



การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โดย

นายอุเทน นวสุธารัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โดย

นายอุเทน นวสุธรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**A PROPOSED OF BLENDED TRAINING MODEL ON NEW PUBLIC ADMINISTRATION
SYLLABUS FOR PROVINCIAL PUBLIC HEALTH OFFICERS**

**By
Utane Navasutaratn**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
MASTER OF EDUCATION
Department of Educational Technology
Graduate School
SILPAKORN UNIVERSITY
2008**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ” เสนอโดย นายอุเทน นวสุธารัตน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.อนิรุทธ์ สติมัน

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตกรรม)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุาปนีย์ ธรรมเมธา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อนิรุทธ์ สติมัน)

...../...../.....

48257420 : สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

คำสำคัญ : การนำเสนอรูปแบบ / การฝึกอบรมแบบผสมผสาน

อุเทน นวสุธารัตน์ : การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. อาจารย์ที่ปรึกษาการ
ค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.อนิรุทธิ์ สติมัน. 275 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1).เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 2).เพื่อ
นำเสนอรูปแบบและแนวทางการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ,ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คนผู้
เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 58 คน
ผลการวิจัย พบว่า

1.องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนว
ใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย 1).หลักการฝึกอบรม 2).
ความจำเป็นในการฝึกอบรม 3).หลักสูตรฝึกอบรม 4).การดำเนินการฝึกอบรม 5).การประเมินผล
ฝึกอบรม 6).การรายงานผลการฝึกอบรม โดยการดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย การฝึกอบรม
ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการฝึกอบรมแบบพักค้าง

2.ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพบว่า หลังการฝึกอบรมด้วยรูปแบบที่
พัฒนาขึ้นผู้ฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.05

3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การ
แนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

4.รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย1).ปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบย่อย คือ
บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ การประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยีและแผนการ
ดำเนินงาน นโยบายสาธารณสุขและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2).ปัจจัยกระบวนการฝึกอบรม
องค์ประกอบย่อย คือ หลักการของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม แนววิธีการฝึกอบรม 3).
ผลผลิตองค์ประกอบย่อย คือ จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ผลสัมฤทธิ์
การฝึกอบรม และระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรม 4).ปัจจัยป้อนกลับองค์ประกอบ คือ การ
ประเมินติดตามและการจัดทำรายงานสรุปผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของการรับรูรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยรวมสอดคล้อง

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

48257420 : MAJOR : EDUCATIONAL TECHNOLOGY

KEY WORD : BLENDED TRAINING MODEL

UTANE NAVASUTARATN : A PROPOSED OF BLENDED TRAINING MODEL ON NEW PUBLIC ADMINISTRATION SYLLABUS FOR PROVINCIAL PUBLIC HEALTH OFFICERS. AN INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ANIRUT SATIMON ,Ph.D. 275 pp.

The objectives of this study were to explore experts' opinions on model development on New Public Administration Syllabus for Provincial Public Health Officers, to study the result of using blended training model, to explore training participants' opinions. In addition, to propose blended training model and guidelines using problem based leaning on new public administration syllabus for provincial public health officers as well.

The subjects of this study were 58 provincial public health officers who participated in the new public administration training program for provincial public health office. Structural interview, blended training model, standard evaluation form developed by the College of Public Health Administration, and reaction questionnaires were administrated in this study. Descriptive statistics \bar{X} S.D. and T – test

The result of this research found that,

1. Experts indicated that the components of training model consisted of training needs, syllabus, training process both e-training and in-class training, training evaluation, evaluation report.

2. There was significantly 0.05 level difference between pre -training scores and post training scores using training model on New Public Administration Syllabus for Provincial Public Health Officers in the study group.

3. Subjects had positive opinions in participating the blended training model ($\bar{X} = 4.19$)

4. Blended training model with training model on New Public Administration Syllabus for Provincial Public Health Officers was approved by experts in 2 main points: (1) model components consisted of input; people, budget, materials, procedure, public relation, time, technology, operational plan, public health policy, and internet networking system (2) training process; syllabus, training method both in the job via e-training and off the job training (3) output; number of graduates, training effectiveness, and (4) feedback; follow up and evaluation report.

Department of Educational Technology Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature

An Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยหลายท่านหลายฝ่ายในหลากหลายอย่างได้ช่วยแนะนำ และชี้แนะ และทำให้ง่ายขึ้นเริ่มแต่พ่อแม่ผู้ให้กำเนิดและบรรพบุรุษที่ปลูกฝังส่งเสริมและสนับสนุน ครู อาจารย์ ทุกท่านที่คอยเป็นปูชนียบุคคล เพื่อนร่วมงานทุกท่านทุกฝ่ายที่เป็นกัลยาณมิตรด้วยดี เสมอมา ผู้เข้าสู่กระบวนการทุกท่านที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และทุกท่านทุกฝ่ายที่ไม่สามารถกล่าวอ้างได้หมด ขอขอบพระคุณ

ขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยศิลปากร คณาจารย์บุคลากร ภาควิชา เทคโนโลยีการศึกษาและเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่ให้โอกาสได้ส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะทางด้าน ความรู้ในวิชาชีพ ได้รับความคิดในทัศนคติต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และพฤติกรรมใหม่ๆที่จะ ส่งเสริมให้มีกำลังใจในการเรียนรู้ต่อไป ขอขอบพระคุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
สารบัญแผนภาพประกอบ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
รูปแบบ	9
ความหมายและแนวคิดของรูปแบบ	9
ความเป็นมาของรูปแบบ.....	11
ประเภทของรูปแบบ	11
ข้อดีและข้อจำกัดของรูปแบบ	12
รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร	12
การฝึกอบรม	18
ความหมายและแนวคิดในการฝึกอบรม	18
วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม	20
ประเภทของการฝึกอบรม.....	20
ประโยชน์ของการฝึกอบรม.....	21
รูปแบบการฝึกอบรม	22
หลักการและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	29
ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....	29

บทที่	หน้า
แนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่	31
หลักการสอนผู้ใหญ่โดยทั่วไป.....	33
หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เพื่อใช้ในการฝึกอบรม	35
หลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต.....	40
การประยุกต์หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กับการฝึกอบรม	41
การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม.....	45
ความหมายของการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม.....	45
วิธีการการพัฒนาผู้บริหาร.....	45
การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	56
ความหมายของการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	56
แนวคิดและ วิธีการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต.....	58
รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	61
การนำการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในองค์การ.....	63
กระบวนการออกแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต.....	66
การออกแบบบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบมีปฏิสัมพันธ์	70
การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	73
ระบบบริหารจัดการการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	80
ข้อดีและข้อจำกัดของการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	83
ปัญหาการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	86
ปัญหาการนำการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปใช้.....	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ	92
3 วิธีดำเนินการวิจัย	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	95
แบบแผนการวิจัย	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
ขั้นตอนการวิจัย	96

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือการวิจัย	97
กระบวนการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	97
กระบวนการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน	99
กระบวนการสร้างแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ	101
กระบวนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ	102
กระบวนการสร้างแบบรับรองรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิ	103
การดำเนินการวิจัย	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล	144
การวิเคราะห์ข้อมูล	145
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	147
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย	147
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำเสนอ รูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	147
ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบฝึกอบรมผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	149
ตอนที่ 3 ผลการนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	150
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	156
สรุปผลการวิจัย	157
อภิปรายผล	157
ข้อเสนอแนะ.....	162
บรรณานุกรม	164
ภาคผนวก.....	167

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือ.....	168
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	170
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งที่ 1	172
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งที่ 2.....	191
ภาคผนวก จ แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองรูปแบบ	200
ภาคผนวก ฉ ค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์	210
ภาคผนวก ช ผลการรับรองรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	218
ภาคผนวก ซ ไปงานและตารางกิจกรรม	225
ภาคผนวก ฌ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง.....	236
ภาคผนวก ญ หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่	246
ภาคผนวก ฎ ภาพกิจกรรม.....	263
ประวัติผู้วิจัย	274

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการสอนผู้ใหญ่	32
2	แสดงการประเมินความพร้อมก่อนการฝึกอบรม หลักสูตร ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551	131
3	แสดงผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วย Paired Samples Test หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551	132
4	แสดงความคิดเห็นของการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบ ผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551	134
5	แสดงความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551	135
6	แสดงความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551.....	136
7	แสดงความหมายของคะแนนตามแบบประมาณค่า	146
8	แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบฝึกอบรม แบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	211
9	แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบ ผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	215
10	แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมรูปแบบฝึกอบรมแบบ ผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข	217
11	แสดงการรับรองของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบหลักสูตรผู้บริหารองค์การ แนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	219

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การประชุมกลุ่มย่อยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	264
2	การสื่อสารด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	265
3	การสื่อสารด้วยกระดานสนทนา.....	266
4	การสื่อสารด้วยกระดานสนทนาผ่าน Moodle.....	267
5	การบรรยายโดยวิทยากรในหลักสูตร	268
6	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยากรประจำกลุ่ม	269
7	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ของผู้ฝึกอบรม	270
8	กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพิ่มทักษะทางสังคม	271
9	กิจกรรมเสริมหลักสูตรการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย	272
10	การประชุมกลุ่มวิทยากรประจำกลุ่ม	273

สารบัญญภาพประกอบ

แผนภาพที่		หน้า
1	แสดงกรอบแนวคิดในการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงาน งานสาธารณสุขจังหวัด.....	5
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ มโนทัศน์ แบบจำลอง และระบบ	11
3	แสดงแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.....	13
4	แสดงสรุปกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร	14
5	แสดงโครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร.....	15
6	แสดงรูปแบบการพัฒนากำลังคนก่อนประจำการด้านคณิตศาสตร์ ในสถาบันฝึกหัดครู	16
7	แสดงรูปแบบการพัฒนากำลังคนประจำการด้านคณิตศาสตร์ใน สถาบันฝึกหัดครู	17
8	แสดงแบบจำลองระบบการฝึกอบรมทางไกลของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.....	18
9	แสดงรูปแบบการฝึกอบรมของเดสเลอร์ (Dessler, 1988)	22
10	แสดงรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาของคาสซิโอ (Cascio, 1986).....	23
11	แสดงรูปแบบการฝึกอบรม The Critical Events Model (Nadler, 1994)	24
12	แสดงรูปแบบฝึกอบรมของริชี (Richey, 1992)	25
13	แสดงรูปแบบการฝึกอบรมของชาง (Chang, 1995)	26
14	แสดงรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบของชูชัย (2540)	27
15	แสดงรูปแบบการฝึกอบรมของธงชัย (ธงชัย, 2539)	28
16	แสดงลักษณะของลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์.....	36
17	แสดงกระบวนการออกแบบการฝึกอบรมบนเว็บ	69
18	แสดงรูปแบบการเรียนแบบ Asynchronous e-Learning Model.....	71
19	แสดงรูปแบบการเรียนแบบ Synchronous e-Learning Model.....	72
20	แสดงรูปแบบการเรียนแบบ Collaborative e-Learning Model.....	73

แผนภาพที่		หน้า
21	แสดงขั้นตอนการวิจัย.....	97
22	แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์การวิจัย.....	99
23	แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด... ..	100
24	แสดงขั้นตอนการปรับปรุงแบบประเมินการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรม แบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	102
25	แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การ- แนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	103
26	แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การ- แนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	104
27	แสดงร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การ แนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ครั้งที่ 1	114
28	แสดงกิจกรรมช่วงที่ 1 ประกอบร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ครั้งที่ 1	115
29	แสดงกิจกรรมช่วงที่ 2 ประกอบร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ครั้งที่ 1	116
30	แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การ- แนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	124
31	แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การ แนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (เพิ่มเติมช่วงที่ 1).....	125

แผนภาพที่	หน้า
32	แสดงรูปแบบฝึกรอบแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (เพิ่มเติมช่วงที่ 2) 126
33	แสดงรูปแบบการฝึกรอบแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 140
34	แสดงรูปแบบการฝึกรอบแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 151

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ที่อยู่ในสังคมให้ได้มีความคิด ความรู้ และทักษะ ตามคุณลักษณะที่ต้องการ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม การศึกษาจึงเป็นเสมือนกุญแจดอกสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั่นเอง เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาในระบบ เยาวชนหรือบัณฑิตเหล่านั้นได้ออกมารับใช้สังคมตามหน่วยงานต่างๆ ความคิด ทักษะ ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการศึกษา อาจลดน้อยในบางส่วน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม อันประกอบด้วย การดำรงชีวิตของตนเอง การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น หรือชีวิตการทำงาน บทบาท หน้าที่ ที่เปลี่ยนแปลงไป บุคคลเหล่านั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากการศึกษา วิธีการพัฒนาที่เพิ่มศักยภาพที่เป็นที่นิยม คือการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นการแนะนำ ชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการ หรือพรั่ำสอนให้ซึมซาบเข้าไปจนติดเป็นนิสัยนำไปประพฤติ ปฏิบัติได้ตามที่ต้องการขององค์กรและสังคม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติ หรือ ทำในบางสิ่งบางอย่างที่ยังไม่เคยกระทำให้ทำเป็น หรือ มีความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งเป้าหมายการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไป เช่น การพัฒนาบุคลากรให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ การปรับปรุงความเข้าใจอันดีต่อกันภายในองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง เจตคติ และค่านิยมที่ต้องการ การฝึกอบรมยังเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในองค์กร การฝึกอบรม จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่จะปรับกระบวนทัศน์ของตนเอง ทักษะในงานที่ต้องปฏิบัติ เจตคติต่อองค์กร ให้บุคลากรมีแนวคิด ค่านิยมไปในทิศทางเดียวกันและร่วมกัน กล่าวคือ ยิ่งสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การสื่อสาร และวิทยาการสาขาต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าทันเท่ากับการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมเป็นบทบาทด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องมี

วิสัยทัศน์อันกว้างไกล ในอันที่จะคาดการณ์อนาคตว่ามีแนวโน้มเป็นเช่นไรและมีวิธีการที่จะเตรียมสำหรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้น อันได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งตัวผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี คนเก่ง คนแข็งแรง อดทน และมีความสุข ตามที่องค์การพึงประสงค์ ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการโทรคมนาคม ส่งผลกระทบต่อการเรียนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) และเป็นวิธีการเรียนรู้ในสังคมที่มีความรู้เป็นฐาน (Knowledge - based Society) ความรู้ในสังคมแห่งศตวรรษนี้ ถูกเปลี่ยนให้อยู่รูปของอิเล็กทรอนิกส์ ที่พร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งบันกันในสังคม ความเป็นสากลที่สามารถเผยแพร่สู่สาธารณชนก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง และปรับปรุงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การเรียนรู้บนเว็บ จึงนับเป็นพื้นฐานหลักในการเรียนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่ประกอบด้วย การนำเสนอสาระ ความรู้ และกิจกรรมการเรียน ในรูปสื่อ ไฮเปอร์เท็กซ์ ไฮเปอร์มีเดีย ร่วมกับการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ในเวลาเดียวกันและต่างเวลากัน

จากผลการสัมมนา เรื่องการพัฒนาการบริหารงานของบุคลากรภาครัฐบาล โดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พบว่า ปัญหาด้านความสามารถและคุณภาพของข้าราชการเป็นผลมาจาก 1).การผลิตกำลังคนของสถานศึกษาไม่ตรงตามความต้องการใช้ของส่วนราชการ 2).ขาดระบบและวิธีการพัฒนาข้าราชการอย่างเหมาะสม 3).ส่วนราชการส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายของงานและการทำงานอย่างเด่นชัด 4).การปล่อยให้ข้าราชการทำงานโดยขาดการติดตามดูแลจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร 5).ขาดระบบและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการประเมินบุคคล 6).ระบบการจูงใจให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีน้อย 7).ขาดระบบการตรวจสอบการปฏิบัติราชการที่ดี 8).การมีหลายองค์การกลางบริหารงานบุคคล 9).การให้บำเหน็จความชอบไม่ยึดผลงานเป็นหลัก 10).ระบบจำแนกตำแหน่งส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานเพื่อตนเอง ทำให้การทำงานเป็นทีมขาดประสิทธิภาพ

