบของคุณในเว็บไซต์ที่ไม่ใช่ของ Google เกี่ยวกับการปรับแต่งในแบบของคุณ

ยกเลิก ดำเนินการอัปโหลดต่อ

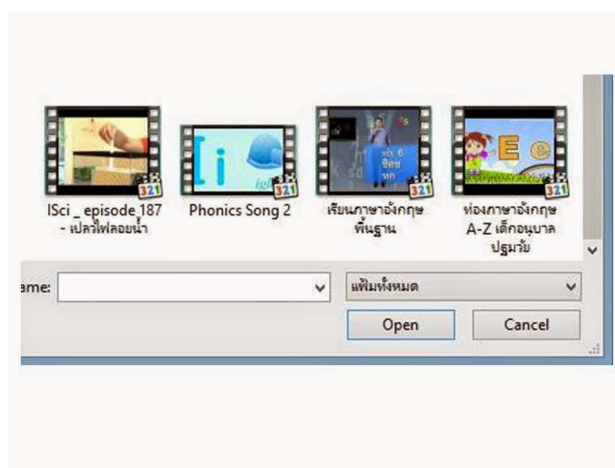
สิ่งที่คุณจะได้รับ

- ช่อง YouTube: ชื่อของคุณจะปรากฏบนช่อง YouTube ของคุณพร้อมกับวิดีโอและเพลย์ลิสต์สาธารณะของคุณ เรียนรู้เพิ่มเติม
- โปรไฟล์ Google+: ชื่อของคุณมาพร้อมกับโปรไฟล์ Google+ สาธารณะ ซึ่งช่วยให้เพื่อนๆ ค้นพบวิดีโอและเนื้อหาอื่นๆ ที่คุณแบ่งปันบน Google ได้ เรียนรู้เพิ่มเติม

จากนั้นเราจะเข้าสู่หน้าต่างการจัดการอัปโหลดวิดีโอบน YouTube โดยเราสามารถอัปโหลดจากไฟล์วิดีโอ, จากการจับภาพโดยเว็บแคม, ภาพสไลด์รูปภาพ และโปรแกรมตัดต่อวิดีโอ ให้เลือกใช้งาน ในขั้นตอนนี้เราจะเลือกที่ เลือกไฟล์ที่จะอัปโหลด



จากนั้นให้เราทำการเลือกไฟล์วิดีโอที่ต้องการอัปโหลดลงใน YouTube แล้วกด Open



ขั้นตอนต่อไป YouTube จะทำการอัปโหลดวิดีโอของเราพร้อมให้เราตั้งชื่อและคำอธิบายรายละเอียดลงใน YouTube

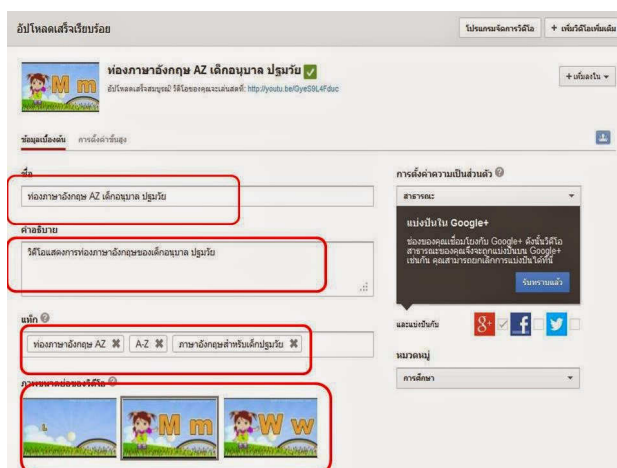
ชื่อ: ชื่อของการแสดงผลบน YouTube

คำอธิบาย: เป็นการอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ของวิดีโอ

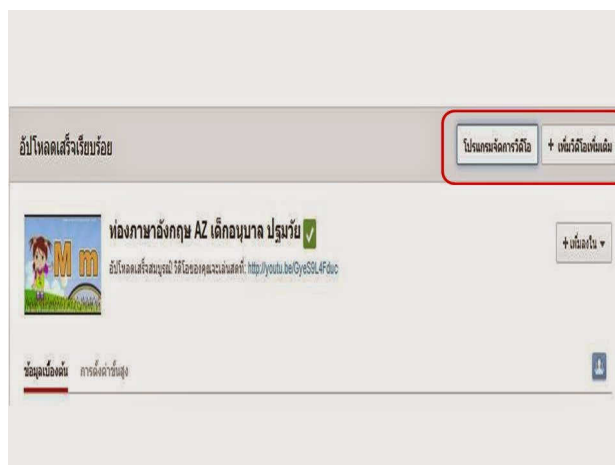
แท็ก: ชื่อที่ต้องการเป็นคำค้นแล้วตามด้วยเครื่องหมายคอมม่า เช่น (ท่องภาษาอังกฤษ A-Z, สื่อการสอน,)

ภาพขนาดย่อ: เป็นภาพตัวอย่างในวิดีโอ

หมวดหมู่: เลือกหมวดหมู่ของวิดีโอ ในที่นี้คือ หมวดหมู่การศึกษา



เมื่อทำการ Upload เสร็จแล้วจะขึ้นเครื่องหมายถูก จากนั้นให้เราคลิกที่ โปรแกรมจัดการวิดีโอ เพื่อดูรายการวิดีโอของเราที่ได้ทำการอัปโหลดลงใน YouTube หรือ คลิกที่ เพิ่มวิดีโอเพิ่มเติมเพื่อทำการอัปโหลด ไฟล์อื่น ๆ



เมื่อคลิกที่โปรแกรมจัดการวิดีโอ จะพาเรามาสู่หน้าวิดีโอของเราทั้งหมดเพื่อทำการปรับแต่งค่าต่าง ๆ เพิ่มเติม

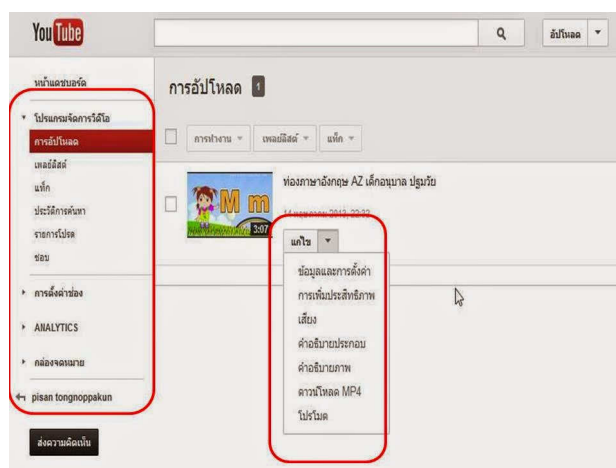
โปรแกรมจัดการวิดีโอมีเครื่องมือและคุณลักษณะมากมายเพื่อช่วยให้คุณจัดระเบียบและทำการเปลี่ยนแปลงวิดีโอและบัญชี ทางด้านซ้ายของหน้าเว็บ คุณจะสังเกตเห็นส่วนต่าง ๆ ภายใต้โปรแกรมจัดการวิดีโอ (หากไม่เห็น ให้คลิกโปรแกรมจัดการวิดีโอ)

อัปโหลด: ประกอบด้วยไฟล์ที่อัปโหลดทั้งหมดและให้คุณทำการเปลี่ยนแปลงไฟล์ดังกล่าว

เพลย์ลิสต์: ค้นหาและแก้ไขเพลย์ลิสต์ของคุณ

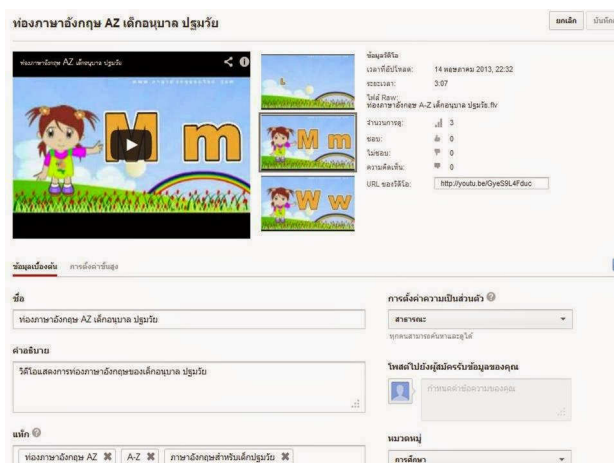
ดูประวัติ: รายการวิดีโอที่คุณดูเมื่อเร็ว ๆ นี้ คุณสามารถล้างประวัติได้ที่นี้

ประวัติการค้นหา: แสดงคำที่คุณใช้ค้นหาเมื่อเร็ว ๆ นี้ คุณสามารถล้างประวัติได้ที่นี้
 ดูภายหลัง: รายการดูภายหลังของคุณ
 รายการโปรด: แสดงรายการโปรดของคุณ
 ชอบ: รายการที่คุณชอบ



การเลือกที่ปุ่มแก้ไข: ทำให้เราสามารถแก้ไข วิดีโอของเราในภายหลังได้

1. ข้อมูลและการตั้งค่า: เป็นการแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ของวิดีโอใน YouTube รวมถึงการตั้งค่า ความเป็นส่วนตัว



2. การเพิ่มประสิทธิภาพ: เป็นการแก้ไขสีอื่นต่าง ๆ ในวิดีโอโดยมีรูปแบบให้เลือกใช้ โดยการเลือกสีที่ต้องการ



3. เสียง: เป็นการปรับแต่งเสียง โดย YouTube มีเสียงดนตรีให้เราเลือกใช้ โดยเลือกที่รูปแบบเสียงทางด้านขวามือ



3. การนำเสนอเนื้อหาละครที่มีความรุนแรงหรือไม่เหมาะสมบางคนโพสต์วิดีโอที่มีเนื้อหาของละครที่มีการใช้ความรุนแรง เช่น ภาพยนตร์และละครทีวี เนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือสร้างควรไม่สบายใจที่มีระดับความรุนแรงหรือเห็น เลือดชัดเจนจะถือว่าไม่เหมาะสมสำหรับผู้เยาว์ และจะถูกจำกัดอายุในการรับชม

ใบงานที่ 4

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ยูทูป (YouTube)



คำชี้แจง

ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับความรู้เรื่อง การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ยูทูป (YouTube) ต่อไปนี้

1. ผู้ก่อตั้งยูทูปมีจุดประสงค์ใดเป็นอันดับแรก

.....