จากการสัมมนาดังกล่าวมีข้อเสนอในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นว่าควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ยึดถือปฏิบัติโดยทั่วถึง การนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการให้โอกาสข้าราชการพัฒนาตนเอง จึงควรกำหนดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอน ข้อเสนอดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในเรื่องการฝึกอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดคุณภาพของข้าราชการขึ้นเป็นการเฉพาะด้านได้

จากปัญหา ทำให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในการประชุม เมื่อ วันที่ 3 กรกฎาคม 2546 มีมติเห็นชอบในกรอบยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม

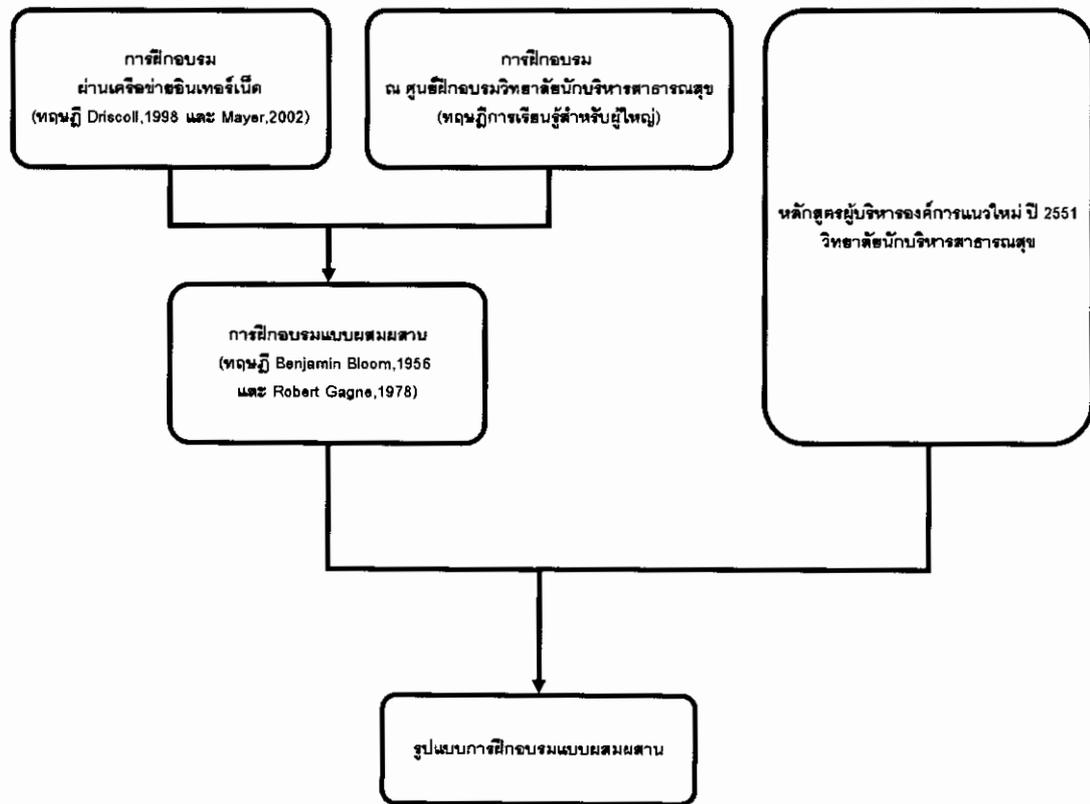
และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546 – 2550) โดยมีเป้าหมายหลัก คือการก่อให้เกิดการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (Good Governance) ในกิจการบ้านเมือง อันได้แก่ การปกครองที่ใช้หลัก นิติ-ธรรม คุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า จึงต้องพัฒนาข้าราชการไทยไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่เหมาะกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (I AM READY) คือ ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ชยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวให้ทันโลก ตรงกับสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) และมีผลงาน ทำงานมุ่งเน้นผลงาน (Yield) เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์ และการน้อมนำเอาแนวพระราชดำริด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้ รวมทั้งแนวพระบรมราโชวาท พระราชดำริ พระราชกรณียกิจ และพระราชจริยวัตร มาใช้ในกระบวนการพัฒนาคนไทย ดังนี้ 1.) มิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพประกอบด้วย 3 มิติ ที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กัน คือ ทักษะ (Skill) สุขภาพ (Physical) และทัศนคติ (Attitude) 2.) คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้เน้นระบบความคิด 2 ระบบ ได้แก่ ระบบความคิดที่เน้นจุดศูนย์กลางที่ปัจเจกบุคคล และระบบความคิดที่เน้นจุดศูนย์กลางที่ส่วนรวม ซึ่งทั้ง 2 ระบบจะทำให้รู้จักทำชีวิตให้ประสบความสำเร็จและร่วมมือกันเพื่อความเจริญของประเทศ 3.) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ตระหนักในหน้าที่ของตน (บทบาทหน้าที่ต่อการทำงาน บทบาทต่อสังคม) มีแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ (มีความรู้ ความสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ตามโอกาส มีสติเกิดปัญญาสร้างสรรค์ มีแผนการทำงาน มีความรอบคอบ มีการประสานสัมพันธ์ดี มีวินัยเกิดนิสัยประจำตัวดี) มีคุณธรรมประจำตัว (ชยันหมั่นเพียร ฉันทะ สติ และเมตตา)

กระทรวงสาธารณสุขในฐานะที่มีหน้าที่ในการดูแลสุขภาวะของประชากรในสังคม ให้มีลักษณะของประชากรไทยที่พึงประสงค์ โดยยึดถือ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนฯ 10 ของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาหลักประกันด้านสุขภาพและคุณภาพบริการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาปัจจัยพื้นฐานของการมีสุขภาพดีและการสร้างเสริมสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพประชาชน และศักยภาพ ความเข้มแข็ง กลุ่มประชาคมด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการด้านกำลังคน ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการด้านกำลังคนสำหรับการพัฒนากำลังคนด้าน
 สุขภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและระบบสุขภาพใหม่ มุ่งการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
 กำลังคนด้านสุขภาพ ให้มีคุณลักษณะและปริมาณเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของ
 ระบบสุขภาพ พัฒนาทักษะการทำงานรูปแบบใหม่และการสร้างเสริมกลไก ด้านคุณธรรมและ
 จริยธรรม รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถและภาวะผู้นำในผู้บริหารทุกระดับ โดยจัดสรร
 งบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง
 ประจำ พร้อมวางแผนการพัฒนาให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาคนละไม่น้อยกว่า 10 วัน ต่อ ปี
 ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กร จึงเป็นปัจจัยหลักที่แสดงศักยภาพการปฏิบัติงานที่ตนได้รับ
 มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะงานพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยเวลาอัน
 ยาวนานกว่าจะพิสูจน์ได้ว่า “คน” ที่เราได้พัฒนาเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม จากนโยบายของการ
 พัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในกระทรวงสาธารณสุข แผนกล
 ยุทธการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการฝึกอบรมของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยนัก
 บริหารสาธารณสุข ในกระบวนการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยได้เพิ่ม
 เป้าหมายและปรับระบบ วิธีการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม อันวิธีการที่นำสถานการณ์
 ในการดำเนินกิจกรรมในชีวิตจริงมาศึกษาทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย วิจัย วิจัย
 แก้ปัญหา วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา
 ผู้บริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยอาศัยการฝึกอบรมในระบบดั้งเดิมดังกล่าวมา โดย
 ผู้บริหารต้องเข้ารับการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข(หลวงพ่เป็น
 อุปถัมภ์) อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นวิธีการหลัก ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งปริมาณและคุณภาพ
 ไม่สามารถทำให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้โดยเร็วประกอบกับการฝึกอบรมไม่สามารถทำให้
 ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา จึงเห็นว่าการฝึกอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนั้นจะ
 เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการฝึกอบรมผู้บริหารที่ดำเนินการอยู่เดิมมีปริมาณและคุณภาพ
 เพิ่มขึ้นคุ้มค่าในการลงทุน สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้ามารับการฝึกอบรมตามระบบ
 ดั้งเดิมได้ และยังประหยัดในเรื่องการเตรียมเอกสารการผลิตและพัฒนาสื่อในการเรียนแต่ละครั้ง
 จากการวิจัยพบว่า e-Learning จะช่วยลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 30 – 50 เปอร์เซ็นต์ (เอกสารอัด
 สำเนา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ) เมื่อเทียบกับการฝึกอบรมแบบเข้า
 ชั้นเรียน การนำวิธีการในกระบวนการฝึกอบรมที่มีอยู่ร่วมกับวิธีการในกระบวนการฝึกอบรมผ่าน
 เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาช่วยส่งเสริมกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารที่สำเร็จ
 การฝึกอบรมในองค์กรเป็นผู้ที่ ดี เก่ง แข็งแรง อดทน และมีความสุข ตามเจตนารมณ์แห่งองค์กร

การค้นหารูปแบบ วิธีการและแนวทางในรูปแบบใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กร การนำวิธีการและแนวทางต่างๆ มาผสมผสานในการฝึกอบรมจะทำให้กระบวนการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรมและสถานการณ์ในปัจจุบันมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะค้นหาและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งเป็นการเริ่มต้นปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบกระบวนการฝึกอบรมผู้บริหารในกระทรวงสาธารณสุขต่อไป เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมผู้บริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร องค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้า กลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 375 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหัวหน้า กลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับหัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 58 คน ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร องค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 1. ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรม
 2. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อรูปแบบการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการแนะนำ พยายามให้ซึมซาบเข้าไปจนติดเป็นนิสัย ในเรื่องที่ต้องการขัดเกลานิสัย จนมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ เกิดความชำนาญตามกระบวนการ ฝึกอบรมในหลักสูตรของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รูปแบบการฝึกอบรม หมายถึง แผนภาพแสดงขั้นตอนหรือแนวทางในลักษณะ ข้อความหรือสัญลักษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อการอธิบายกระบวนการฝึกอบรมแบบ ผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด

การฝึกอบรมแบบผสมผสาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการฝึกอบรมในหลักสูตร ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่ง ประกอบด้วย

กระบวนการอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และกระบวนการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมแบบ
พักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประสิทธิภาพของรูปแบบ หมายถึง ผลของการนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไปใช้ใน
กลุ่มตัวอย่าง

หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ หมายถึง หลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้บริหารงาน
สาธารณสุข ตามกลุ่มเฉพาะตำแหน่ง ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ผู้วิจัยศึกษาในระดับกลุ่ม
ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) ที่ประกอบด้วย 4 หมวด
วิชา คือ การปรับกระบวนการทัศน์, การเพิ่มสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ, การสร้างเครือข่ายและการ
บริหารงานเชิงรุก, การสร้างเสริมประสบการณ์ทางการบริหาร ซึ่งจัดทำหลักสูตรโดยคณะกรรมการ
จัดทำหลักสูตรวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัด ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมายจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดให้
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงานใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการภายในกระทรวงสาธารณสุข ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค หรือ ผู้ที่ได้รับการอนุมัติ
รายชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว ในปีงบประมาณ 2551

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในครั้งนี้อย่างได้ศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. รูปแบบ ประกอบด้วย
 - 1.1 ความหมายและ แนวคิดของรูปแบบ
 - 1.2 ความเป็นมาของรูปแบบ
 - 1.3 ประเภทของรูปแบบ
 - 1.4 ข้อดีและข้อจำกัดของรูปแบบ
 - 1.5 รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร
2. การฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 2.1 ความหมายและ แนวคิดในการฝึกอบรม
 - 2.2 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
 - 2.3 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 2.5 รูปแบบการฝึกอบรม
3. หลักการและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ประกอบด้วย
 - 3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
 - 3.2 แนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่
 - 3.3 หลักการสอนผู้ใหญ่โดยทั่วไป
 - 3.4 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เพื่อใช้ในการฝึกอบรม
 - 3.5 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - 3.6 การประยุกต์หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กับการฝึกอบรม
4. การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ประกอบด้วย
 - 4.1 ความหมายของการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม

4.2 วิธีการการพัฒนาผู้บริหาร

5. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย

- 5.1 ความหมายของการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.2 แนวคิดและวิธีการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.3 รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.4 การนำการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในองค์กร
- 5.5 กระบวนการออกแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.6 การออกแบบบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบมีปฏิสัมพันธ์
- 5.7 การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.8 ระบบบริหารจัดการการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.9 ข้อดีและข้อจำกัดในการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.10 ปัญหาการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 5.11 ปัญหาการนำการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไปใช้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- 6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
- 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

1. รูปแบบ (MODEL)

1.1 ความหมายและแนวคิดของรูปแบบ

รูปแบบ เป็นคำภาษาไทยเป็นการรวมกันของคำว่า รูป หมายถึง สิ่งที่เราสัมผัสได้ด้วยตา และ แบบ หมายถึง สิ่งที่กำหนดให้ถือเป็นหลัก หรือแนวดำเนิน จึงรวมกันหมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก หรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542: 965)

โมเดล (Model) เป็นคำภาษาอังกฤษที่นำมาใช้ในภาษาไทย และได้เข้ามามีบทบาทในการวิจัย และการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้คำว่า รูปแบบ ต้นแบบ ตู๊กตา แบบจำลอง แบบแผน วงจร แบบ ตัวแบบ เป็นต้น (อุทุมพร จามรมาน 2541: 22)

สำหรับความหมายของแบบจำลอง มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เดนนิส(Dennis 1973: 38)และ อับบาฮัม (Abaham)(มปท.: 264, อ้างถึงใน สุบรรณ พันธุ์วิเศษ และ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ 2522: 22-23) กล่าวว่า แบบจำลองหมายถึง การย่อ หรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นๆให้ง่ายขึ้น และเป็นระเบียบ สามารถ

เข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น แบบจำลอง อาจมีชื่อเรียกต่างๆกันออกไป เช่น 1.การจำแนกประเภท(typology) 2.กรอบแนวคิด(conceptual framework) 3.การแยกเป็นชนิด(taxonomy) เป็นต้น นอกจากนี้ Dennis ยังระบุว่า แบบจำลองมีประโยชน์หลายประการ เช่น 1. ช่วยเสนอแนะแหล่งสมมุติฐานการวิจัย 2. ช่วยในการสร้างทฤษฎี 3. ช่วยในการนำทฤษฎีมาใช้สำหรับประโยชน์ในข้อ 3 นั้น เดลนิส อธิบายว่า ในบางครั้งแบบจำลองกับทฤษฎีมีความใกล้เคียงกันมาก โดยเฉพาะถ้าแบบจำลองนั้นอยู่ในข้อเสนอ (proposition) ก็จะมี ความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎี สำหรับความแตกต่างระหว่างทฤษฎีกับแบบจำลองอาจจะกล่าวได้ว่า ทฤษฎีคือแบบจำลองที่ผ่านการทดสอบแล้ว นั่นเอง

ฟอเชสและริชเชอร์ (Forcese and Richer 1973: 38, อ้างถึงใน อำนวยวิทย์ ชูวงศ์ 2525: 56) กล่าวว่า แบบจำลองสร้างขึ้นเพื่อทดสอบบางอย่างแต่ไม่มีความจำเป็นต้องมีโครงสร้างครบทั้งหมด แบบจำลองประกอบด้วยสัญลักษณ์ของปรากฏการณ์มากกว่าวัตถุ รวมทั้งส่วนประกอบของตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆที่มีการจัดระเบียบความคิด อันเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาการในบางกรณีแบบจำลองอาจมีชื่อเรียกว่า การจำแนกประเภท (typology) หรือ กรอบแนวคิด (conceptual framework) หรือ การแยกเป็นชนิด (taxonomy) โดยสิ่งเหล่านี้ทำหน้าที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างของปรากฏการณ์ นักวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ พยายามจัดระเบียบข้อเท็จจริงโดยอาศัยแบบจำลองเนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตเห็นโลกได้ทั้งหมด ดังนั้น แบบจำลองจึงเป็นผลสะท้อนลักษณะจำกัดบางอย่างของโลก แบบจำลองมีคุณประโยชน์ในแง่ที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และเป็นส่วนประกอบของทฤษฎี การแปลความหมายการค้นพบจากประสบการณ์แห่งความเป็นจริง การพยากรณ์ และความก้าวหน้าที่ทางวิทยาศาสตร์

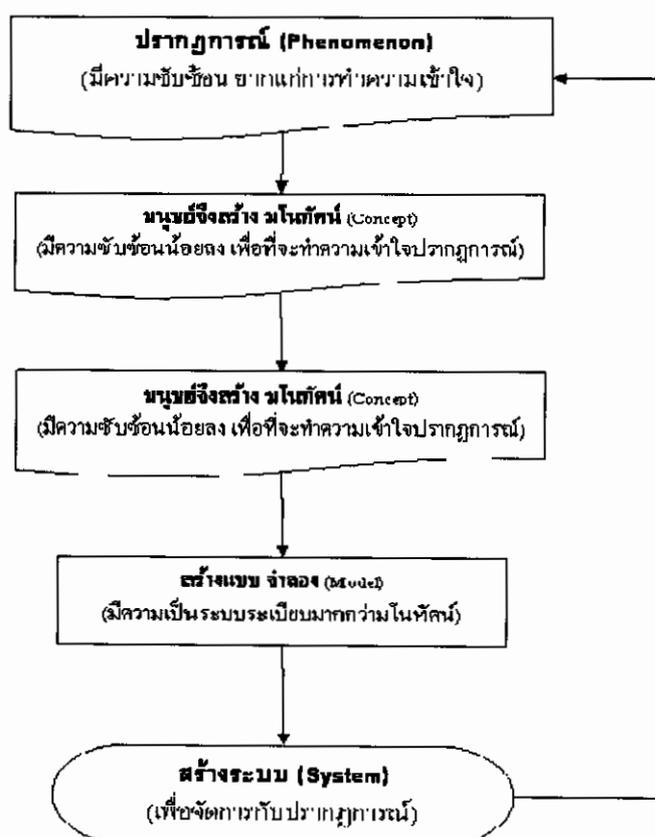
อำนวยวิทย์ ชูวงศ์ (2525: 56) กล่าวว่า ในแง่ของการวิจัยนั้น แบบจำลองมีคุณค่าในการวิจัยเพราะช่วยในการสร้างทฤษฎี และการนำทฤษฎีไปใช้ แบบจำลองทำให้เกิดความชัดเจนในการอธิบายช่วยให้ทราบแหล่งสมมุติฐานที่ยังไม่ได้พิสูจน์ นอกจากนี้ แบบจำลองยังเป็นเครื่องกรองข้อเท็จจริงแสดงการเป็นตัวแทนความจริงที่ยังไม่สมบูรณ์ ช่วยให้ นักวิจัยคาดหวังผลลัพธ์บางอย่าง หรือ อาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีคือแบบจำลองที่ทดสอบแล้วนั่นเอง

อุทุมพร จามรมาน (2541: 22-25) กล่าวว่า โมเดล หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้นโมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์ หรือเชิงเหตุและผล

1.2 ความเป็นมาของรูปแบบ

ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนโลก โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความคิด และพฤติกรรมของมนุษย์บางครั้งมีความซับซ้อน คลุมเครือ ยากแก่การทำความเข้าใจ มนุษย์จึงสร้างระบบขึ้นมาเพื่อจัดการกับปรากฏการณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

โดยที่ระบบ มีความซับซ้อนพอ ๆ กับปรากฏการณ์ ดังนั้น เพื่อที่จะเข้าใจปรากฏการณ์ได้ง่ายขึ้นมนุษย์จึงสร้าง แบบจำลอง ขึ้นมาใช้เป็นเครื่องมือทำความเข้าใจหรือศึกษาปรากฏการณ์ ซึ่งแบบจำลองนี้มีความซับซ้อนน้อยกว่าปรากฏการณ์และระบบดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ มโนทัศน์ แบบจำลอง และระบบ

ที่มา : Smith and Other, Management: Making Organization Perform

(NY : Macmillan, 1980), 460.

1.3 ประเภทของรูปแบบ

สมิท และ คณะ (Smith and Others 1980:461) จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น
ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือ เครื่องฝึกบิน เป็นต้น รูปแบบนี้ใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบแบบนี้ พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาในการอธิบาย โดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น เบอนตาเลนฟี (Bertalanffy 1968: 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบ แบบข้อความนั้น แม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือ รูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และ โปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

1.4 ข้อดีและข้อจำกัดของรูปแบบ

รูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี เช่น ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก ช่วยอธิบายและพยากรณ์สิ่งต่าง ๆ แต่รูปแบบก็มีข้อจำกัด กล่าวคือ รูปแบบอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง บางครั้งรูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเรื่องจริงหรือของจริงนั้นเป็นเรื่องง่าย ๆ (Oversimplification) เช่น ในการสร้างรูปแบบโครงกระดูกของร่างกายมนุษย์จำเป็นต้องตัดอวัยวะต่าง ๆ ออกไปมากเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าส่วนที่ขาดหายไปเป็นส่วนที่มีความสำคัญรูปแบบนั้นก็อันตรายต่อผู้ใช้ เพราะอาจจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิด อันตรายของการใช้รูปแบบยิ่งจะมีมากขึ้นหากรูปแบบนั้นเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์จริงที่มีความซับซ้อนสูง เช่น ปรากฏการณ์ทางสังคม และปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เป็นต้น บ่อยครั้งที่พบว่าทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาดแปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ้างเหตุผลผิด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักวิจัยควรระมัดระวัง (Bertalanffy 1968: 200)

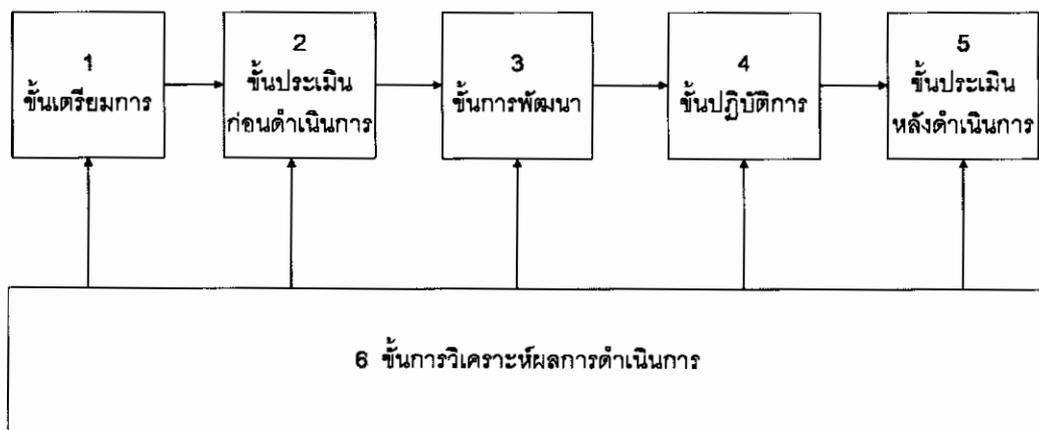
1.5 รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร

ในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ

การพัฒนา และใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับรูปแบบการพัฒนา เช่น การวิเคราะห์ระบบ การนำเสนอโปรแกรม การนำเสนอรูปแบบ หรือ ตัวแบบ เป็นต้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

วิชเนีย เซาว์ดาร์งค์ (2542: 74) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน ทุนจำลอง หรือโครงสร้างที่สร้างขึ้นเพื่อแทนสภาพความเป็นจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

วิเชียร ชิวพิมาย (2539: 13) กล่าวว่า ในการนำเสนอแบบจำลองว่า หมายถึง ผลรวมขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้น จะต้อง มี 1.ปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก 2.จุดมุ่งหมาย 3. เป้าหมาย 4.วัตถุประสงค์ 5.กลไกการดำเนินการ 6.ยุทธวิธี ของแต่ละองค์ประกอบโดยเฉพาะแบบจำลองที่วิเชียร ชิวพิมาย เสนอไว้ ดังแผนภาพที่ 3



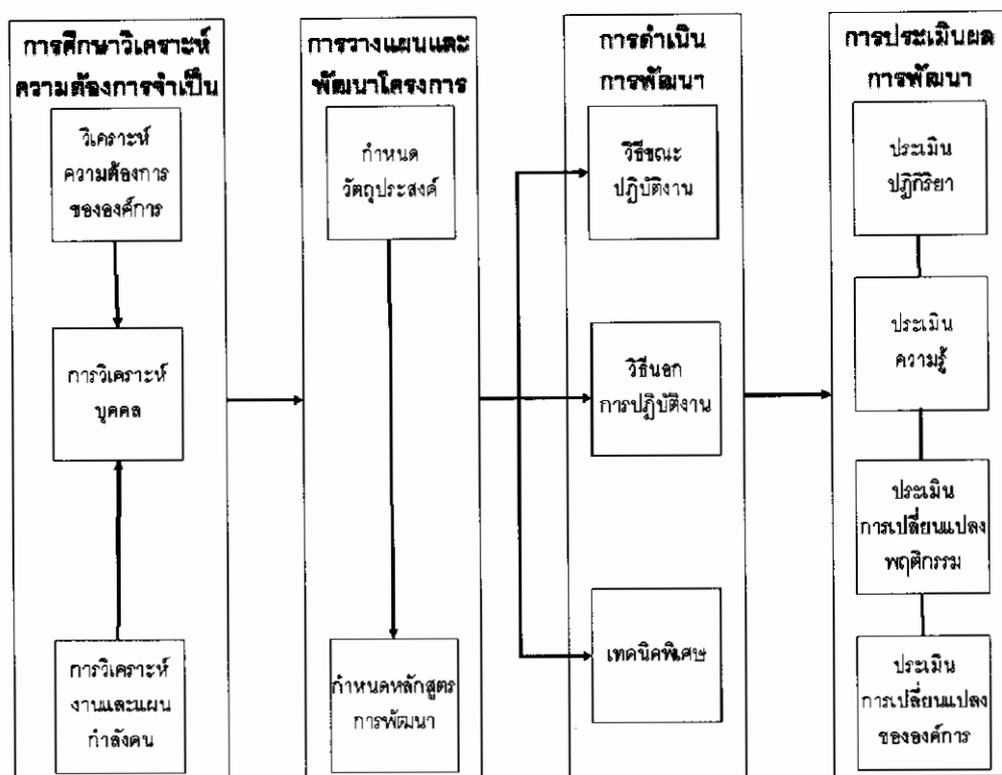
แผนภาพที่ 3 แสดงแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ที่มา : ประสิทธิ์ เขียวศรี, "การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 118.

บุรพาทิส พลอยสุวรรณ (2539:11) ได้ให้คำจำกัดความ ระบบการพัฒนาผู้บริหารไว้ ว่า หมายถึง ชุดของงาน โครงการ หรือ กิจกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการปรับปรุง เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ

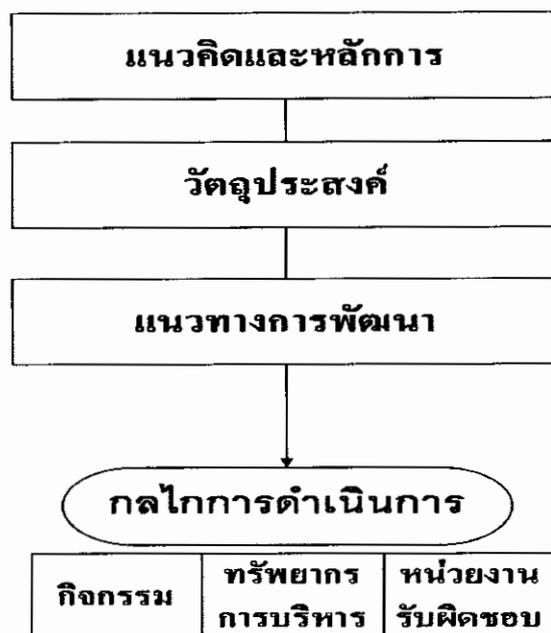
คือ 1.ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อระบบ 2.ปัจจัยนำเข้า 3.ระบบย่อยหรือกระบวนการ 4. ผลผลิต 5.ข้อมูลย้อนกลับ และได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 แสดงสรุปกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร

ที่มา : ประสิทธิ์ เขียวศรี, "การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 119.

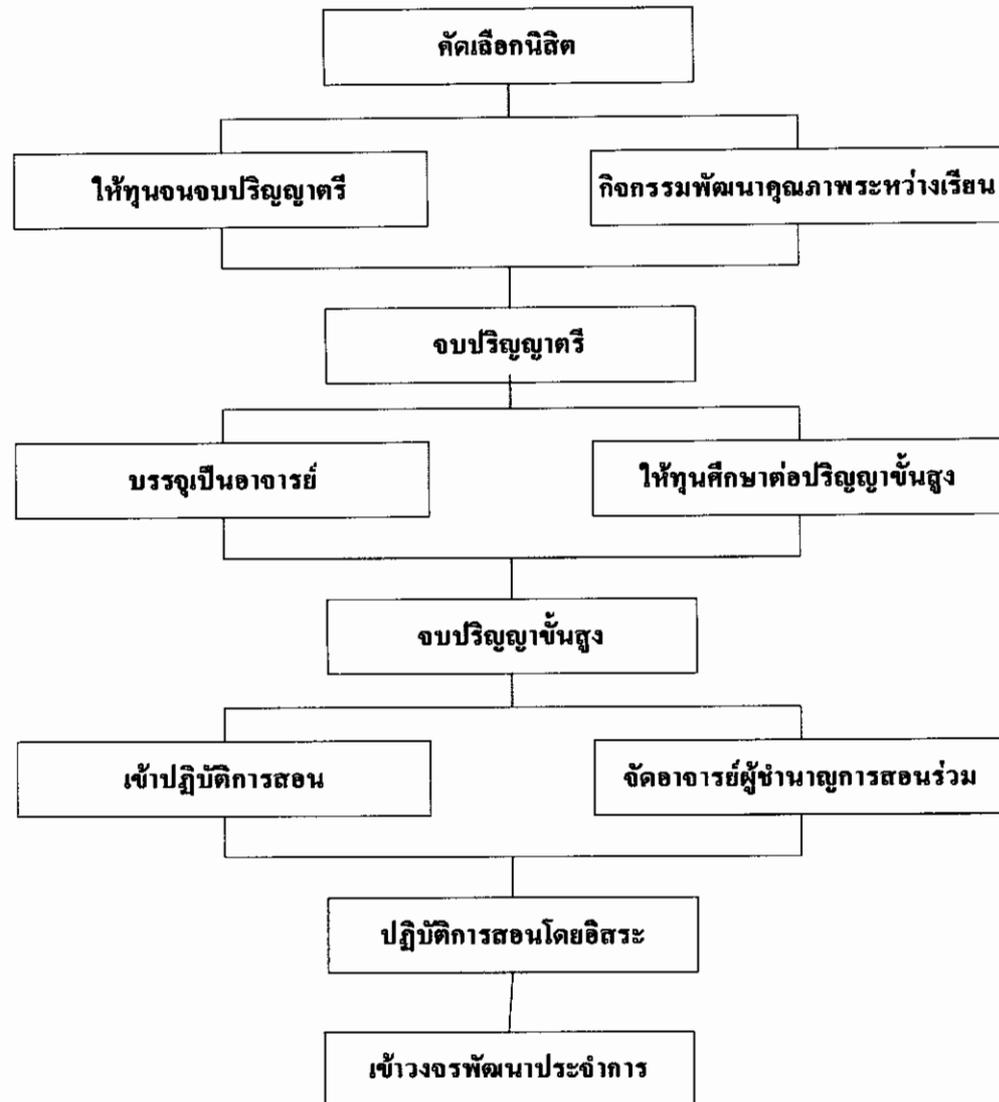
อรอนพ จินะวัฒน์ (2539:13) ระบุว่า โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร หมายถึง แผนงานพัฒนาผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย 1.ความสำคัญ แนวคิด และหลักการ 2.วัตถุประสงค์ 3.แนวทางการพัฒนา และ 4.กลไกการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ทรัพยากรการบริหาร และหน่วยงานที่รับผิดชอบ และได้เสนอโครงสร้างโปรแกรมพัฒนาผู้บริหาร ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 แสดงโครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร

ที่มา : ประสิทธิ์ เขียวศรี, "การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 120.