.....

2. ยูทูปมีลักษณะการใช้งานแบบใด

.....

.....

3. ยูทูปมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างไร

.....

.....

4. ยูทูปเข้ามามีบทบาทด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

.....

.....

5. ด้านผู้เรียนยูทูปมีบทบาทอย่างไร

.....

.....



ใบความรู้ที่ 5

จรรยาบรรณและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์



จรรยาบรรณ

จรรยาบรรณ คือ ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

จรรยาบรรณการใช้งาน อินเทอร์เน็ต

จรรยาบรรณการใช้งาน อินเทอร์เน็ต คือ ข้อกำหนดที่ผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตพึงกระทำ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบ ไม่ขัดต่อกฎหมาย (เฉลิมพล เหล่าเที่ยง: บ.สายสุพรรณ จำกัด)

1. ผู้ที่ใช้งานอินเทอร์เน็ตต้องซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม ตั้งหมั่นอยู่บน กฎหมายบ้านเมือง
2. ไม่นำผลงานของผู้อื่น มาเป็นของตน ในกรณีที่ต้องนำมาใช้งานต้องอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล ที่นำมาใช้
3. พึงระลึกลึกเสมอว่าสิ่งที่นำเสนอบนอินเทอร์เน็ต อาจจะมีเด็กหรือผู้ที่ขาดประสบการณ์เข้ามาดูได้ตลอดเวลา ดังนั้นการนำเสนอข้อมูลควรที่จะเป็นไปในทางที่ดี มีคุณธรรม
4. ไม่ควรใส่ร้ายป้ายสี หรือสิ่งอื่นสิ่งใดอันจะทำให้บุคคลที่สามเกิดความเสียหายได้
5. การใช้คำพูดควรคำนึงถึงบุคคลอื่น ๆ ที่อาจจะเข้ามาสืบค้นข้อมูลที่มีหลากหลาย จึงควรใช้คำที่สุภาพ
6. ไม่ใช้สื่ออินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการหลอกลวงผู้อื่นให้หลงผิด หลงเชื่อในทางที่ผิด
7. พึงระลึกลึกเสมอว่า การกระทำผิดทางอินเทอร์เน็ตสามารถที่จะติดตามหาบุคคลที่กระทำได้ โดยง่าย
8. การกระทำความผิดทางอินเทอร์เน็ต บางกรณีเป็นอาชญากรรม ที่มีความผิดทางกฎหมาย
9. ต้องไม่ใช่คอมพิวเตอร์ทำร้าย หรือละเมิดผู้อื่น
10. ต้องไม่รบกวน สอดแนม แก่ไข หรือเปิดดูแฟ้มข้อมูลของผู้อื่น
11. ต้องไม่ใช่คอมพิวเตอร์เพื่อการโจรกรรมข้อมูลข่าวสาร
12. ต้องไม่ใช่คอมพิวเตอร์สร้างหลักฐานที่เป็นเท็จ
13. ต้องไม่คัดลอกโปรแกรมของผู้อื่นที่มีลิขสิทธิ์
14. ต้องไม่ละเมิดการใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์โดยที่ตนเองไม่มีสิทธิ์

15. ต้องคำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับสังคมที่เกิดจากการกระทำของท่าน

16. ต้องใช้คอมพิวเตอร์โดยเคารพกฎระเบียบ กติกา และมีมารยาท

ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊กและทวิตเตอร์นั้น นอกจากจะมีความเสี่ยงที่เกิดจากอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ เช่น การถูก hack ข้อมูล หรือการขโมยตัวตนในสื่อสังคมออนไลน์แล้ว ยังมีความเสี่ยงอีกอย่างหนึ่งที่อาจเกิดขึ้นจากตัวผู้ใช้งานสังคมออนไลน์เอง นั่นก็คือ ความเสี่ยงที่จะต้องรับผิดชอบตามกฎหมายจากการโพสต์หรือส่งต่อข้อความในสื่อสังคมออนไลน์ ด้วยจุดเด่นของสื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถมีความสะดวกและรวดเร็วในการเผยแพร่และการรับข้อมูลข่าวสาร จึงทำให้สื่อสังคมออนไลน์ถูกนำมาใช้ในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทั้งของ ภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชน เช่น ณ ปัจจุบันซึ่งประเทศไทยกำลังประสบกับอุทกภัยครั้งใหญ่ ประชาชนชาวไทยต่างก็ตื่นตัวในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์น้ำท่วมผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊กและทวิตเตอร์ เนื่องจากเป็นช่องทางที่มีข่าวสารครอบคลุมตั้งแต่การแจ้งพื้นที่เสี่ยงและพื้นที่ประสบอุทกภัย การแจ้งเส้นทางจราจร การแจ้งให้อพยพ การประสานงานเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย ไปจนถึงการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของรัฐบาลและ ภาคส่วนต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาอุทกภัยแบบนาทีต่อนาที โดยที่ประชาชนไม่ต้องรอรับข้อมูลจากสื่อหลักอย่างโทรทัศน์และวิทยุซึ่งอาจจะให้ข้อมูลได้ไม่เร็วทันใจประชาชนผู้กำลังตื่นตัวกับภาวะวิกฤติ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในสังคมออนไลน์ของประชาชนชาวไทยในช่วงอุทกภัยนั้นก็ได้มีเฉพาะข่าวจริงที่เชื่อถือได้เสมอไป แต่กลับระคนไปด้วย ข่าวเท็จ ข่าวมั่ว และข่าวลือ เนื่องจากผู้ใช้งานบางคนเมื่อได้รับข้อมูลที่หลงใหลผ่านหน้าเฟซบุ๊กและทวิตเตอร์แล้วก็ส่งต่อทันทีโดยไม่ได้พิจารณาถึงแหล่งข่าวหรือความน่าเชื่อถือของข่าวสารนั้น ๆ บางคนก็พยายามกู้ข่าวลือและสร้างกระแสต่าง ๆ โดยการโพสต์รูปที่มีการตัดต่อและข้อความอันเป็นเท็จ หรือข้อความเกี่ยวกับสถานการณ์น้ำท่วมที่เกินจริงหรือไม่ชัดเจนในรายละเอียดซึ่งก่อให้เกิดความสับสนและความตื่นตระหนกต่อประชาชนผู้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าจะด้วยความคึกคะนองหรือด้วยการหวัง ผลประโยชน์ทางธุรกิจก็ตามเช่น ในทวิตเตอร์ของบางคนมีการโพสต์ข้อความว่า พบศพเด็กหรือเจองูพิษหรือจะเข้ลอยมาตามน้ำที่นั่นที่นี่ โปสเตอร์ว่าให้รีบกักตุนสินค้าชนิดนั้นชนิดนี้ไว้เนื่องจากสินค้ากำลังจะขาดตลาด หรือโพสต์ว่าสถานที่นั้นสถานที่นี้มีน้ำท่วมสูง ไม่สามารถสัญจรผ่านหรือเข้าไปใช้บริการได้ แล้วมีการ ทวิตกันต่ออย่างแพร่หลาย ซึ่งปรากฏว่าเมื่อมีการตรวจสอบจากประชาชนในพื้นที่และจากแหล่งข่าวที่เชื่อถือได้ ก็พบว่า สถานการณ์ยังปกติ และไม่มีเหตุการณ์ตามที่กล่าวอ้าง แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์บางคน ยังขาดความรับผิดชอบต่อสังคมและความตระหนักถึงกฎหมายในการใช้สื่อสังคม