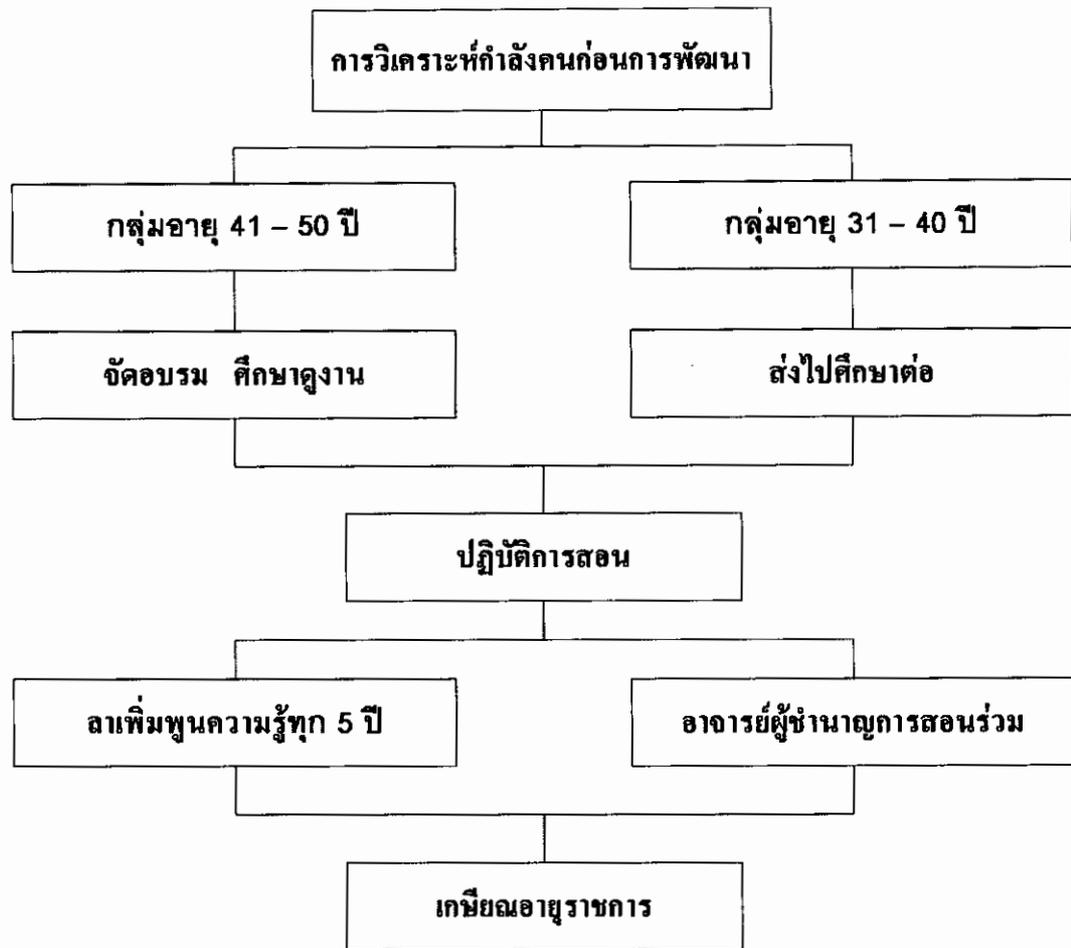
สุวัฒนา อุทัยรัตน์ (2539: 4) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนากำลังคน หมายถึง แบบแผนของกระบวนการหรือความคิดที่แสดงถึงการพัฒนากำลังคน ซึ่งอยู่ในรูปของขั้นตอนการปฏิบัติ ดังแผนภาพที่ 6 และแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 6 แสดงรูปแบบการพัฒนากำลังคนก่อนประจำการด้านคณิตศาสตร์

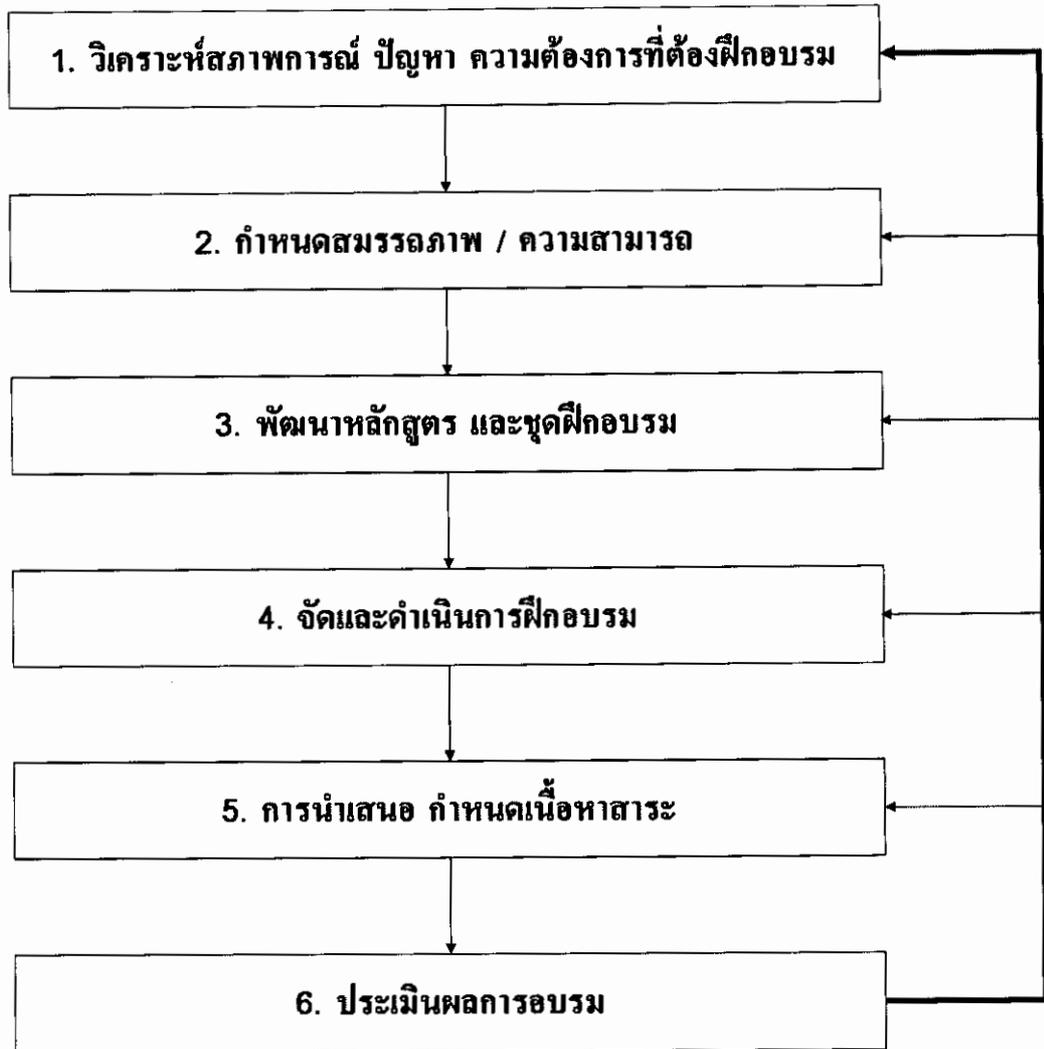
ในสถาบันฝึกหัดครู

ที่มา : ประสิทธิ์ เขียวศรี, "การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 121.



แผนภาพที่ 7 แสดงรูปแบบการพัฒนากำลังคนประจำการด้านคณิตศาสตร์ในสถาบันฝึกหัดครู
ที่มา : ประสิทธิ์ เขียวศรี, “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 121.

สำหรับแบบจำลองระบบการฝึกอบรมทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
นำเสนอในรูปกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 6 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 แสดงแบบจำลองระบบการฝึกอบรมทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ที่มา : ประสิทธิ์ เขียวศรี, "การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่
 บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 125.

2. การฝึกอบรม (TRAINING)

2.1 ความหมายและแนวคิดในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการและ
 ขั้นตอนที่สำคัญมากในการบริการบุคคล ทั้งนี้เพราะการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาบรรจุ
 เพื่อทำงานนั้น เป็นการสรรหาและคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้อย่างกว้าง ๆ ดังนั้นเมื่อได้บรรจุบุคคล
 ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานแล้วก่อนที่จะมอบหมายงานให้ทำ จำเป็นต้องให้การฝึกอบรม

เสียก่อนและเมื่อได้เข้ามาทำงานระยะหนึ่ง แล้วก็ควรจะได้มีการประเมินผลการทำงานของคุณคน เหล่านั้นหากพบว่าผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ จะต้องจัดให้มีการอบรมเพื่อปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้การแต่งตั้งให้บุคคลใดดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือการที่จะนำเอาเทคโนโลยีหรือ วิธีการปฏิบัติ งานใหม่ๆ เข้ามาใช้ ก็จะต้องให้การฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยเสมอ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 25) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะ เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติ หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

เสนาะ ดิยาวี (2535: 127) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536: 18) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา พนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมี ระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงใน การทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

จากการศึกษาความหมายของคำว่าฝึกอบรมในทัศนะของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พอจะสรุปความหมายได้ 4 ประการคือ

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามความ จำเป็นในการฝึกอบรม
2. การฝึกอบรมมุ่งปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การ สถาบัน ในหน่วยงานหรือเป็นรายบุคคล
3. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ หรือสถาบัน หน่วยงาน ในสภาพ ปัจจุบันและอนาคต
4. การฝึกอบรม มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปคือ เพื่อแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของการทำงาน เพื่อให้เขาเหล่านั้นเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความเชื่อ เห็นความสำคัญและให้คุณค่ากับงานที่ตนเองรับผิดชอบ วิชัย วงศ์สุวรรณ (2534 : 20-21) ได้สรุปวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับ รวมทั้งเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในปัจจุบันและอนาคต

3. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

4. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การรวมทั้งให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การหรือหน่วยงาน เข้าใจระเบียบข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร สิทธิและประโยชน์ที่จะได้รับ

6. เพื่อนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ได้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ สามารถวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม ให้กว้างและทันต่อเหตุการณ์

7. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน และเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในด้านการประสานงานต่อไปในอนาคต

การกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะต้องพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ หากความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะมีลักษณะเฉพาะเจาะจง กระชับ และมีความเป็นไปได้ด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะเป็นแนวทางที่จะใช้ในการฝึกอบรมบรรลุผลและสามารถใช้เป็นวัดและประเมินผลการฝึกอบรมภายหลังที่ได้มีการฝึกอบรม

2.3 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแบ่งออกได้หลายประเภท มีผู้ที่กล่าวไว้ดังนี้

อมร รักษาสัตย์ (2514 : 298 - 299) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท

คือ

1. การฝึกอบรมระยะก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นให้ก่อนเข้าปฏิบัติงาน เมื่ออบรมได้ผลแล้วจึงบรรจุเข้าทำงาน ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่าการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป มหาวิทยาลัย โรงเรียนเฉพาะ หรือสถาบันอบรมเฉพาะเรื่องอาจนับรวมอยู่ในประเภทการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานได้

2. การฝึกอบรมผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (Orientation) ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เพราะเหตุว่าอาจจะยังไม่คุ้นเคยกับสถานที่ปฏิบัติงานหรือการศึกษาเดิมที่ศึกษามาอาจจะไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นต้น

3. การฝึกอบรมผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นแก่ข้าราชการหรือพนักงานทุกคน ทุกชั้น ทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร

2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กรและบุคลากร การฝึกอบรมจึงเป็นประโยชน์ ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการศึกษาได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ทำให้รู้ถึงมาตรฐานและนโยบายขององค์กร
 - 1.2 สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ผลประโยชน์ต่อผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน
 - 2.1 ประหยัดเวลาในการสอนและแนะนำ
 - 2.2 ประหยัดเวลาในการควบคุมและดูแล
 - 2.3 ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้
3. ผลประโยชน์ต่อองค์กร
 - 3.1 ผลผลิตมีคุณภาพ
 - 3.2 ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม
 - 3.3 ลดอุบัติเหตุ และการสิ้นเปลืองการเสียหาย

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538: 2) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพื่อช่วยให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น โดยการ

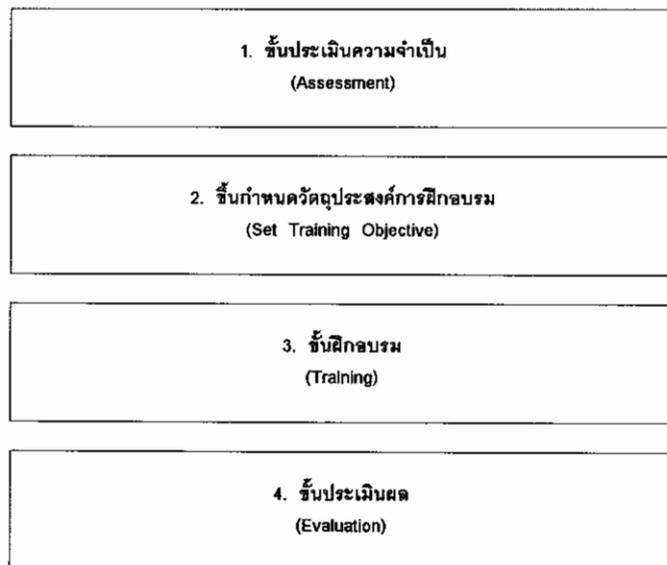
ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ การส่งเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งเสริมไปฝึกปฏิบัติงานและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคคลวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ หรืองานที่องค์กรได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และเกิดผลดีตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและหน่วยงานหรือองค์กร

สรุปการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มเติมคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และการให้ความหมายของการดำรงอยู่ของชีวิต

2.5 รูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการให้ความรู้อย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับการเรียนการสอน ควรจัดอย่างมีระบบ เพื่อการฝึกอบรมนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นักวิชาการหลัก ๆ ดังเช่น เดสเลอร์ (Dessler.1988:232-269) ได้กล่าวไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้คือ

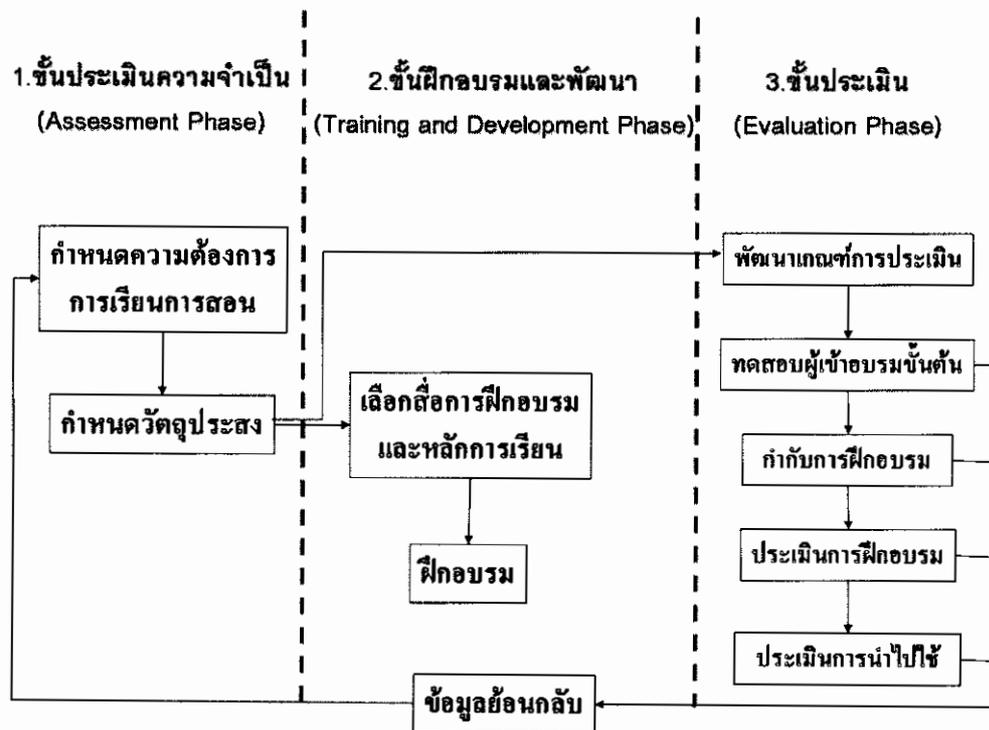


แผนภาพที่ 9 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมของเดสเลอร์ Dessler :1988,

ที่มา : สุพัตรา ศรีสุวรรณ, "การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 46.

คาสซิโอ (Cascio 1986: 212 - 246) กล่าวว่า กระบวนการรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาทั่วไป (General System Model of the Training and Development Process) จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้ 1. ขั้นประเมินความจำเป็น เพื่อกำหนดความต้องการในการเรียนการสอน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 2. ขั้นฝึกอบรมและพัฒนา เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาเลือกสื่อการฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ วางแผนดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกัน 3. ขั้นประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการจะต้องพัฒนาเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบความรู้ขั้นต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำกับการฝึกอบรม ประเมินการฝึกอบรม และประเมินการนำความรู้ไปใช้



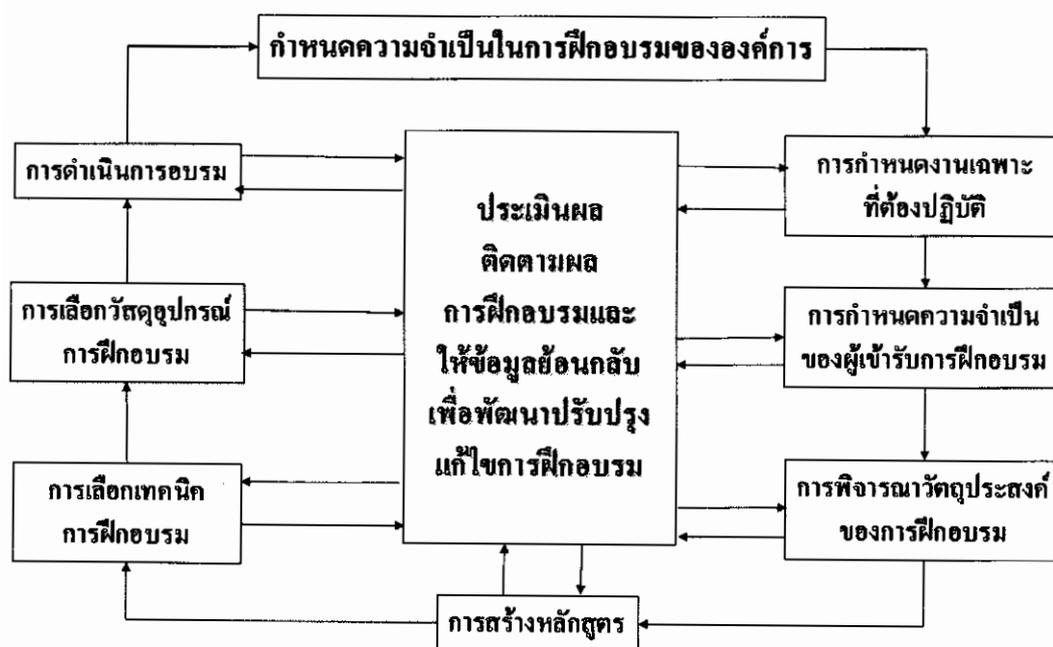
แผนภาพที่ 10 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาของคาสซิโอ Cascio : 1986

ที่มา : สุพัตรา ศรีสุวรรณ, "การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 47.

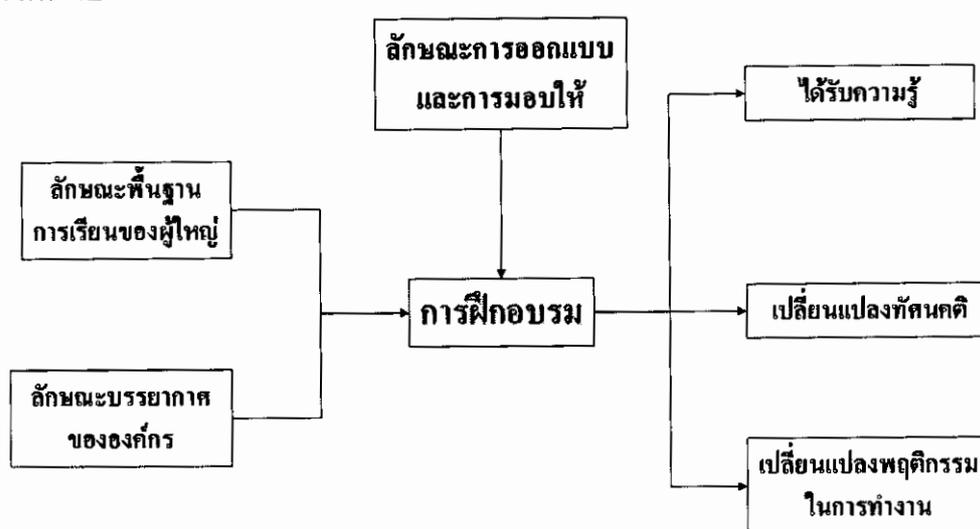
แนดเลอร์ (Nadler 1994:14-15) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมที่เรียกว่า The Critical Events Model รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้กับกลุ่มผู้รับการอบรมต่าง ๆ ได้ อย่างยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของผู้นำไปจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร (Identify the Need of the Organization)
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance)
3. กำหนดความจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม (Identify Learner Needs)
4. พิจารณาวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Determine Objective)
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Build Curriculum)
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม (Select Instructional Strategies)
7. เลือกอุปกรณ์หรือสื่อในการฝึกอบรม (Obtain Instructional Resources)
8. ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training)
9. ประเมินและติดตามผลในการฝึกอบรม (Evaluation and Feedback)



แผนภาพที่ 11 แสดงรูปแบบการฝึกอบรม The Critical Events Model Nadler : 1994
 ที่มา : สุพัตรา ศรีสุวรรณ, "การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง"
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 48.

ริชี (Richey 1992: 26-27) ได้ออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม โดยการเลือกองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ ความปรารถนาที่จะทดสอบรูปแบบตามแนวคิดที่ได้ออกแบบไว้ จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มาใช้เป็นแนวทางพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบฝึกอบรม จากความเชื่อที่ได้จากผลการวิจัยที่เป็นเป้าหมายโดยตรงจากการพัฒนาความก้าวหน้าทางทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีพื้นฐานเดิมมาจากรูปแบบดั้งเดิม คือ การนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ดังแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 แสดงรูปแบบฝึกอบรมของริชี Richey : 1992

ที่มา : สุพัตรา ศรีสุวรรณ, "การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 49.

ซาง (Chang 1995: 15 -16) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. กำหนดความต้องการฝึกอบรม (Identify Training Needs) ตัดสินใจว่าจะทำการอบรมอย่างไรจึงจะปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่เกิดจากการฝึกอบรม
2. จัดทำแบบแผนวิธีดำเนินการ (May The Approach) เลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม จากวิธีการที่ดีที่สุดในการสนับสนุนผลการฝึกอบรมตามเป้าหมาย และการปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน
3. สร้างเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ (Produce Learning Tools) สร้าง

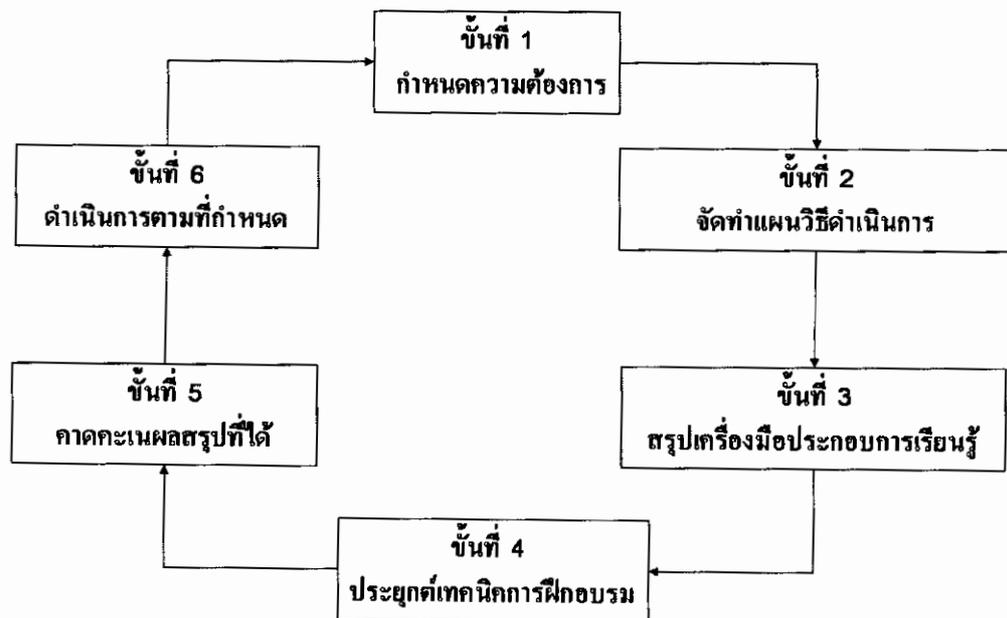
เครื่องมือการฝึกอบรมทั้งหมด และส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือโสต เครื่องช่วยฝึกปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. ประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) ออกแบบการฝึกอบรมที่มั่นใจว่าจะประสบผลสำเร็จเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ

5. คาคคเนสรูปที่ได้ (Calculate Measurable Results) ตรวจสอบสภาพการฝึกอบรม ความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรมในการเสริมสร้างทักษะปฏิบัติ ผลการติดต่อประสานงาน และออกแบบใหม่จากกระบวนการที่จำเป็นต้องใช้

6. ดำเนินการตามที่กำหนด (Track Ongoing Follow-Through) ดำเนินการตามเทคนิคอย่างเชื่อมั่นว่าจะช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถนำไปใช้อย่างมั่นใจ ถึงผลกระทบจากการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นอย่างสูงยิ่ง

จากขั้นตอนทั้ง 6 นี้ ชางได้นำเอาอักษรตัวแรกในภาษาอังกฤษแต่ละขั้น มาตั้งเป็นชื่อรูปแบบการฝึกอบรม โดยให้ชื่อรูปแบบการฝึกอบรมนี้ว่า "The High-IMPACT Training Model"

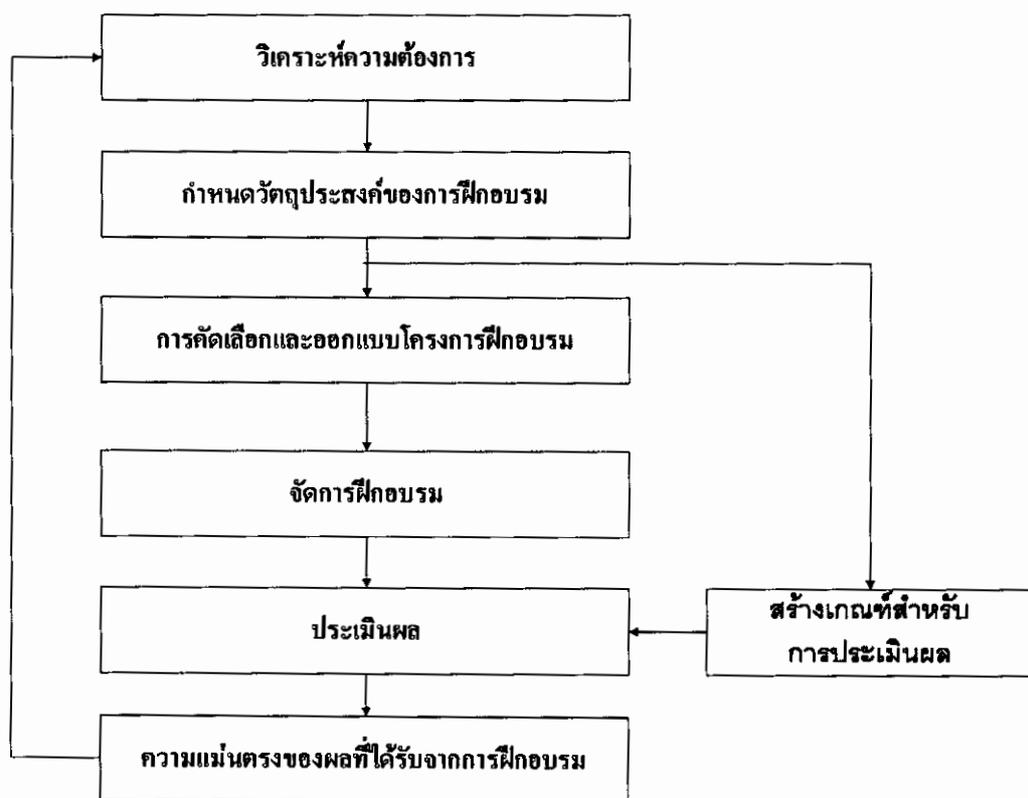


แผนภาพที่ 13 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมของชาง Chang : 1995

ที่มา : สุพัทธา ศรีสุวรรณ, "การพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 50.

ชูชัย สมितिไกร (2540 : 29 - 34) ระบุว่า กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบ ประกอบด้วยด้วย 6 ขั้นตอนคือ (1) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็นการวิเคราะห์ที่สำคัญ 3 ประการคือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติและการวิเคราะห์บุคคล (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (3) คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม (4) สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (5) จัดการฝึกอบรม และ (6) ประเมินผลการฝึกอบรม โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบจะเน้นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ



แผนภาพที่ 14 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบของชูชัย 2540

ที่มา : สุพัตรา ศรีสุวรรณ, "การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 51.