ออนไลน์ ในทางกฎหมาย การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ในทางที่ผิด เช่น การโพสต์รูปภาพหรือข้อความที่ไม่เป็นความจริงโดยมีเจตนาที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือสร้างความปั่นป่วนให้กับสังคมนั้น อาจเข้าข่าย เป็นการกระทำความผิดตาม มาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ฐาน (1) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จโดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน หรือ (2) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลอันเป็นเท็จโดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของประเทศหรือก่อให้เกิดความตื่นตระหนกแก่ประชาชน หรือ (5) เผยแพร่หรือส่งต่อข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยรู้อยู่แล้วว่าเป็นข้อมูลคอมพิวเตอร์ตาม (1) หรือ (2) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนี้ความรับผิดตามกฎหมายจากการโพสต์รูปหรือข้อความอันเป็นเท็จดังกล่าวแล้ว การใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นที่ระบายความแค้นหรือกลั่นแกล้งผู้อื่นโดยการโพสต์ข้อความว่าร้ายผู้อื่นไม่ว่าจะด้วยความนึกสนุกหรือเพื่อต้องการให้คนที่อยู่ในเครือข่ายสังคมออนไลน์ของผู้โพสต์ข้อความได้รับรู้ถึงความเลวร้ายหรือข้อมูลในด้านที่ไม่พึงประสงค์ของคนที่ถูกกล่าวถึง ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน คู่อธิสมัยเรียน หรือคนรักเก่าของสามี แม้จะทำให้ผู้โพสต์ข้อความได้รับความสนใจในชั่วขณะหนึ่ง แต่ก็อาจทำให้เกิดทุกข์หมั่นตันตามมา เนื่องจาก การโพสต์ข้อความในลักษณะดังกล่าวอาจเป็นเหตุให้ผู้กระทำต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา ในทางอาญานั้น ผู้กระทำอาจต้องรับผิดชอบหมิ่นประมาทโดยการโฆษณาซึ่งต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกิน สองปีและปรับไม่เกินสองแสนบาท หากกระทำการโพสต์หรือแสดงความคิดเห็นไม่ว่าจะด้วยข้อความ เอกสาร ภาพ เสียง วิดีโอ ภาพยนตร์ หรือตัวอักษรที่ทำให้ปรากฏด้วยวิธีใด ๆ ที่เป็นการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม ในลักษณะที่น่าจะ ทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง หรือแม้แต่ในกรณีที่ถูกใส่ความเป็นผู้ที่เสียชีวิตไปแล้ว หากการใส่ความนั้นน่าจะเป็นเหตุให้ บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของผู้นั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือ ถูกเกลียดชังผู้ที่โพสต์ข้อความก็มีความผิดฐานหมิ่นประมาทผู้ตาย โดยการโฆษณาเช่นกัน อย่างไรก็ตาม หากการโพสต์ข้อความนั้นเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือข้อความโดยสุจริตเป็นการติชมบุคคลอื่นหรือสิ่งใดด้วยความเป็นธรรม อันเป็นวิสัยของประชาชนย่อมกระทำ เช่น การแสดงความคิดเห็นหรือติชมบุคคลสาธารณะด้วยความเป็นธรรม หรือแสดงความคิดเห็นหรือข้อความโดยสุจริตเพื่อป้องกันตนเองหรือป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนเองตาม คลองธรรม ก็อาจไม่มีความผิดฐานหมิ่นประมาท นอกจากนี้ ในกรณีที่การกระทำเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทหากผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดพิสูจน์ได้ว่าข้อความที่หาว่าเป็นหมิ่นประมาทนั้นเป็นความจริง ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ต้องรับโทษ แต่ในกรณีที่เป็นการใส่ความในเรื่อง

ส่วนตัว ผู้ที่กระทำความผิดอาจต้องรับโทษแม้เรื่องที่ใส่ความจะเป็นเรื่องจริงก็ตาม เพราะกรณี การใส่ความในเรื่องส่วนตัวนั้น กฎหมายห้ามไม่ให้พิสูจน์ว่าเรื่องที่ใส่ความเป็นเรื่องจริงหรือไม่จริง หากการพิสูจน์นั้นจะไม่ใช่ประโยชน์แก่ประชาชน ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 326-330 ส่วนความรับผิดทางแพ่งนั้น หากข้อความที่โพสต์ไม่เป็นความจริงและก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ผู้ที่ถูกกล่าวถึง ผู้โพสต์ข้อความจะต้องรับผิดทางแพ่ง ฐานกระทำละเมิดโดยการโฆษณาแพร่หลายซึ่งข้อความอันฝ่าฝืนต่อความจริงเป็นที่เสียหายแก่ชื่อเสียงเกียรติคุณหรือทางทำมาหาได้หรือทางเจริญของผู้อื่น โดยจะต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับผู้ที่ต้องเสียหาย จากการโพสต์ข้อความนั้น นอกเหนือจากโทษทางอาญาฐานหมิ่นประมาทโดยการโฆษณาที่กล่าว มาแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ผู้โพสต์ข้อความไม่รู้ว่าข้อความที่โพสต์นั้นไม่เป็นความจริงและตนเองหรือ ผู้รับข้อความมีส่วนได้เสียโดยชอบเกี่ยวกับเรื่องที่โพสต์นั้น ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พยานิชย์ มาตรา 423 ดังนั้น ผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์จึงควรจะต้องคิดให้ดีก่อนที่จะโพสต์รูปภาพ วิดีโอ ข้อความหรือสื่อใด ๆ ลงในหน้าสื่อสังคมออนไลน์นั้น เนื่องจากเมื่อขึ้นชื่อว่า “สังคม” ไม่ว่าจะ สังคมในชีวิตจริงหรือในโลกออนไลน์ ก็ย่อมต้องมีกฎ กติกาที่เราต้องรักษาเสมอเพื่อความสงบสุข ของสังคม ดังสำนวนกฎหมายของโรมันที่กล่าวไว้ว่า “Ubi societas, ibi jus” “ที่ใดมีสังคม ที่นั่นมี กฎหมาย”

เป็นที่ทราบกันดีว่าสื่อในโลกออนไลน์ปัจจุบัน ได้เข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ ในหลายมิติ การกระทำต่าง ๆ ในกิจวัตรประจำวันของบางคนอาจจำเป็นต้องใช้สื่อเหล่านี้เข้ามา ช่วยในทุกขั้นตอนของชีวิต ยิ่งในขณะนี้ที่สื่อสังคม (Social media) ได้รับความนิยมอย่าง แพร่หลายในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ใช้ด้วยกัน เพราะลักษณะเด่นและเสน่ห์ของมัน ที่ทำให้การมีส่วนร่วมง่ายเพียงการพิมพ์หรือคลิก ผู้รับสารก็จะสามารถกลายเป็นผู้ส่งสารได้ใน เวลาเดียวกัน เว็บไซต์จำพวก Facebook และ Twitter จึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการนำเสนอ ข้อมูลของผู้ใช้ที่มีเนื้อหาความยาวไม่มากนัก

ก่อนอื่น เราจำเป็นต้องเข้าใจร่วมกันว่าเว็บไซต์ประเภทเหล่านี้ไม่ใช่พื้นที่สื่อโดย ธรรมชาติ แต่มีลักษณะความเป็นสาธารณะโดยส่วนตัว (Personic = Public+Person) ขึ้นอยู่กับ การตั้งค่าของผู้ใช้แต่ละคน ซึ่งแตกต่างเป็นอย่างมากกับพื้นที่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือ บทความตามหนังสือพิมพ์ซึ่งเป็นการเขียนขนาดยาว แต่เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ไม่ได้หมายความว่า เว็บไซต์เหล่านี้ซึ่งไม่ใช่สื่อโดยธรรมชาติจะไม่จำเป็นต้องมีจรรยาบรรณหรือมาตรฐาน ความเหมาะสมทางสังคมในการใช้งาน เนื่องจากความมีจรรยาบรรณจะนำมาสู่ความน่าเชื่อถือ และความน่าเชื่อถือนั้นก็ต้องวัดจากเนื้อหา มิใช่รูปแบบ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผลลัพธ์ของ

สื่อสังคมนั้นขึ้นอยู่กับตัวผู้ใช้ หากผู้ใช้มีเจตนาที่จะบิดเบือนความจริงเพื่อปลุกปั่นหรือหวังผลทางการเมือง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นย่อมจะเป็นด้านลบ แต่หากผู้ใช้เคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นอย่างเสมอภาคกัน มีความเป็นกลางในการนำเสนอความคิดเห็น และนำเสนอให้เป็นข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง แม่นยำ โปร่งใส ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็จะสร้างสรรค์ในเชิงบวกมากกว่าเป็นแน่ โดยหลักแล้วสิทธิและเสรีภาพในการใช้สื่อออนไลน์ของคนเราจะไม่แตกต่างกับสิทธิและเสรีภาพในการใช้สื่ออื่น ๆ เพราะถือว่าเป็นเสรีภาพในการแสดงออกผ่านสื่อ ในปฏิญญาสากลว่าสิทธิมนุษยชนได้มีการรับรองเสรีภาพในลักษณะนี้ไว้ในข้อ 19 ว่า “ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความเห็นและการแสดงออกสิทธินี้รวมถึงอิสรภาพในการที่จะถือเอาความคิดโดยปราศจากความแทรกสอดและที่จะแสวงหา รับและแจกจ่ายข่าวสารและความคิดเห็นไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ และโดยไม่คำนึงถึงเขตแดน” ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ก็มีการรับรองการกระทำประเภทนี้เช่นกัน ในมาตรา 45 วรรคแรก ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น” ดังนั้นการกระทำเช่นนี้จึงถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเช่นกัน แต่ในความเป็นจริง เมื่อมีเสรีภาพเกิดขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าเขตแดนของเสรีภาพแต่ละบุคคลย่อมจะชนและทับซ้อนกัน ในบางกรณีกลายเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ดูเหมือนว่าเขตแดนของเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นจะมีมากจนบางครั้งอาจมีมากเกินไปด้วยซ้ำ ความจำเป็นในการที่ต้องกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้งาน รวมถึงมาตรฐานจรรยาบรรณจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสังคมออนไลน์ปัจจุบัน

ในเรื่องเกี่ยวกับการเคารพสิทธิในความเป็นส่วนตัวนั้น จริง ๆ แล้วเป็นเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานของคนที่ได้รับการคุ้มครองตั้งแต่รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ซึ่งคนในสังคมส่วนมากอาจจะเลยมองและไม่ใส่ใจถึงความสำคัญของจุดนี้ ปัจจุบันรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2550 ในมาตรา 35 มีระบุเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ชัดเจนว่า “สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความเป็นอยู่ส่วนตัวย่อมได้รับความคุ้มครอง การกล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความหรือภาพไม่ว่าด้วยวิธีใดไปยังสาธารณชนอันเป็นการละเมิดหรือกระทบถึงสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัวจะกระทำมิได้ เว้นแต่กรณีที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์โดยมิชอบจากข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” ซึ่งหากคนในสังคมให้ความสำคัญและปฏิบัติตามแล้วนั้น ปัญหาของสังคมออนไลน์อาจมีน้อยลงก็เป็นไป แต่ปัจจุบัน เมื่อคนละเลยถึงการเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของคนด้วยกัน รัฐจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้