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 195 - 196) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการฝึกอบรมดังนี้

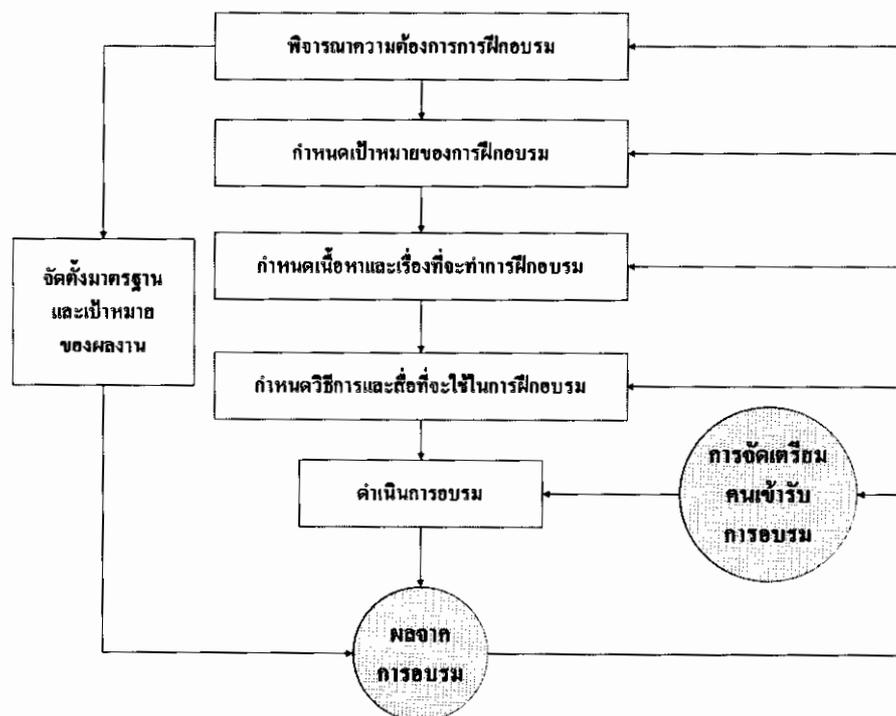
1. พิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องการฝึกอบรม

2. เป้าหมายของการฝึกอบรม เป็นการระบุเป้าหมายที่ต้องการได้รับการฝึกอบรม

3. กำหนดเนื้อหาและเนื้อเรื่องที่จะอบรม โดยพิจารณาว่าเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นจะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมทั้งการพิจารณาส่วนประกอบเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม

4. กำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม พิจารณาว่าควรใช้วิธีการแบบแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม ต้องพิจารณาสื่อและเครื่องมือที่จะใช้อบรมด้วยวิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดใดจึงจะดีที่สุดที่จะช่วยให้เกิดความรู้และเข้าใจได้ง่าย

5. การดำเนินการอบรม เป็นการเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและแนวทางต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว



แผนภาพที่ 15 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมของธงชัย 2539

ที่มา : สุพัตรา ศรีสุวรรณ, "การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 50.

3. หลักการและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ทฤษฎีการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ทฤษฎีการเรียนรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่นั้น โนลส์

(สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2538:30, อ้างถึงใน Knowles 1950: 57-58) ได้ศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ที่ผ่านมา และสรุปเป็นพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ ซึ่งมีสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี หากตรงกับความต้องการ และความสนใจของเขา
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นในการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงควรยึดถือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ คือการที่ผู้สอนพยายามวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด มีส่วนใดพอที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ ดังนั้นครูจึงควรมีบทบาทเป็นผู้ร่วมอยู่ในกระบวนการสืบค้น หรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน ไม่ควรเป็นผู้สื่อความรู้แก่นักเรียนและคอยทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่ เพียงใด

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น ดังนั้นในการสอนผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงรูปแบบของการเรียนการสอน เช่น เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญคือความสามารถในการเรียนรู้แต่ละชั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน

นอกจากนี้แนวคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มี 8 ประการคือ (โกวิทย์ แก้วขาว 2530:17-18)

1. ผู้ใหญ่ จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาต้องการที่จะเรียนยิ่งถ้าเป็นการเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญของเขาด้วยแล้ว จะเป็นแรงจูงใจให้เขาต้องการเรียนมากขึ้น และในทางตรงกันข้าม เขาจะไม่ชอบเรียนเมื่อถูกบังคับ

2. ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกว่า มีความจำเป็น ที่จะต้องเรียน ทั้งนี้เพราะว่าผู้ใหญ่จะเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติได้ทันที หรือเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงานนั่นเอง

3. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำ เนื่องจากการที่เขาได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง อยู่เสมอ ๆ จะช่วยให้เขามีความเข้าใจได้ดี และลืมได้ยาก
4. ศูนย์กลางเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นความจริงทั้งนี้เพราะผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วขึ้นถ้าได้เริ่มต้นเรียนจากปัญหา ประสบการณ์ หรือการปฏิบัติที่เป็นความจริง
5. ประสบการณ์ผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์ในชีวิตมากจึงควรเปิดโอกาสให้เขาได้ซักถาม เสนอความคิด หรือแม้กระทั่งการโต้แย้งจะช่วยให้ผู้สอน ทราบแนวคิดของเขา และสามารถแทรกความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ให้เขาได้
6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพราะการเป็นกันเอง จะช่วยให้ผู้ใหญ่มีความสบายใจ มีอิสระ และเกิดความพอใจที่จะเรียน
7. การสอนผู้ใหญ่ ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ อย่าง จะช่วยให้เขามีโอกาสฟัง เห็น และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจดีกว่าการสอนวิธีเดียว แต่ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมอื่น ๆ ด้วย
8. ผู้ใหญ่ต้องการแนะนำ ไม่ใช่คะแนน หรือการสอบ เขาเพียงแต่ต้องการทราบว่า เขาทำได้ถูกต้องหรือไม่ ทำได้อย่างไร เป็นต้น

จากงานวิจัยของชาวต่างประเทศเกี่ยวกับผู้ใหญ่เรียนรู้ได้อย่างไรนั้น (ปฐม นิคมมานนท์ 2534 : 27 - 31) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของคอนราดและโจนส์ ผลการวิจัยนี้เป็นที่สนใจมากขึ้นหนึ่งในอดีตได้แก่ การวิจัยของ Harold E. Jones และ Herbert S. Conrad รายงานการวิจัยชิ้นนี้ชื่อว่า The Growth and Decline of intelligence (ความเจริญ และความเสื่อมถอยของพัฒนาการด้านเชาว์ปัญญา) การวิจัยของคอนราดและโจนส์ได้กระทำในชุมชนบางแห่งใน New England โดยนำภาพยนตร์เข้าไปฉายให้ประชาชนดู ในช่วงภาพยนตร์หยุดพักก็ได้เชิญชวนให้ผู้เข้าชมตอบแบบทดสอบ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมตอบเป็นจำนวนมาก สำหรับผู้ที่ไม่ได้ไปชมภาพยนตร์ก็ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปทำการทดสอบถึงที่บ้าน ด้วยวิธีการนี้ได้ทำการทดสอบเชาว์ปัญญาด้วยแบบทดสอบชื่อ Army Alpha Tests ได้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,191 คน ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 10-16 ปี เมื่อนำผลการทดสอบไปจัดแสดงเป็นกราฟเรียงตามลำดับอายุ ผลก็ออกมาอย่างชัดเจนว่าระดับเชาว์ปัญญาของคนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วไปจนถึงอายุ 16 ปี ข้อสอบบางฉบับคะแนนจะสูงขึ้นไปถึงอายุ 18 - 20 ปี หลังจากนั้นคะแนนก็จะลดลงเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่องจนปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอายุ 50 ปี เท่ากันพอดีกับของกลุ่มอายุ 16 ปี และจากงานวิจัย

ของ ธอร์นไคด์เกี่ยวกับเรื่องเชอวาร์ปัญญา ได้อาศัยหลักฐานการทดสอบกับประชาชนกลุ่มอายุต่าง ๆ กัน ตั้งแต่ 14 – 50 ปี ใช้แบบทดสอบต่างกันหลายชุด การฝึกเขียนหนังสือในภาษาที่ไม่เคยรู้จักมาก่อนการแปลข้อความเป็นรหัส ความเข้าใจภาษาที่คิดประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ การคาดคะเนน้ำหนักของสิ่งของ การฝึกท่องจำบทกวี นอกจากนี้ก็มีการทดสอบต่าง ๆ มากมาย ซึ่ง ธอร์นไคด์ แสดงให้เห็นว่า อายุของคนเราไม่ใช่อุปสรรคสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ นั่นคือ ผู้ใหญ่ทุกคนไม่ว่าชายหรือหญิงสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้นักจิตวิทยาชื่อ ไมลส์ (W.R.Miles) ได้สรุปผลการวิจัยของ ธอร์นไคด์ด้วยว่า “อายุไม่มีสิทธิที่จะยับยั้งความใฝ่รู้ของคนเรา เราสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ไม่ว่าช่วงวัยใดในชีวิต” ซึ่ง ธอร์นไคด์ได้ปล้ำความเชื่อเดิมที่ว่าเพดานสูงสุดในการเรียนรู้ของเราอยู่ที่อายุ 20 ปี หลังจากนั้นประสิทธิภาพการเรียนรู้ก็จะลดลงเรื่อย ๆ แต่ ธอร์นไคด์ ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าผู้ใหญ่สูงอายุก็น่าสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้โดยไปเข้าเรียนการใช้คอมพิวเตอร์เมื่ออายุ 65 ปี และข้อสรุปของธอร์นไคด์กล่าวว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ขึ้นอยู่กับการศึกษาที่เพียงพอเป็นประการสำคัญ รวมทั้งลอร์จ (Irving lorge) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และก็ยืนยันว่าผู้ใหญ่สูงอายุก็น่าสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี เพดานการเรียนรู้ขยายออกไปถึงอายุ 75 ปีแทนที่จะเป็น 45 เหมือนความเชื่อแต่เดิม

3.2 แนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่

จากลักษณะดังกล่าวที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนผู้ใหญ่และผู้เรียนที่เป็นเด็กนักเรียนแล้วนั้น และเนื่องจากกลุ่มผู้เรียนมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็นอายุ ความสนใจ แรงจูงใจ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพทางสังคม ฯลฯ ดังนั้นผู้สอนจึงควรรู้ และเข้าใจผู้เรียนเป็นอย่างดีจึงจะสามารถจัดกิจกรรมที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2524 : 68) ได้ให้ข้อคิดถึงการนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในการเรียนการสอนของผู้เรียนผู้ใหญ่ว่า “เทคนิคและวิธีสอนผู้ใหญ่ อาจจะมีเหมาะสมกับผู้เรียนหรือกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นนักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ให้ดีก่อนที่จะใช้เทคนิคแต่ละประเภท.. บางครั้งผู้สอนอาจจะต้องใช้เทคนิคหลายประเภทร่วมกัน เพื่อช่วยในการดึงดูดความสนใจของผู้ใหญ่ให้มากที่สุด..”

การเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการสอนผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงว่า ควรจะมีวิธีการจัดการสอนอย่างไร ซึ่ง สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ได้กล่าวถึงการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการเรียนการสอนผู้ใหญ่อย่างเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนดังนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2533 : 168 -170, อ้างถึงใน Javis1983: 114-117)

ตารางที่ 1 แสดงการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการสอนผู้ใหญ่

ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	วิธีการจัดการสอน
1. การเรียนรู้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์	- การสอนไม่ใช่สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากนักในการเรียนรู้ แต่จะเป็นการอำนวยความสะดวกให้การเรียนรู้เร็วขึ้น
2. ผู้ใหญ่ในฐานะผู้เรียนชอบที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้	- วิธีสอนทั้งหลายควรจะใช้เพื่ออำนวยความสะดวกมากกว่าจะเป็นการสั่งสอน
3. ผู้ใหญ่ส่วนมากจะมีสิ่งเหล่านี้ติดมาด้วยคือ - ประสบการณ์ต่าง ๆ - ความหมายต่อสถานการณ์การเรียนรู้ - ความต้องการในการเรียนรู้	- ผู้สอนควรใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้มาเป็นตัวประกอบในการสอน - ผู้สอนควรสร้างระบบความหมายที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นด้วยการบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน - ผู้สอนควรช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนเพื่อการประยุกต์มากกว่าการสอนเฉพาะทฤษฎี
4. ผู้ใหญ่จะมีลักษณะบางประการต่อสถานการณ์ในการเรียนรู้ - ความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ - ความชื่นชมในตัวเอง , การรับรู้ในตนเอง - ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากไม่มีการข่มขู่ให้เกิดความกลัว - ผู้เรียนต้องการให้ผู้สอนปฏิบัติต่อเขาในฐานะที่เขาเป็นผู้ใหญ่	- ผู้สอนควรสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจดียิ่งขึ้น - พยายามสนับสนุนส่งเสริมให้ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ที่เขาได้รับ - สนับสนุน และ ส่งเสริม ให้ ผู้เรียน มี ประสิทธิภาพด้วยตนเอง - สำหรับวิชาความรู้ใหม่ ๆ ควรส่งเสริมให้มี บังคับความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน - ผู้สอนควรวางตัวในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

ที่มา : สุพัตรา ศรีสุวรรณ, “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 64.

3.3 หลักการสอนผู้ใหญ่โดยทั่วไป

วิธีการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) เป็นแนวความคิดใหม่ในการเรียนการสอนสำหรับวงการศึกษาไทย นักการศึกษาผู้ใหญ่ชาวยูโกสลาเวีย ชื่อ ซาวิซวิก (Dusan Savicevic) ได้พยายามจะชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างวิธีการสอนเด็ก (Pedagogy) และวิธีการสอนผู้ใหญ่ ส่วนผู้ที่นำเข้ามาสู่วงการศึกษาผู้ใหญ่ของสหรัฐอเมริกา ก็คือ โนลส์ (Knowles) โดยการตีพิมพ์ในหนังสือ "Adult Leadership" เมื่อปี ค.ศ.1968 และคำนี้ก็ได้รับความนิยมกันมากขึ้นเรื่อย ๆ ในบรรดาสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2538: 24) ตามทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ นั้น มีอยู่ 4 ประเด็นใหญ่ ๆ ที่มีความสำคัญและเป็นความเชื่อที่ได้รับการยอมรับว่าแตกต่างออกไปจากการสอนเด็ก ๆ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงด้านมโนภาพแห่งตน (Changes in Self-Concept)

ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ คาดว่าจุดที่บุคคลบรรลุความสำเร็จในด้านมโนภาพแห่งตนในการเป็นผู้ตนเองก็คือลักษณะทางจิตวิทยาของการเป็นผู้ใหญ่ ถ้าหากเขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับในสถานการณ์ต่าง ๆ เลย เขาอาจจะเกิดความเครียดและอาจจะต่อต้าน และสิ่งที่สำคัญก็คือต้องพยายามทำให้ผู้ใหญ่เกิด "Self-directing" ในการเรียนการสอนให้มากที่สุดด้วย

2. บทบาทของประสบการณ์ (The Role Experience)

เราเชื่อว่าบุคคลที่เริ่มบรรลุวุฒิภาวะแล้ว เขาก็จะได้สะสมประสบการณ์ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ซึ่งประสบการณ์นั้นนับว่าเป็นแหล่งที่มีคุณค่าสูงยิ่งสำหรับการเรียนรู้

3. ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn)

บุคคลจะมีวุฒิภาวะ และเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ อันเป็นเหตุมาจากพัฒนาทางชีววิทยาและแรงกดดันทางด้านความต้องการเกี่ยวกับวิชาการ ส่วนที่เกิดความพร้อมมากขึ้นก็คือ ผลพัฒนาของภาระหน้าที่ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคม ในการสอนผู้ใหญ่ นั้นผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ ถ้าหากเขาเกิดความต้อง