โดยเฉพาะ “พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550” จึงเกิดขึ้นมาเพื่อ กำหนดมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการกระทำที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งก่อให้เกิด ความเสียหาย กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของรัฐ รวมทั้งความสงบสุข และศีลธรรมอันดีของประชาชน

ณ จุดนี้เองที่ปัญหาได้เกิดขึ้น กล่าวคือ ถึงแม้การมีกฎหมายฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่รัฐ สามารถกำกับ ดูแลสังคมออนไลน์ให้ไปในทิศทางที่เหมาะสม ไม่มีการละเมิดสิทธิเสรีภาพต่อผู้ใช้ ด้วยกัน แต่ก็มีกรกเถียงในสังคมถึงเนื้อหาที่คลุมเคลือของกฎหมายฉบับนี้ ซึ่งผู้สงสัยว่าจะถูก เจ้าหน้าที่รัฐใช้ในทางละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้ใช้ เนื้อหาดังกล่าวอยู่ในมาตรา 14 ของ พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ความดังนี้

“ผู้ใดกระทำความผิดที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่ เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- (1) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน
- (2) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิด ความเสียหายต่อความมั่นคงของประเทศหรือก่อให้เกิดความตื่นตระหนกแก่ประชาชน
- (3) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ อันเป็นความผิดเกี่ยวกับ ความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรหรือความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายตามประมวลกฎหมายอาญา
- (4) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ ที่มีลักษณะอันลามกและ ข้อมูลคอมพิวเตอร์นั้นประชาชนทั่วไปอาจเข้าถึงได้
- (5) เผยแพร่หรือส่งต่อซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยรู้อยู่แล้วว่าเป็นข้อมูลคอมพิวเตอร์ตาม (1) (2) (3) หรือ (4)”

ความคลุมเคลือของฐานความผิด และโทษบางประการที่มีการทับซ้อนกับโทษที่มีอยู่ ตามกฎหมายอาญาหรือกฎหมายแพ่งอยู่แล้ว ได้ส่งผลให้ผู้ใช้บางคนเกิดอาการต่อต้านและ ไม่ยอมรับกฎหมายฉบับนี้ ถึงแม้ว่าจะใช้ได้ผลดีตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ในหลักการ แต่โอกาสที่ ผู้ใช้ซึ่งไม่มีเจตนาทำผิดหรือจงใจสร้างความเสียหายต่อสังคมก็มีโอกาสสูงที่จะโดนความผิดตาม กฎหมายฉบับนี้ ขณะที่ผู้มีเจตนาแอบแฝงหรือจงใจสร้างความวุ่นวายให้สังคมรวมถึงละเมิดสิทธิ ผู้อื่นอาจไม่โดนความผิด เพราะในโลกสังคมออนไลน์ ความจริงที่ถูกบิดเบือนมีมากอย่างมหาศาล และความเท็จที่ถูกรับรู้กันว่าเป็นความจริงที่ถูกต้องก็มีมากอย่างมหาศาลเช่นกัน สิ่งที่จะทำ ให้สังคมออนไลน์อยู่ในทิศทางที่เหมาะสมที่ควรต่อตัวผู้ใช้ ก็คือมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ของตัวผู้ใช้เป็นสำคัญ กฎหมายถึงจะมีเนื้อหาที่ดีสักเพียงใดหากแต่ผู้ที่ไม่มีความสำนึกต่อความรับผิดชอบและจริยธรรมขั้นพื้นฐานในด้านสิทธิและหน้าที่ กฎหมายนั้นก็จะเป็นผล อีกทั้งหากผู้ที่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายนั้นไม่ดำเนินการตามหน้าที่ในทางที่ถูกที่ควร กฎหมายก็จะไม่สัมฤทธิ์ผลเช่นกัน

ในกรณีนี้ สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติและสภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย ในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพด้านสื่อมวลชน จึงได้มีการประกาศใช้แนวปฏิบัติ เรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของสื่อมวลชน พ.ศ. 2553 ด้วยเหตุผลความจำเป็นส่วนหนึ่ง คือ ในสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์รวมถึงเว็บไซต์ข่าวสารต่าง ๆ ได้เข้าไปใช้ประโยชน์จากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) ทั้งในด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การนำเสนอ และการแสดงความคิดเห็น หรือการเผยแพร่การทำงานขององค์กรข่าว ซึ่งมีทั้งการใช้ประโยชน์ในระดับองค์กร ตัวบุคคล และผสมผสานเป็นจำนวนมาก แนวปฏิบัตินี้จึงเป็นการกำหนดให้สื่อมวลชนได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์

ในอีกส่วนหนึ่ง อาจเป็นเพราะด้วยการเข้าถึงที่ง่ายของสังคมโลกออนไลน์ ทำให้มีตัวแสดงที่เป็นทั้งสื่อ "ตัวจริง" และ "ตัวปลอม" เข้าไปใช้เครื่องมือที่หาเพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังสาธารณะ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ข่าวลือ ข่าวปล่อย ข่าวที่สร้างความเสียหายจึงเริ่มปรากฏมากยิ่งขึ้นเป็นที่มาให้องค์กรวิชาชีพด้านสื่อมวลชนจำเป็นต้องร่างแนวปฏิบัตินี้ เพื่อให้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของสื่อมวลชนตัวจริงมีน้ำหนัก มีความน่าเชื่อถือและมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

โดยเนื้อหาหลักของแนวปฏิบัตินี้ เป็นการพูดถึงการที่สื่อมวลชนต้องพึงระวังในการหาข้อมูลและนำเสนอ กล่าวคือ ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาที่ชัดเจน เชื่อถือได้ ต้องไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น การนำเสนอต้องไม่เป็นการสร้างความเกลียดชังระหว่างคนในสังคมรวมถึงไม่ยุยงให้เกิดความรุนแรงจนอาจนำไปสู่ความขัดแย้งถึงขั้นเสียหายอย่างรุนแรงภายในชาติ ที่สำคัญในข้อที่ 7 ของแนวปฏิบัตินี้ได้พูดถึงสิ่งที่น่าสนใจไว้ด้วยว่า "การรายงานข้อมูลข่าวสารบนสื่อสังคมออนไลน์ ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนพึงแยก 'ข่าว' กับ 'ความเห็น' ออกจากกันอย่างชัดเจน พึงระวังการย่อความที่ทำให้ข้อความนั้นบิดเบือนไปจากข้อเท็จจริง และพึงระวังการเผยแพร่ข้อมูลข่าวซ้ำ" อีกทั้งในแนวปฏิบัตินี้ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าพื้นที่สื่อสังคมออนไลน์นี้ เป็นพื้นที่สื่อสารสาธารณะ ไม่ใช่พื้นที่ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการรับรองสถานะของสื่อออนไลน์ไปในตัวเลยว่า พฤติกรรมใด ๆ ที่กระทำบนสื่อสังคมออนไลน์นี้ จะต้องคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นเนื่องจากเป็นพื้นที่สาธารณะที่เราไม่สามารถทำอะไรได้ตามอำเภอใจ

สิ่งที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งของแนวปฏิบัตินี้ คือ ข้อที่ 12 ของแนวปฏิบัติดังกล่าว ระบุว่า “หากการนำเสนอข้อมูลข่าวสารหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนเกิดความผิดพลาด จนก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลหรือองค์กรอื่น ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนต้องดำเนินการแก้ไขข้อความที่มีปัญหาโดยทันที พร้อมทั้งแสดงถ้อยคำขอโทษต่อบุคคลหรือองค์กรที่ได้รับความเสียหาย ทั้งนี้ ต้องให้ผู้ที่ได้รับ ความเสียหาย มีโอกาสชี้แจงข้อมูลข่าวสารในด้านของตนด้วย” นั้น แสดงถึงการแสดงความรับผิดชอบของผู้ใช้ ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิของผู้อื่น ซึ่งนับเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมที่สำคัญยิ่งที่ผู้ใช้สื่อออนไลน์ ควรจะมี ไม่ใช่เพียงแค่สื่อมวลชนอาชีพเท่านั้น

จากทั้งหมดทั้งมวล กฎหมายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ก็เป็นเพียงเครื่องมือหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) หากเราต้องการให้พื้นที่ สื่อสังคมออนไลน์เป็นพื้นที่ที่ใครก็ตามสามารถใช้ได้อย่างอิสระโดยตั้งอยู่บนฐานของความเคารพ ซึ่งกันและกัน แนวทางและวิธีการที่ดีที่สุด คือ ผู้ใช้ควรมีระบบกำกับ ดูแลและตรวจสอบกันเอง หากผู้ใช้มีมาตรฐานทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณในฐานะที่เป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารที่ดีแล้วนั้น สื่อสังคมออนไลน์ก็จะกลายเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อมนุษยชาติ

แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

คำชี้แจง

ให้วิทยากรสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วใส่คะแนน ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้ง

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ที่	ชื่อ-สกุล	พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม					รวม 18 คะแนน	สรุปผล การ ประเมิน
		1. มีความ รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	2. ยอมรับ ฟังความ คิดเห็น ของเพื่อน ร่วมงาน	3. มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อ แผ่	4. มี ความ อดทนอด กลั้นใน การ ทำงาน	5. ร่วม แสดง ความ คิดเห็น ในการ ทำงาน		

เกณฑ์การตัดสิน

คะแนน 16-18 คะแนน หมายถึง ดีเยี่ยม คะแนน 13-15 คะแนน หมายถึง ดี

คะแนน 10-12 คะแนน หมายถึง ผ่านการประเมิน คะแนน 1-9 คะแนน หมายถึง ปรับปรุง

แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 3 ให้งมือทำ

กิจกรรมฝึกอบรมเรื่อง การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สาระสำคัญ

การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

จุดประสงค์การเรียนรู้

สามารถการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้

เนื้อหาในการฝึกอบรม

การนำสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook), ทวิตเตอร์ (Twitter), ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

กิจกรรมฝึกอบรม

ชั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม

2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 5 กลุ่มให้ศึกษาใบความรู้ที่ 1 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และทำใบงานที่ 1 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม

3. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปความรู้เรื่อง การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (You Tube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการยกตัวอย่างประกอบ การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้ที่ 1 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
2. ใบงานที่ 1 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูป (YouTube) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
3. Power Point เรื่อง การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์
4. แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

การวัดและประเมินผล

ประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

ใบความรู้ที่ 1

การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์
เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) ไลน์ (Line) ยูทูบ (YouTube)
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน



ความหมายของแผนการสอน

แผนการสอน คือ การนำวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่ต้องทำการสอน ตลอดภาคเรียน มาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์การสอน การวัดและการประเมินผล สำหรับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนการสอนย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านวัสดุอุปกรณ์ และตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่น ซึ่งถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนการสอนคือ การเตรียมการสอนเป็น ลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า หรือ คือการบันทึกการสอนตามปกตินั่นเอง (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 3)

นิคม ชมภูหลง (2545, หน้า 180) ให้ความหมายของแผนการสอนว่า แผนการสอน หมายถึง แผนการหรือโครงการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนใน รายวิชาใดวิชาหนึ่ง เป็นการเตรียมการสอนอย่างมีระบบและเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูพัฒนา การจัดการเรียนการสอนไปสู่จุดประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภพ เลหาไพฑูรย์ (2540, หน้า 357) ให้ความหมายของแผนการสอนว่า แผนการสอน หมายถึง ลำดับขั้นตอนและกิจกรรมทั้งหมดของผู้สอนและผู้เรียน ที่ผู้สอนกำหนดไว้เป็นแนวทาง ในการจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 1) ให้ความหมายของแผนการสอนว่าแผนการสอน หมายถึง แผนการหรือโครงการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนใน รายวิชาใดวิชาหนึ่ง เป็นการเตรียมการสอนอย่างมีระบบและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูพัฒนา การจัดการเรียนการสอนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 133) ให้ความหมายของ แผนการสอนว่า หมายถึง การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวดำเนินการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งโดยกำหนดสาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียน การสอนสื่อ ตลอดจนการวัดผลและการประเมินผล

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2545, หน้า 69) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นแผนงานหรือโครงการที่ครูผู้สอนได้เตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ปฏิบัติการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยใช้เป็นเครื่องมือสำหรับจัดการเรียนรู้เพื่อนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้และจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (2545, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ คือ ผลของการเตรียมการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบโดยนำสาระและมาตรฐานการเรียนรู้คำอธิบายรายวิชา และกระบวนการเรียนรู้ โดยเขียนเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียน

สรุปว่า แผนการสอนคือ การวางแผนการจัดกิจกรรมเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้าอย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน และวิธีวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน

ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้

สุพล วงสินธ์ (2536, หน้า 5-6) กล่าวว่า แผนการจัดการเรียนรู้เป็นกุญแจดอกสำคัญที่ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสรุปความไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดการวางแผนวิธีเรียนที่ดี ผลสมผสานความรู้และจิตวิทยาการศึกษา
2. ช่วยให้ผู้มีคู่มือการสอนที่ทำด้วยตนเองล่วงหน้ามีความมั่นใจในการสอน
3. ส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านของหลักสูตร วิธีสอนการวัดผลและประเมินผล
4. เป็นคู่มือสำหรับผู้มาสอนแทน
5. เป็นหลักฐานแสดงข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรง เป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษา
6. เป็นผลงานทางวิชาการแสดงความชำนาญความเชี่ยวชาญของผู้ทำ

ลักษณะที่ดีของแผนการจัดการเรียนรู้

สมนึก ภัททิยธนี (2546, หน้า 5) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของแผนต้องมีขั้นตอน ดังนี้

1. เนื้อหาต้องเขียนเป็นรายคาบ หรือรายชั่วโมงตารางสอน โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องให้อยู่ในโครงการสอน และเขียนเฉพาะเนื้อหาสาระสำคัญพอสังเขป (ไม่ควรบันทึกแผนการสอนอย่างละเอียดมาก ๆ เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย)

2. ความคิดรวบยอด (Concept) หรือหลักการสำคัญ ต้องเขียนให้ตรงกับเนื้อหาที่จะสอนส่วนนี้ถือว่าเป็นหัวใจของเรื่องครูต้องทำความเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอนจนสามารถเขียนความคิดรวบยอดได้อย่างมีคุณภาพ
3. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ต้องเขียนให้สอดคล้อง กลมกลืนกับความคิดรวบยอด มิใช่เขียนตามอำเภอใจ มิใช่เขียนสอดคล้องเฉพาะเนื้อหาที่จะสอนเท่านั้นเพราะจะได้เฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ความจำ สมรรถนะหรือการพัฒนาของนักเรียนจะไม่ได้ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
4. กิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
5. สื่อที่ใช้ควรเลือกให้สอดคล้องกับเนื้อหา สื่อดังกล่าวต้องช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในหลักการได้ง่าย
6. วัดผลโดยคำนึงถึงเนื้อหา ความคิดรวบยอด จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและช่วงที่ทำการวัด (ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน) เพื่อตรวจสอบว่าการสอนของครูบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้

ถ้าครูได้ทำแผนการสอนและใช้แผนการสอนที่จัดทำขึ้น เพื่อนำไปใช้สอนในคราวต่อไป แผนการศึกษาดังกล่าวจะเกิดประโยชน์ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 134)

1. ครูรู้วัตถุประสงค์ของการสอน
2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความมั่นใจ
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
4. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. ถ้าครูประจำชั้นไม่ได้สอน ครูที่มาทำการสอนแทนสามารถสอนแทนได้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด

การวางแผนการจัดการเรียนรู้

การวางแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การตีความหมายของหลักสูตร และการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรที่จะต้องนำมาจัดการเรียนการสอน ให้แก่ผู้เรียน ผลจากการวางแผน

จะได้คู่มือที่ใช้เป็นแนวทาง เรียกว่ากำหนดการสอน ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 2-7)

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เวลาเรียน แนวดำเนินการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การวัดและการประเมินการเรียน คำอธิบายในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ ซึ่งระบุเนื้อหาที่ต้องให้นักเรียนได้เรียน ตามลำดับขั้นตอนกระบวนการที่ต้องให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ และจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้
2. ศึกษาความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับองค์ประกอบแต่ละส่วนของหลักสูตร
3. ลำดับความคิดรวบยอดที่จัดให้นักเรียนแต่ละระดับชั้นได้เรียนรู้ก่อนหลัง โดยพิจารณาขอบข่ายเนื้อหา และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในคำอธิบายรายวิชา
4. กำหนดผลที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน เมื่อได้เรียนรู้ความคิดรวบยอดแต่ละเรื่องแล้ว
5. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคำอธิบายรายวิชา หรืออาจพิจารณาจากกิจกรรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ
6. กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับขอบข่ายเนื้อหาสาระหรือความคิดรวบยอดจุดประสงค์การเรียนรู้และกิจกรรมที่กำหนดไว้
7. รวบรวมรายละเอียดตามกิจกรรมข้อ 1-6 จัดทำเป็นเอกสารที่เรียกว่ากำหนดการสอนหรือแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้เป็นแนวทางในการเตรียมแผนการสอนต่อไป การเตรียมการสอนและการปฏิบัติการสอน การเตรียมการสอนเริ่มด้วยการจัดทำแผนการสอน ซึ่งเป็นผลมาจากการวางแผน มาสร้างเป็นแผนการสอนย่อย ๆ องค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน ควรมีดังนี้ (สำลี รักสุทธี และคณะ, 2541, หน้า 7)

1. สาระสำคัญ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้
3. เนื้อหา
4. กิจกรรมการเรียนการสอน
5. สื่อการเรียนการสอน
6. การวัดและประเมินผลการเรียน

รายละเอียดแผนการเรียนรู้

แผนการเรียนรู้ (Lesson plan) ประกอบด้วย 9 หัวข้อ โดยการบูรณาการของ
หน่วยศึกษานิเทศก์ (สำลี รักสุทธี และคณะ, 2541, หน้า 136-137)