4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Orientation to Learning)

ผู้ใหญ่ส่วนมากมักจะมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนและยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษาก็เพราะว่าเขาขาดความรู้ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ปัจจุบัน ดังนั้นเขาต้องการที่จะนำไปใช้ในอนาคตอันใกล้หรือโดยเร็วที่สุดหมายความว่าต้องการนำเอาไปใช้อย่างปัจจุบันทันทีทันใด ดังนั้นเขาจึงต้องการได้รับการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2538 : 25, อ้างถึงใน Knowles 1987:55-59)

หลักเกณฑ์ในการสอนผู้ใหญ่ นี้ เป็นข้อเสนอแนะของโนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

2524:73-76, อ้างถึงใน M.S.Knowles1954) ซึ่งโนลส์ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ “Informal Adult Education” มีทั้งหมด 12 ประการดังต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่มีความเข้าใจและเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของวิชาที่เรียน นั่นคือถ้าต้องการให้ผู้ใหญ่เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว เขาควรจะได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายทั่วไปของวิชานั้น โดยที่เขาต้องมองเห็นภาพโดยส่วนรวมได้อย่างชัดเจนและทิศทางที่จะดำเนินไปในการเรียนรู้ ดังนั้นจึงมีความสำคัญในการอธิบายถึงรายละเอียดของวิชา เป้าหมายที่ชัดเจนให้ผู้เรียนได้รับทราบในการพบกันครั้งแรก

2. ผู้ใหญ่ควรมีความต้องการที่จะเรียนรู้ เนื่องจากว่าโดยทั่วไปแล้วผู้เรียนจะมาจากความสมัครใจ แต่ผู้สอนก็ต้องให้กำลังใจกับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนด้วย

3. บรรยากาศในการเรียนและสถานการณ์ของการเรียนรู้ควรเป็นกันเอง เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้สอนสามารถให้ผู้เรียนเกิดความรู้จักคุ้นเคยกันได้ โดยการให้ผู้เรียนแนะนำตัว ให้อธิบายรายละเอียด ๆ เกี่ยวกับประสบการณ์และความสนใจ

4. สภาพการณ์ทางกายภาพต่างๆ ไป ควรเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เรียนได้แก่ การจัดโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้

5. ผู้ใหญ่ควรมีส่วนร่วมในการเรียน และมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้เพราะว่าวิธีการที่ดีที่สุดในการเรียนรู้ก็คือการกระทำ ถ้าหากผู้เรียนได้กระทำบางอย่างหรือพูดแสดงความคิดเห็นบางอย่าง ก็ย่อมจะดีกว่าการที่เพียงแต่นั่งเฝ้ามองดูคนอื่น ๆ หรือนั่งฟังคนอื่นพูดเฉย ๆ เท่านั้น

6. การเรียนรู้ควรจะมีสัมพันธภาพเกี่ยวข้อง และใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ในการเสนอแนวคิดและความรู้นั้น ถ้าหากมีความหมายต่อผู้เรียนแล้ว ผู้สอนควรจะได้ปรับให้เข้ากับประสบการณ์ของผู้เรียนทั้งหลายด้วย ผู้ใหญ่โดยทั่ว ๆ ไปนั้น เรียนโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ยังไม่รู้ไปหาสิ่งที่รู้แล้ว

7. ผู้สอนควรรู้เนื้อหาวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดี รวมทั้งจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสมด้วย

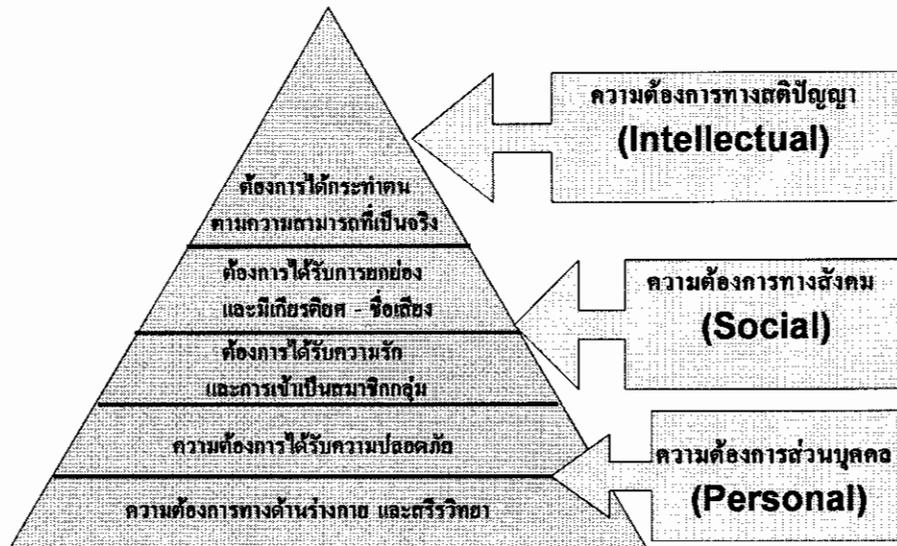
8. ผู้สอนควรมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับวิชาที่สอน เพราะจะมีผลทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการเรียนด้วย ความกระตือรือร้นนั้นนับได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้

9. ผู้ใหญ่ควรจะได้เรียนรู้ไปตามระดับความสามารถของตนเอง
10. วิธีการสอนที่ใช้กับผู้ใหญ่ควรแตกต่างและแปรผันกันไปในแต่ละโอกาสหรือสถานการณ์ของการสอน ผู้สอนสามารถเลือกใช้วิธีการสอนได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม
11. ผู้สอนควรมีความรู้ลึกซึ้งทางด้านการเจริญงอกงาม นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทัศนคติของครู ที่เขาควรจะยอมรับว่าประสบการณ์ในด้านการสอนนั้นช่วยทำให้เขามีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง
12. ผู้สอนควรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้ เกี่ยวกับการสอนจะช่วยให้มีแนวความคิดที่เด่นชัดว่าเขากำลังทำอะไรอยู่ และจะทำอะไรต่อไป

3.4 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เพื่อใช้ในการฝึกอบรม

การเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ อาจเกิดขึ้นได้มากกว่าหรือดีกว่าในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) ที่กล่าวมา ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงอันจะส่งผลสำเร็จต่อการฝึกอบรมด้วยดี ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to Learn) บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีความต้องการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ เช่น เพื่อการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ เพื่อต้องการค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow 1943) เป็นลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ดังที่นำมาแสดงโดย (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2538 : 90)



แผนภาพที่ 16 แสดงลักษณะของลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

1.1 ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกายและสรีรวิทยา (Bodily Needs of Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับแรกสุด ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การต้องการพักผ่อนนอนหลับ การได้หย่อนใจ เป็นต้น

1.2 ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์ต้องการแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ

1.3 ขั้นที่ 3 ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม (Love and Belonging Needs) ต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตนมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

1.4 ขั้นที่ 4 ต้องการได้รับการยกย่องในด้านชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self-esteem Needs) เป็นการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระ มีเสรีภาพ และมีชื่อเสียงด้านต่าง ๆ

1.5 ขั้นที่ 5 ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

ความต้องการเหล่านี้จะเริ่มจากขั้นต่ำสุดและเพิ่มขึ้นในระดับความพอใจ (Satisfaction) สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นในการจัดการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมต้องได้รับประทานอาหาร มีความปลอดภัยในสถานที่พัก มีการยอมรับในกลุ่มสมาชิก ดังนั้นจึงพัฒนาสู่ความสำเร็จในขั้น

ต่อ ๆ ไป

สำหรับรูปแบบแรงจูงใจของเคลเลอร์ (Keller's ARCS Model) ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมากขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความตั้งใจ (Attention) ความตั้งใจความสนใจของผู้ฝึกอบรม การเอาใจใส่ และการเอาจริงเอาจังเป็นปัจจัยกระตุ้นการฝึกอบรมแรกสุด เช่น เริ่มต้นคำถามต่าง ๆ ที่หลากหลาย สร้างกิจกรรมแนะนำตนเองเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมและเทคนิคที่หลากหลาย ใช้สื่อทัศนูปกรณ์ประกอบ เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง (Relevance) ผู้ฝึกอบรมจะต้องมองเห็นความสัมพันธ์ และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน (ภารกิจ - หน้าที่) ที่เขารับผิดชอบอยู่ ตลอดจนความสำคัญของการฝึกอบรม เช่น ดึงคำตอบ ข้อมูลจากผู้เข้าอบรมเพื่อแสดงให้เห็นว่าเกี่ยวข้องกับเขา แสดงความเกี่ยวข้องของเนื้อหาและหลักสูตรการฝึกอบรมว่าตรงกับความต้องการและเป้าหมาย อ้างถึงประสบการณ์และความรู้เก่า ๆ ด้วยการนำมาใช้ในการทำกิจกรรมฝึกอบรม ใช้กิจกรรมจำลอง (กรณีศึกษา บทบาทสมมติ การทำงานเป็นทีม) สราจิตให้เห็นว่าข้อมูล ทักษะต่าง ๆ ในการฝึกอบรมนั้น ๆ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความเชื่อมั่น (Confidence) แรงจูงใจในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้น เนื่องจากความเชื่อมั่นของผู้ฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ เช่น แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าอบรมจะบรรลุวัตถุประสงค์และกิจกรรมในการฝึกอบรมได้ โดยเริ่มต้นด้วยกิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จและแสดงให้เห็นว่ามีความสำเร็จเกิดขึ้นตลอดเวลาของกิจกรรม เป็นต้น

4. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผู้ฝึกอบรมที่ได้รับรางวัลจากภายนอก เช่น ประกาศนียบัตร วุฒิบัตร จะมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมนั้น ๆ แม้ว่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากภายใน (Internal Satisfaction) จะมีความสำคัญมากกว่า เพราะสามารถจูงใจบุคคลไปสู่การเรียนรู้เพิ่มขึ้นในกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต เช่น ให้โอกาสในการแสดงทักษะและผลงานของตนเอง และแสดงการส่งเสริมสนับสนุนชมเชยให้รางวัล ให้การเสริมแรงและชมเชยถึงความสำเร็จ เป็นต้น

เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ดังนั้นการสังเกตพฤติกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจะช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องเหมาะสมในการสนองต่อความแตกต่างนั้น ๆ ได้ เพื่อความสำเร็จของการเรียนรู้ในการฝึกอบรม

1. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Comfortable Learning

Environment) ประสบการณ์เดิมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม อาจทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความกลัว (Fear) หรือ ความวิตกกังวล (Anxiety) เช่น การผิดพลาด การถูกหัวเราะเยาะ หรือ คิดว่าตนจะไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างดีพอ เป็นต้น ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) กันจะเป็นการช่วยให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันทั้งระดับความคิด (Intellectual) และระดับอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Level) ซึ่งจะนำไปสู่การสื่อสารในด้านเนื้อหา พฤติกรรม การเป็นกันเอง การไม่เป็นพิธีการมาก การให้ความสนใจในระดับบุคคลเพื่อลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม การจัดห้องฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างสมาชิกได้สะดวก การได้รู้จัก खेल การกีฬา หรืองานอดิเรกจะช่วยให้บรรยากาศสภาพแวดล้อมส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม

2. ความต้องการในการเรียนรู้และวิธีการเรียน (Learning Need and Styles)

ผู้เรียนมีความต้องการเป็นของตนเองรวมถึงรูปแบบในการเรียนรู้ (Style of Learning) เช่น ต้องการรับฟังแบบชั้นเรียนในระบบ (Formal Class) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การฝึกอบรมแบบตัวต่อตัว (One to One Situations) เป็นต้น ดังนั้นการจัดกลุ่มผู้ฝึกอบรม การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย การปรับเปลี่ยนวัสดุและอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม แต่ละบุคคลจะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายการอบรมได้อย่างรวดเร็ว

3. ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิม (Previous Knowledge and Experience)

ผู้ใหญ่เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่า (Rich Resource) หากสามารถนำการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เดิมและความรู้ใหม่ ๆ จะทำให้การเรียนรู้มีคุณค่าและความหมายมากขึ้น แต่ความรู้เดิมประสบการณ์เดิมที่ฝังแน่นจนเกิดเป็นนิสัยและรูปแบบความคิดทำให้เกิดการปิดกั้นความรู้ใหม่ ๆ ได้ ดังนั้นการให้การยอมรับนับถือในประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ และแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมที่มีขึ้นสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่จะก่อให้เกิดการต่อต้านทางความคิดและการต้องการรู้ที่น้อยลงได้

4. เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Content and Activities) โนลล์

(Knowles, 1980) ได้ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นนี้ว่า "...ความไว้วางใจที่สำคัญสำหรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ทางการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ทิศทางของเทคนิคในการพยายามให้ผู้ใหญ่ได้มีส่วนร่วมในขบวนการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง (Self Diagnosis) เพื่อการเรียนรู้ต่อเนื่อง ให้เขาได้วิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ของตนเอง กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้..." ซึ่งในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2533 กระบวนการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลในวงการธุรกิจคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning)

หรือ การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Managed Learning) เช่น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ (Learning Centers) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคคลได้เรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง (Own Pace) ซึ่งก็สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ที่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การฝึกอบรมที่มีการจัดให้มีกิจกรรมการทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) หรือ การใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมได้ประเมินความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ และยังสามารถ ประเมินตนเอง (Self Evaluation) หลังการฝึกอบรม ด้วยการให้มีการนำเสนอความก้าวหน้าและผลงานสุดท้ายด้วยผู้ฝึกอบรมเอง

5. ปัญหาที่เป็นจริงและการประยุกต์ (Realistic Problems and Applying) การเรียนรู้ และทักษะในผู้ใหญ่ต้องสามารถแก้ไขปัญหาหรือแนวทางได้ทันที (Immediate Solution) เพราะผู้ใหญ่ต้องเรียนรู้จากสภาพปัญหาเป็นสำคัญ (Problem Centred) ไม่ได้มุ่งเพียงเนื้อหาวิชา หรือ เน้นเฉพาะข้อมูล ดังนั้นในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม จึงควรประยุกต์ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เช่น การวางแผนด้วยตนเอง การอภิปราย การสาธิต และการนำเสนอสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม เป็นต้น จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กรต่อไปหลังจากการฝึกอบรมในทันที

6. สติปัญญาและสภาพร่างกาย (Mental and Physical) การมีส่วนร่วมในทุกช่วงของกิจกรรมการเรียนรู้ (Players) จะช่วยให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากกว่า เป็นผู้ดู (Spectators) ดังนั้นเทคนิคการฝึกอบรมด้วยการมีส่วนร่วม (Participatory Techniques) ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมด้วยวาจา (Oral Participation) ด้วยการซักถามปัญหา การอภิปราย การร่วมนำเสนอข้อมูล และการรายงานผลด้วยการพูด การมีส่วนร่วมด้วยการเขียน (Written Participation) ด้วยการทดสอบย่อย การเขียนตอบคำถาม การให้เขียนแผ่นพับ การมีกิจกรรมกลุ่ม (Group Activity) ด้วยการอภิปรายกลุ่ม การเล่นเกม กรณีศึกษา การเล่นเกม เป็นทีม การมีกิจกรรมทางร่างกาย (Physical Activity) ด้วยวิธีการสาธิต การฝึกภาคปฏิบัติ การผลิตชิ้นงาน เป็นต้น จะช่วยให้เกิดการกระตุ้นเตือนผู้เรียนให้เรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นขั้นเป็นตอน พฤติกรรมรายบุคคล บรรยากาศการเรียนรู้ ที่สำคัญผู้ฝึกอบรมต้องปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง นั่นเอง