1. สารสำคัญ (Concept) เป็นความคิดรวบยอดหรือหลักการของเรื่องหนึ่งที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน เมื่อเรียนตามแผนการสอนแล้ว
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ (Learning objective) เป็นการกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อเรียนจบตามแผนการสอนแล้ว
3. เนื้อหา (Content) เป็นเนื้อหาที่จัดกิจกรรมและต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
4. กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional activities) เป็นการสอนขั้นตอนหรือกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนด
5. สื่อและอุปกรณ์ (Instructional media) เป็นสื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ที่กำหนดไว้ในแผนการสอน
6. การวัดผลและประเมินผล (Measurement and evaluation) เป็นการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการวัดและประเมินผล ว่านักเรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่ระบุไว้ในกิจกรรมการเรียนการสอน แยกเป็นก่อนสอน ระหว่างสอน และหลังสอน
7. กิจกรรมเสนอแนะ เป็นกิจกรรมที่บันทึกการตรวจแผนการสอน
8. ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เป็นการบันทึกตรวจแผนการสอนเพื่อเสนอแนะหลังจากได้ตรวจสอบความถูกต้อง การกำหนดรายละเอียดในหัวข้อต่าง ๆ ในแผนการสอน
9. บันทึกการสอน เป็นการบันทึกของผู้สอน หลังจากนำแผนการสอนไปใช้แล้วเพื่อเป็นการปรับปรุงและใช้ในคราวต่อไป มี 3 หัวข้อ คือ
 - 9.1 ผลการเรียนรู้ เป็นการบันทึกผลการเรียนด้านสุขภาพและปริมาณทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งกำหนดในขั้นกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมิน
 - 9.2 ปัญหาและอุปสรรค เป็นการบันทึก ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะสอน ก่อนสอน และหลังทำการสอน
 - 9.3 ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข เป็นการบันทึกข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เกิดการเรียนรู้ บรรลุจุดประสงค์ของบทเรียนที่หลักสูตรกำหนด

รูปแบบของแผนการเรียนรู้

สำลี รักสุทธี และคณะ (2541, หน้า 136-137) ได้เสนอรูปแบบแผนการเรียนรู้
ดังตัวอย่าง

1. แบบบรรยาย เป็นแบบฟอร์มที่คณะกรรมการข้าราชการครู เสนอแนะไว้ดังตัวอย่าง
แผนการเรียนรู้ที่ 1

เรื่อง.....เวลา.....คาบ
วิชา.....ชั้น.....ภาคเรียนที่.....
สอนวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ชื่อผู้สอน.....

1. สาระสำคัญ

.....

2. เนื้อหา

.....

3. จุดประสงค์การเรียนรู้

3.1 จุดประสงค์ปลายทาง

.....

3.2 จุดประสงค์นำทาง (กระบวนการ

.....

4. กิจกรรมการเรียนการสอน

.....

5. สื่อการเรียนการสอน

.....

6. การวัดผลและประเมินผล

6.1 วิธีการวัดและประเมินผล

.....

.....

6.2 เกณฑ์การวัดและประเมินผล

.....

6.3 เครื่องมือวัดและประเมินผล

.....

7. กิจกรรมเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

8. ข้อเสนอแนะของหัวหน้าสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย (ตรวจสอบ/ นิเทศ/ เสนอแนะ/ รับรอง)

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บันทึกหลังสอน

1. ผลการสอน

.....

2. ปัญหา/ อุปสรรค

.....

3. ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

2. แผนการเรียนรู้แบบตาราง ตัวอย่าง เช่น

แผนการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....เวลา.....คาบ

วิชา.....ชั้น.....ภาคเรียนที่.....

สอนวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อผู้สอน.....

สาระสำคัญ	จุดประสงค์ ปลายทาง/ นำทาง	เนื้อหา	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อ/ อุปกรณ์	การวัดผล

กิจกรรมเสนอแนะ.....

3. แผนการเรียนรู้แบบกิ่งตาราง ดังตัวอย่าง

แผนการเรียนรู้ที่.....

เรื่อง.....เวลา.....คาบ

วิชา.....ชั้น.....ภาคเรียนที่.....

สอนวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อผู้สอน.....

สาระสำคัญ

เนื้อหา

จุดประสงค์ปลายทาง

จุดประสงค์นำทาง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน	สื่อการเรียนการสอน	การวัดผล/ ประเมินผล

กิจกรรมเสนอแนะ

.....

รูปแบบของแผนการสอนทั้ง 3 แบบ ได้แก่ แบบไม่ใช้ตาราง แบบตาราง และแบบกิ่ง ตารางสามารถยืดหยุ่นเรื่อง การแบ่งช่องและเรียกชื่อ ดังนี้

1. หัวเรื่อง
2. จำนวนคาบ/ ชั่วโมงของแต่ละหัวข้อ
3. สาระสำคัญโดยสรุป
4. จุดประสงค์การเรียนรู้ (กระบวนการที่ใช้)
5. กิจกรรมการเรียนการสอน
6. การใช้สื่อ/ อุปกรณ์การเรียนการสอน
7. การวัดผลประเมินผล

ขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้คือ การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนล่วงหน้า คล้ายกับบันทึกการสอนที่ฝึกทำในวิชาครู โดยมีวัตถุประสงค์ให้ครูผู้สอนได้ออกแบบและเตรียมการสอนล่วงหน้าให้เห็นรายละเอียดของกิจกรรมการเรียนการสอนของแต่ละหัวข้อย่อยของเนื้อหาวิชาหรือสำหรับการสอนแต่ละครั้ง ซึ่งจะต่างจากเอกสารแนวการสอนตรงที่แผนการเรียนรู้อาจมีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมเฉพาะเจาะจงว่า แบ่งย่อยตามเนื้อหาย่อย ๆ หรือจุดประสงค์ย่อย ๆ ได้มากกว่าลักษณะแสดงลักษณะการสอนที่จัดสรรแล้วให้ตรงกับสภาพแวดล้อม ปัญหาความต้องการและปัจจัยอำนวยความสะดวกของโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้เพื่อเป็นการจัดเตรียมการสอน โครงการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรตามโครงสร้างของรูปแบบแผนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

การเขียนแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนะไว้ว่า ควรให้เป็นระบบ ซึ่งเริ่มจากศึกษาหลักสูตร เอกสารที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อม และตัวผู้เรียนจึงดำเนินการเขียนแผนการเรียนรู้ไปใช้ประกอบการสอน เมื่อเสร็จจากการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ประกอบการสอนแล้ว ควรสรุปผลการใช้และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาแผนการเรียนรู้ต่อไป ตามแผนการเรียนรู้เชิงระบบ ดังนี้ (รุจิรี ภูสาระ, 2545, หน้า 147) แนวทางการตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการเรียนรู้ที่เขียนเสร็จแล้ว ผู้เขียนควรตรวจสอบย้อนกลับไปดูอีกครั้งว่าแผนที่เขียนขึ้นนั้นยังมีข้อใดที่ยังบกพร่อง ควรปรับปรุง โดยมีหลักการ ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัยมูลคำ, 2545, หน้า 108-116)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้การสอน

จุดประสงค์ที่ดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ

ความครอบคลุม หมายถึง ความครอบคลุมมวลพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ เพราะทั้ง 3 ด้านเป็นองค์ประกอบเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นจุดหมายสูงสุดของการศึกษา อย่างไรก็ตามในแผนการเรียนรู้ หรือบันทึกการสอนหนึ่ง ๆ อาจไม่จำเป็นครบองค์ประกอบ 3 ด้านนี้เสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเวลา เนื้อหา และวัยของผู้เรียน ความชัดเจน หมายถึง จุดประสงค์นั้นมีความเป็นพฤติกรรมมากพอที่จะตรวจสอบว่ามีการบรรลุแล้วหรือไม่ เช่น ถ้าเขียนเพื่อให้ "รู้" กับเพื่อให้ "ตอบได้" คำว่า "รู้" เป็นความคิดรวบยอดมากกว่า พฤติกรรม ถือว่าไม่ชัดเจน แต่คำว่า "ตอบ" มีลักษณะเป็นพฤติกรรมมากขึ้นโดยผู้เรียนอาจจะพูด ตอบ หรือ เขียนตอบก็ได้ความเหมาะสม หมายถึง จุดประสงค์นั้นไม่สูงหรือต่ำเกินไป ทั้งนี้ เมื่อดำเนินถึง เวลา เนื้อหา และวัยของผู้เรียน

2. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาในแผนการเรียนรู้ หรือบันทึกการสอนที่ดีนั้น จะต้องมีความครอบคลุม 3 ประการ คือ ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความชัดเจน ดังนี้

2.1 ความถูกต้อง หมายถึง เนื้อหาสาระตรงกับหลักวิชา โดยทั้งนี้อาจยึดตามคู่มือ วิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3

2.2 ความครอบคลุม หมายถึง ปริมาณเนื้อหาตามหัวข้อนั้นมีมากพอที่จะก่อให้เกิด ความคิดรวบยอดได้หรือไม่

2.3 ความชัดเจน หมายถึง การที่เนื้อหามีแบบแผนของการนำเสนอสาระที่ไม่สับสน เข้าใจง่าย

3. กิจกรรมการเรียนรู้ (เน้นผู้เรียน)

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติที่น่าสนใจความเหมาะสมและความริเริ่ม ดังนี้

3.1 ความน่าสนใจ หมายถึง กิจกรรมที่นำมาใช้ชวนให้น่าติดตามไม่เบื่อหน่าย

3.2 ความเหมาะสม หมายถึง กิจกรรมที่นำมาใช้จะต้องทำให้เกิดการเรียนรู้ตาม จุดประสงค์ได้จริง

3.3 ความคิดริเริ่ม หมายถึง การที่นำเอากิจกรรมใหม่ ๆ ที่ท้าทายมาสอดแทรก ช่วยให้เกิดการเรียนรู้

4. สื่อการเรียนการสอนสื่อการเรียนการสอนที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติของความน่าสนใจ ความประหยัดและการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว ดังนี้

4.1 ความน่าสนใจ หมายถึง สื่อนั้นช่วยให้น่าติดตาม ไม่น่าเบื่อ ช่วยให้เกิด การเรียนรู้ได้เร็ว หมายถึง สื่อนั้นจะต้องใช้ได้ผลในการทำให้ผู้เรียนรู้ได้จริง และตรงกับเนื้อหาที่ใช้ เรียน

4.2 ความประหยัด หมายถึง สื่อที่ใช้มีราคาแพง อยู่ในระดับสถานศึกษา รับผิดชอบได้

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลที่ระบุไว้ในแผนการเรียนรู้ที่ดีควรมีคุณสมบัติของความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ และความสามารถประยุกต์ได้ ดังนี้

5.1 ความเที่ยงตรงหมายถึง เครื่องมือ วิธีการที่ใช้ในการวัดผลของแต่ละแผนนั้น ๆ ต้องสอดคล้องและตรงตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในแผนการเรียนรู่ นั้น ๆ และรวมทั้งตรงตามเนื้อหา ที่ใช้ประกอบการสอน

5.2 ความเชื่อถือได้ หมายถึง เครื่องมือ วิธีการที่ใช้ในการวัดผลของแต่ละแผนนั้น ๆ ต้องสอดคล้อง และตรงตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในแผนการเรียนรู่ นั้น ๆ และรวมทั้งตรงตามเนื้อหา ที่ใช้ประกอบการสอน

5.3 ความสามารถประยุกต์ได้ หมายถึง การที่ประเมินที่ระบุไว้สามารถประเมินได้ จริงมิใช่แต่ระบุไว้เฉย ๆ

6. ความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของแผนการเรียนรู้ความสอดคล้องของ แผนการเรียนรู้ ให้พิจารณาความสอดคล้องของเรื่องจุดประสงค์การเรียนการสอน เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ประเมินผลตลอดทั้งแผนนั้น ๆ

แนวทางการประเมินแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

หลังจากครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ได้เขียนแผนการเรียนรู้เสร็จเรียบร้อยแล้วควรมี การตรวจสอบแผนการเรียนรู้ และประเมินแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้เขียน แผนการเรียนรู้ นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนการเรียนรู้ตามแนวทางการตรวจสอบคุณภาพ ของแผนการเรียนรู้เพื่อให้ได้แผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อันส่งผลถึงประสิทธิภาพการสอนจากการใช้ แผนการเรียนรู่ นั้น ๆ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2546, หน้า 98-101) ตัวอย่าง แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำชี้แจง

1. ให้ท่านประเมินแผนการเรียนรู้ที่เขียนขึ้นมาโดยตัวท่านเองว่าในรายการประเมินอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องที่กำหนดให้ และกรอให้นำหน้าของคะแนนตามความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ดีมาก

4 หมายถึง ดี

3 หมายถึง พอใช้

2 หมายถึง ปรับปรุง

1 หมายถึง ใช้ไม่ได้

การแปลผลของการประเมินผล แผนการเรียนรู้

80-100 อยู่ในระดับดีมาก

60-79 อยู่ในระดับดี

40-59 อยู่ในระดับพอใช้

20-39 อยู่ในระดับปรับปรุง

ต่ำกว่า 20 อยู่ในระดับใช้ไม่ได้

ตารางแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

รายการประเมิน	ระดับ					หมายเหตุ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ใช้ไม่ได้	
1. จุดประสงค์การเรียนรู้ ความครอบคลุมและชัดเจน ความเหมาะสม						
2. เนื้อหาสาระ ความถูกต้องและชัดเจน ความครอบคลุม						
3. กิจกรรมการเรียนการสอน ความน่าสนใจ ความเหมาะสม ความริเริ่ม						
4. สื่อการเรียนการสอน ความน่าสนใจ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ได้เร็ว ความประหยัด						

รายการประเมิน	ระดับ					หมายเหตุ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ใช้ไม่ได้	
5. ตรงกับเนื้อหา 6. การประเมินผล ความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ ความสามารถประยุกต์ได้ 7. ความสอดคล้อง จุดประสงค์กับกิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหากิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนกับสื่อการเรียน การสอน จุดประสงค์การเรียนรู้ กับการวัดและ ประเมินผล เนื้อหากับการวัดและประเมินผล						

แนวทางการรวบรวมและสรุปรายงานผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้การรวบรวม
 แผนการเรียนรู้เป็นรูปเล่ม แผนการเรียนรู้ที่ใช้ประกอบการสอนตลอดปีการศึกษานั้น เมื่อสิ้นปี
 การศึกษาแล้วควรจัดเก็บรวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ไว้เป็นรูปเล่มเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา
 แผนการที่มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งการรวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้เป็นรูปเล่มนั้น
 ควรประกอบด้วย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำอธิบายรายวิชา และผลการวิเคราะห์หลักสูตร โดยจำแนกให้เห็นได้ว่า
 แยกแยะจุดประสงค์ เนื้อหา และเวลาที่ใช้สอนแต่ละเนื้อหาอย่างไร

ส่วนที่ 2 ตารางสอนของครูผู้ทำการสอน

ส่วนที่ 3 แผนการเรียนรู้ หรือบันทึกการสอนทั้งหมด

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก ประกอบด้วยเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอนแต่ละครั้ง
 การจัดทำรายงานผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้เมื่อสิ้นปีการศึกษา ครูผู้สอนควรมีการสรุปผล
 การสอนของตนเอง โดยสรุปผลการสอนในรูปของเอกสาร "รายงานผลการใช้แผนการเรียนรู้"
 เพื่อที่จะเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบ
 ในเอกสารการรายงานผลการเรียนรู้ควรประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เกริ่นนำ จะประกอบด้วย หลักสูตร คำอธิบายรายวิชา จุดหมาย หลักการสอน แนวการนำหลักสูตรไปใช้กับผู้เรียน

ตอนที่ 2 หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) โครงสร้าง เนื้อหา จุดหมาย คำอธิบายรายวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาที่ใช้ประกอบการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน เครื่องมือวัดผลอื่น ๆ

ตอนที่ 3 ผลการสอน เป็นสิ่งที่ได้จากการใช้แผนการเรียนรู้ที่ผลการสอนอาจจะเป็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งภาคความรู้ ภาคปฏิบัติ ความสามารถทักษะกระบวนการทาง วิทยาศาสตร์เจตคติทางวิทยาศาสตร์ หรือความสามารถทางวิทยาศาสตร์ในสมรรถภาพอื่น ๆ ระหว่างเรียน ปลายภาค หรือปลายปี เป็นของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายห้องเรียน หรือรายชั้นเรียน เป็นต้น

ตอนที่ 4 สรุปผลการเรียน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการจัดทำแผนการเรียนรู้การใช้ แผนการเรียนรู้แผนการสอนที่ดีควรยึดหลักการเขียน ดังนี้ ภาษาเข้าใจง่าย และสามารถสื่อได้ ตรงกันไม่ว่าใครใช้สอนก็เข้าใจตรงกัน

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2537, หน้า 201-208) ได้ให้ทัศนะว่า การเขียนแผนที่ดีนั้น ควรเขียนครอบคลุมเนื้อหา และต้องไม่เขียนพฤติกรรมของครูลงในแผนการสอน เพียงระลึกเสมอว่า นักเรียนเป็นผู้แสดง ครูเป็นเพียงผู้แนะนำ แบบเรียนหรือแผนใด ๆ มิใช่คัมภีร์หรือกฎหมายที่ครู ต้องปฏิบัติตามไปเสียหมด จะต้องนำไปพิจารณาถึงความเหมาะสม ปรับใช้ให้เหมาะสมแก่บุคคล โอกาสและสถานที่จึงนับว่าเป็นครูที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงการทำแผนการสอน ไม่ว่าจะ เป็น ลักษณะและรูปแบบใด จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้เป็นสิ่งสำคัญ

1. จุดประสงค์การเรียนรู้ต้องชัดเจน
2. กิจกรรมควรนำไปสู่ผลการเรียนตามจุดประสงค์ได้จริง
3. ระบุพฤติกรรมนักเรียนและพฤติกรรมครูผู้สอนอย่างชัดเจน ในการอำนวยความสะดวก

ความสะดวกแก่นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้

4. สื่อการเรียนการสอนจะต้องมีคุณค่า มีความหลากหลาย ทั้งของจริง ภาพแผนภูมิ เอกสาร ใบความรู้

5. วิธีการวัดผลควรชัดเจนตามจุดประสงค์การเรียนรู้แผนการสอนที่มีคุณภาพ จะแสดงถึงการเตรียมความพร้อมของครูในการพัฒนาอาชีพอีกด้วย สิ่งสำคัญควรเริ่มลงมือศึกษา และทำแผนการสอนตลอดทั้งนำไปใช้แล้วบันทึกผลลงด้วยจึงจะเกิดประโยชน์ต่อตัวนักเรียน อย่างสูงสุด

ใบงานที่ 1

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เฟซบุ๊ก (Facebook)



คำชี้แจง ให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook), ทวิตเตอร์ (Twitter), ไลน์ (Line), ยูทูบ (You Tube)

A large rectangular area with a light purple background and a dark purple border, containing horizontal dotted lines for writing.

แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)



คำชี้แจง

ให้วิทยากรสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วใส่

คะแนน ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้ง

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ที่	ชื่อ-สกุล	พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม					รวม 18 คะแนน	สรุป ผล การประเมิน
		1. มีความ รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	2. ยอมรับ ฟังความ คิดเห็นของ เพื่อน ร่วมงาน	3. มีความ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่	4. มีความ อดทนอด กลั้นใน การทำงาน	5. ร่วม แสดงความ คิดเห็นใน การทำงาน		

เกณฑ์การตัดสิน

คะแนน 16-18 คะแนน หมายถึง ดีเยี่ยม คะแนน 13-15 คะแนน หมายถึง ดี

คะแนน 10-12 คะแนน หมายถึง ผ่านการประเมิน คะแนน 1-9 คะแนน หมายถึง ปรับปรุง

แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 4 นำเสนอผลงาน กิจกรรมฝึกอบรมเรื่อง การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคม ออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน



สาระสำคัญ

การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. สามารถการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้
2. สามารถร่วมมืออภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้

เนื้อหาในการฝึกอบรม

การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเวลาที่ใช้ 3 ชั่วโมง

กิจกรรมฝึกอบรม

ชั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นกิจกรรมการฝึกอบรม

2. วิทยากรทบทวนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ หลังจากนั้นให้ผู้เข้ารับการอบรมนั่งรวมกลุ่มตามที่แบ่งไว้ในชั่วโมงที่แล้ว เพื่อนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นสรุปกิจกรรมการฝึกอบรม

3. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปความรู้เรื่อง การนำเสนอ
แผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ชักถามเพิ่มเติม
แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ของแต่ละกลุ่ม

สื่อการเรียนรู้

แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

การวัดและประเมินผล

ประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

แบบประเมินพฤติกรรม (รายบุคคล)

คำชี้แจง

ให้วิทยากรสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วใส่คะแนน ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้ง

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ที่	ชื่อ-สกุล	พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม					รวม 18 คะแนน	สรุป ผล การประเมิน
		1. มีความ รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	2. ยอมรับฟัง ความคิดเห็น ของเพื่อน ร่วมงาน	3. มีความ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่	4. มีความ อดทนอด กลั้นในการ ทำงาน	5. ร่วม แสดงความคิด เห็นใน การทำงาน		

เกณฑ์การตัดสิน

คะแนน 16-18 คะแนน หมายถึง ดีเยี่ยม

คะแนน 13-15 คะแนน หมายถึง ดี

คะแนน 10-12 คะแนน หมายถึง ผ่านการประเมิน คะแนน 1-9 คะแนน หมายถึง ปรับปรุง

แบบทดสอบวัดความรู้การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. ก่อนทำแบบทดสอบ ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียน ชื่อ-นามสกุล ลงในกระดาษคำตอบ
2. แบบทดสอบนี้มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก โดยใช้เวลา 30 นาที ในการทำแบบทดสอบ
3. ให้เลือกตัวเลือกที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียวโดยทำเครื่องหมาย X ลงในกระดาษคำตอบ

1. ครูที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะอย่างไร
 - ก. ผู้เรียนอ่านมาก สอนน้อย
 - ข. สร้างทักษะและเจตคติให้กับผู้เรียน
 - ค. สอนให้จบในชั้นเรียนไม่มีการบ้าน
 - ง. สอนโดยสื่อทันสมัยใช้ห้องสตูดิโอ
2. นักเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะชีวิตแบบใด
 - ก. มีความร่วมมือแบบช่วยเหลือเกื้อกูล
 - ข. มีการร่วมมือกันทำงานแบบสายพาน
 - ค. ร่วมมือโดยสร้างเอกลักษณ์ตนเองในเชิงแข่งขัน
 - ง. มีความร่วมมือแบบสร้างสรรค์ตัวเราและผู้อื่น
3. การจัดการเรียนรู้โดยเรียนที่บ้านทำการบ้านที่โรงเรียนคำว่า “ทำการบ้านที่โรงเรียน” เน้นที่
ขั้นตอนใด
 - ก. ขั้นสร้างความรู้ความจำ
 - ข. ขั้นการขยายความรู้
 - ค. ขั้นการทดสอบความรู้
 - ง. ขั้นสร้างความเข้าใจ

4. PLC หรือ Professional Learning Community มีความสำคัญต่อใครอย่างไร
 - ก. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างโปรเจกต์เพื่อบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ระดับโรงเรียน
 - ข. ครูผู้สอน เพื่อสร้างโปรเจกต์รองรับการพัฒนาาร่วมกันในระดับโรงเรียน
 - ค. นักเรียน เพื่อสร้างโปรเจกต์จากความรู้ที่ได้จากกิจกรรมการเรียนรู้
 - ง. ครูผู้สอน เพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
5. 3Rs มีความหมายตรงกับข้อใด
 - ก. การอ่าน การฟัง การเขียน
 - ข. การอ่าน การเขียน การสาธิต
 - ค. การอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์
 - ง. การเขียน การคิด การอธิบาย
6. การสร้างกลุ่มห้องเรียนใน Facebook ควรตั้งกลุ่มเป็นแบบใด
 - ก. กลุ่มปิด
 - ข. กลุ่มซ่อน
 - ค. กลุ่มลับ
 - ง. กลุ่มอิสระ
7. ผู้ก่อตั้งและผู้สร้างเว็บไซต์ Facebook.com คือใคร
 - ก. มาร์ก ซักเคอร์เบิร์ก
 - ข. บิล เกตส์
 - ค. สตีฟ จอบส์
 - ง. จอห์น คาร์เตอร์
8. คุณสมบัติข้อใดไม่มีในการใช้งาน Facebook
 - ก. การแชท
 - ข. การส่งข้อความ
 - ค. การสแกนไวรัส
 - ง. การอัปโหลดวิดีโอ

9. ก่อนการสมัครใช้บริการ Facebook ผู้ใช้ควรสมัครใช้บริการใดก่อน
- ก. E-banking
 - ข. E-paying
 - ค. E-mail
 - ง. E-commerce
10. ข้อเสียของการใช้ Facebook เพื่อการเรียนรู้คือข้อใด
- ก. ครูหรือนักเรียนไม่เป็นส่วนตัวในการลงข้อความหรือรูปภาพต่าง ๆ
 - ข. นักเรียนมีความสะดวกในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 - ค. ส่งเสริมการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
 - ง. สื่อสารถึงผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วกว่าการใช้ E-Learning
11. Line ถูกพัฒนาขึ้นโดยประเทศอะไร
- ก. จีน
 - ข. เกาหลี
 - ค. ญี่ปุ่น
 - ง. อเมริกา
12. เมื่อเราต้องการเก็บรักษารูปให้อยู่ในโปรแกรม Line โดยไม่เกิดความเสียหายและอยู่ได้อย่างยาวนานควรทำอย่างไร
- ก. เพิ่มรูปภาพลงในโปรแกรมไม่เกิน 10 ภาพ
 - ข. สร้างอัลบั้มเพื่อเก็บรูปภาพ
 - ค. จำกัดขนาดของรูปภาพ
 - ง. ส่งภาพให้เพื่อนทุกคน
13. จริยธรรมในข้อใดเป็นสิ่งจำเป็นมากที่สุดในยุคสังคมออนไลน์
- ก. ความเป็นผู้นำ
 - ข. ความรับผิดชอบ
 - ค. ความเมตตา
 - ง. ความพอใจ

14. ข้อใดต่อไปนี่ไม่ควรเปิดเผยแก่ผู้อื่น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว
- ก. หมายเลขบัตรประชาชน
 - ข. ชื่อเล่น
 - ค. รูปถ่าย
 - ง. เพศ
15. ข้อใดอธิบายความหมายของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ได้ถูกต้องที่สุด
- ก. กระบวนการต้มตุ๋นหลอกลวงผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - ข. การโจรกรรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อประโยชน์ของตนเอง
 - ค. การขโมยความลับทางการค้าของบริษัทโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
 - ง. การกระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย
16. ทวิตเตอร์ได้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการสื่อสาร การใช้คำว่าทวิต (Tweet) ใช้แทนคำว่าอะไร
- ก. การส่งข้อความ
 - ข. การติดตาม
 - ค. การโพสต์ข้อความ
 - ง. การตอบกลับ
17. ข้อใดไม่ใช่ผลดีจากการใช้ทวิตเตอร์เพื่อการเรียนการสอน
- ก. นักเรียนได้ฝึกการสรุปข้อความให้กระชับและตรงประเด็น
 - ข. นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการสื่อสารอย่างมีข้อจำกัดให้กระชับและตรงประเด็น
 - ค. ครูผู้สอนได้รับทราบปัญหาและอุปสรรคของนักเรียนได้ง่ายขึ้นสำหรับนักเรียนที่ลังเลที่จะแสดงออกทางความคิดเห็นในชั้นเรียนจริง
 - ง. นักเรียนสามารถไปใช้เป็นเครื่องมือสร้างข่าวลือ
18. ผู้ใช้งานทวิตเตอร์สามารถส่งข้อความยาวได้ไม่เกินกี่ตัวอักษร
- ก. 250 ตัวอักษร
 - ข. 140 ตัวอักษร
 - ค. 280 ตัวอักษร
 - ง. 260 ตัวอักษร

19. สื่อสังคมออนไลน์ ประเภทใดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิดีโอภาพยนตร์

ก. Twitter

ข. YouTube

ค. Facebook

ง. Line

20. YouTube เปิดตัวขึ้นมาเมื่อปี ค.ศ ไต

ก. 2004

ข. 2005

ค. 2006

ง. 2007

เฉลย

แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
สำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	เฉลย	ข้อที่	เฉลย
1	ข	11	ค
2	ง	12	ข
3	ง	13	ข
4	ง	14	ก
5	ค	15	ง
6	ก	16	ค
7	ก	17	ง
8	ค	18	ค
9	ค	19	ข
10	ก	20	ข