7. เวลาในการเรียนรู้ (Sufficient Time for Learning) การหยุดพักระยะสั้น ๆ (Short Break ไม่นานเกิน 30 นาที) ในระหว่างการเรียนและการฝึกอบรม เพื่อให้ข้อมูลและความรู้ใหม่ได้ส่งผ่านเซลล์สมองไปเก็บไว้ในหน่วยความจำซึมซับสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้วได้ดียิ่งขึ้น การนำเสนอในลักษณะภาพรวม (Big Picture) หรือ เนื้อหาภาพรวมทั้งหมด (Overview) ซึ่งจะทำให้

เห็นความสัมพันธ์ความเกี่ยวเนื่องกันของแต่ละกิจกรรมและเนื้อหา เกิดจินตนาการ จะทำให้การเรียนรู้มีความคงทนมากขึ้น (Effective Retention) การแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนย่อย ๆ โดยใช้ช่วงเวลาไม่นานเกินไป (ไม่เกิน 20 นาที) แล้วเปิดให้มีการซักถามและการอภิปรายแลกเปลี่ยนได้บ้างจะช่วยเร่งเร็ว กระตุ้น ความเอาใจใส่และดึงความตั้งใจผู้เข้ารับฟังได้ดีขึ้นด้วย

8. การฝึกภาคปฏิบัติหรือการประยุกต์ (Practice or Apply Learning) การฝึกปฏิบัติไม่ใช่เฉพาะในทักษะวิชาทางด้านอาชีพ (Vocational Skill) แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็ควรต้องฝึกให้ชำนาญ (Interpersonal Skill) การฝึกด้วยวิธีบทบาทสมมติ การฝึกในสถานการณ์จำลอง (Simulation) โดยอาศัยหลักการเรียนรู้อันแจ่มแจ้ง (Over learning) โดยอาศัยการกระทำซ้ำบ่อย ๆ (Repetition) ในเนื้อหาเดิม ๆ แต่ใช้วิธีการที่แตกต่าง แล้วทบทวนทุกครั้งหลังจบบทเรียน จะทำให้เกิดความจำในระยะยาว (Long Term Memory) ก็จะก่อให้เกิดการตกผลึกด้านสารสนเทศ และทักษะต่าง ๆ เป็นวิธีการที่สำคัญมากที่จะช่วยให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

9. การวัดสมรรถภาพหรือผลงาน (Measures of Competence or Performance) การวัดผลการเรียนรู้ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) โดยอาศัยจากพฤติกรรมปลายทาง (Terminal Behavior) ซึ่งทั้งผู้ฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรม วิทยากร ต้องเข้าใจและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในแต่ละองค์การ ในแต่ละบุคคล ต้องพิจารณาการปฏิบัติงานจากบทบาทหรือภาระงานงานที่ได้มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

3.5 หลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ผู้ใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีรับรู้จากเดิมที่พึ่งพาผู้อื่นไปสู่การเป็นผู้ชี้แนะและพึ่งพาตนเองได้ โดยผู้ใหญ่จะสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ มากมาย จนกระทั่งสามารถนำประสบการณ์มาใช้เป็นทรัพยากรแห่งความรู้ที่มีคุณค่าและพร้อมที่จะเรียนเพื่อมุ่งพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ และต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงได้ทันที

Knowles (1979) เชื่อว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ซึ่งมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้แนะตนเอง ในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในการระบุความพร้อมที่จะเรียนของตนเอง และจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ และได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาของผู้ใหญ่ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Concept of the Learner) ผู้เรียนมีบทบาท

เปลี่ยนแปลงจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ผู้สอนจึงมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถชี้นำตนเองได้ตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (Roles of Learners Experience) ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่ค่อย ๆ สะสมมาตลอดชีวิต ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะเป็นแหล่งความรู้สำหรับการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น ผู้เรียนจะเข้าใจและสามารถเรียนรู้ประสบการณ์ได้มากกว่าการได้รับการบอกกล่าวจากผู้สอน วิธีการเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to Learn) ผู้เรียนจะเรียนรู้เมื่อรู้สึกว่าคุณต้องการที่จะเรียน การเรียนรู้ควรสนองความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการจะนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางบ้าน หรือการทำงาน การเรียนรู้ควรจัดขึ้นเพื่อความต้องการของผู้เรียนและจัดลำดับตามความสามารถและความพร้อมที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน

4. การนำไปสู่การเรียนรู้ (Orientation to Learn) ผู้เรียนพยายามแสวงหาความรู้ความสามารถที่จะนำไปใช้แก้ปัญหา ในชีวิตปัจจุบันได้จริงโดยมองการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อใช้แก้ปัญหาได้ทันทีทันใด การเรียนรู้จึงควรเกี่ยวข้องกับชีวิตจริง และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้ประโยชน์อย่างทันที

3.6 การประยุกต์หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กับการฝึกอบรม

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจึงมีหน้าที่หลักคือเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้การปรึกษา หรือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยจัดเตรียมกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. จัดโครงสร้างหรือกลไกสำหรับการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน
3. วิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่สนองต่อความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. ออกแบบประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. ดำเนินการให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยวิธีการและสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม

เหมาะสม

7. ประเมินผลการเรียนรู้และวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้อีกครั้ง เพื่อดูความต้องการการเรียนรู้นั้นได้รับการตอบสนอง

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้กล่าวถึงหลักการ 9 ประการ ที่มีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) และจะเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เหล่านั้นมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากในการเรียนรู้และการฝึกอบรมผู้ใหญ่ โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับ แรงจูงใจในการเรียนรู้เพราะบุคคลจะเรียนรู้ได้ดี หากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้น ๆ ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการอบรม โดยมีความกระตือรือร้นในการจูงใจผู้เรียนด้วยการใช้น้ำเสียงที่ไพเราะ สายตาที่เป็นมิตร ภาษาท่าทางในการชักชวนให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความสนใจและกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมต่างๆ และสำหรับการให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับ ควรให้เขามีส่วนช่วยเหลือในการอภิปรายกลุ่ม หรือร่วมสาธิตกิจกรรมที่มีความถนัดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในการทำงานกลุ่ม เมื่อผู้เข้าร่วมการอบรมคนใดมาช่วยเหลือกิจกรรมแล้ววิทยากรควรให้การยกย่อง ชมเชยต่อหน้าสมาชิกทุก ๆ คน

2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องมีความสะดวกสบายเหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน โดยทำควมสนิมสนมและสร้างบรรยากาศระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรมในวันแรก จะช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ (Learning Climate)

3. ความต้องการในการเรียนรู้และวิธีการเรียน ความต้องการในการเรียนรู้และวิธีการเรียนควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่มีความหลากหลาย ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและวิทยากรจึงควรดำเนินกิจกรรมให้หลากหลายและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบรรดาสมาชิกที่แตกต่างกันไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่ม และต้องจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้สัมพันธ์กับความต้องการทั้งของแต่ละคนหรือความต้องการ และนำมาปรับเป็น แผนปฏิบัติการ (Action Plans) เพื่อให้โครงการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการนำไปใช้ในการทำงานจริง (Job Relate Project) ความรู้เดิมและประสบการณ์ (Previous Knowledge and Experience) ผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า

4. เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรพิจารณาถึงการดูแล และให้ความสำคัญกับ เนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ซึ่งผู้เข้าฝึกอบรม สามารถที่จะวินิจฉัยความต้องการของตนเองได้ แต่เราก็อาจจะใช้แบบสอบถาม และการทดสอบก่อนเรียน โดย

จัดการก่อนเริ่มการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ประเมินความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในด้านต่าง ๆ อาทิ ทักษะในการสื่อสาร การรับรู้ต่อวัฒนธรรมรูปแบบการบริหารงาน เป็นต้น ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถระบุสถานการณ์ของเขาว่าต้องการจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

5. ปัญหาที่เป็นจริงและการประยุกต์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problems) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา โครงการฝึกอบรมควรจะต้องจัดให้เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เฉพาะเจาะจงมากกว่าจะเป็นเรื่องทั่วไป ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม จึงควรประยุกต์ความรู้และทักษะให้เป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน โดยที่สามารถ จะพิจารณาได้หลาย ๆ ประเด็น เช่น ให้เขาวางแผนด้วยตนเอง มีการอภิปราย ใช้วิธีการสาธิต และการนำเสนอสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากการอบรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เขาก็จะสามารถนำไปประยุกต์กับงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ได้ และจะเป็นประโยชน์ โดยตรงกับองค์กร และหน่วยงาน ถ้าหากผู้เข้าอบรมสามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ได้ทันทีทันใด

6. สติปัญญาและสภาพร่างกาย (Mental and Physical) การมีส่วนร่วมนี้ ทั้งทางด้านสติปัญญา และด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการกระตุ้นเตือนให้ผู้เรียนให้เรียนรู้ร่วมกัน และมีการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนอีกด้วย สิ่งที่สำคัญในวิธีการเรียนรู้ด้วยการมีส่วนร่วมนี้ ก็คือ ผู้เรียนในฐานะผู้เข้าอบรมจะเกิดการปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้ที่ได้ผลที่สุด เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ของจริง (Real Thing) นั่นเอง

7. เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ (Sufficient Time for Learning) เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ควรมีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

8. การฝึกภาคปฏิบัติหรือการประยุกต์ (Practice or Apply Learning) การฝึกภาคปฏิบัติหรือการประยุกต์เป็นการให้โอกาสในการ ฝึกภาคปฏิบัติ จนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์

9. การวัดสมรรถภาพหรือผลงาน (Measures of Competence or Performance) การวัดสมรรถภาพหรือผลงานโดยให้ผู้เรียนได้แสดง ศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่า สามารถบรรลุเป้าหมายได้

สำหรับการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ มีสิ่งควรคำนึง ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจ โดยสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนองต่อความต้องการภายในของผู้เข้าฝึกอบรม และสร้างบรรยากาศไม่เคร่งครัดเกินไป
2. การสนับสนุน โดยตระหนักและเข้าใจถึงคุณลักษณะของผู้ใหญ่ที่ชี้นำตนเอง

ได้

3. การประสานสัมพันธ์ ควรจัดการอบรมให้อยู่ในสภาพการณ์ที่สมดุระหว่างผู้ให้และผู้เข้าฝึกอบรม โดยมีลักษณะประสานสัมพันธ์ให้ความร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย
4. การนำประสบการณ์มาใช้ โดยการรู้จักที่จะชักจูงเชื่อมโยงความรู้ใหม่ ๆ ให้ความสัมพันธ์กับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้าฝึกอบรม และอาจนำประสบการณ์เดิมมายืนยันในความรู้ทักษะ ทักษะที่ได้อบรมใหม่
5. การนำเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงมาใช้ ได้แก่ชีวิตการทำงาน หรือชีวิตประจำวันและจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับความเป็นจริง และควรมีการทบทวนและให้ข้อสรุปเป็นผลป้อนกลับให้กับผู้เรียน
6. การจัดบรรยากาศให้ผู้เข้าฝึกอบรมรู้สึกมีความต้องการมีส่วนร่วมในการถามหรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง
7. การแก้ปัญหา โดยพิจารณาประสบการณ์ของผู้เข้าฝึกอบรม ประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหาร่วมกัน
8. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกคนมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ของตนเอง ผู้อื่นและวิทยากร ทำให้ขยายความสนใจได้กว้างขวางขึ้น รู้จักการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้น

ในปัจจุบันหลายองค์กรในประเทศไทยได้หันมาสนใจในความสำเร็จของเทคโนโลยีสารสนเทศกันมากขึ้น เนื่องด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยอำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนในการทำงานหลายด้าน รวมทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายบางอย่างให้กับองค์กรด้วย ในด้านการฝึกอบรมก็เช่นเดียวกัน เทคโนโลยีสารสนเทศได้ก้าวเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีการประยุกต์ใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้ามามีใช้ในการฝึกอบรม เรียกว่า การฝึกอบรมบนเว็บ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาบทเรียนได้ตามความสามารถ และความต้องการของผู้เรียน มีความอิสระในการเรียนรู้ทั้งด้านเวลาและสถานที่ ก่อให้เกิดประโยชน์มากมายต่อองค์กร คือ ทำให้พนักงานไม่เสียเวลาในการทำงานประจำ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าวิทยากร เป็นต้น ถึงแม้ในการฝึกอบรมบนเว็บในการจัดการเริ่มต้นจะมีอุปสรรคในด้านเทคโนโลยีหลายอย่าง ความไม่พร้อมในด้านบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีค่าใช้จ่ายสูงในการจัดทำหลักสูตร แต่ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

พัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในอนาคตคาดว่า ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้จะหมดไป รวมทั้งต้นทุน ค่าใช้จ่ายจะถูกลง ดังนั้น การฝึกอบรมบนเว็บจึงเป็นที่น่าจับตามองว่า ในอนาคตจะมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้นในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในประเทศไทยให้มีคุณภาพ

4. การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม (Traditional Training)

การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมเป็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่ง ที่องค์กรในแต่ละหน่วยงานควรจัดดำเนินการให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ทำให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับงานฝึกอบรมซึ่งมีหลากหลายรูปแบบตั้งแต่การใช้สื่อ วิดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ สื่อประสม ตลอดจนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ แต่การฝึกอบรมในรูปแบบที่ยังคงได้รับความนิยมในอันดับแรกคือการฝึกอบรมแบบชั้นเรียนโดยมีวิทยากรนำ โดยวิทยากรอาจนำเทคนิคต่าง ๆ มาร่วมใน ขบวนการฝึกอบรม หรือ นำเทคนิค วิธีการ ตามความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ดังวิธีการ หรือ รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร

4.1 ความหมายของการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม

การฝึกอบรมแบบออฟไลน์ หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมที่ผู้ฝึกอบรมต้องเข้าฝึกอบรม ณ สถานที่ฝึกอบรมที่หลักสูตรกำหนด โดยมีวิทยากรเป็นผู้นำในขบวนการเรียนรู้ หรือ ถ่ายทอดความรู้ และผู้เข้าอบรมเข้าพักค้างคืน ณ สถานที่จัดฝึกอบรม หรือ กระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรกำหนด

การฝึกอบรมแบบออฟไลน์ ยังอาจหมายถึงการฝึกอบรมที่เป็นการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมสำเร็จรูป ที่ผู้ฝึกอบรมอาจไม่จำเป็นต้องเข้าอบรมในชั้นเรียน หรือ เข้าฝึกอบรม ณ สถานที่ฝึกอบรม หรืออาจเป็นการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

4.2 วิธีการพัฒนาผู้บริหาร

จากการศึกษาวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่ามีคำภาษาอังกฤษที่ใช้ในความหมายเดียวกัน 3 คำ ได้แก่ 1. Technique (เทคนิค) 2. Method (วิธี) 3. Delivery (การส่งมอบ) ในการวิจัยนี้ ใช้คำว่า “วิธีการ” และการที่จะเลือกใช้วิธีการใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะ

(Characteristic) หรือ ธรรมชาติ (Nature) ของคุณลักษณะ (trait) ที่จะทำการพัฒนา ซึ่งมี นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ดับลิน (Dubrin 1995: 330-356) จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี คือ 1.การ ทำความรู้จักตนเอง 2.การสร้างวินัยในตนเอง 3.การศึกษา 4.ประสบการณ์ และ 5.การให้ คำปรึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง

หลักสำคัญในการพัฒนาตนเอง คือ การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้สามารถ ปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น การที่ผู้บริหารพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพสูงกลุ่มหนึ่ง ลาออกจากงานผู้บริหารก็จำทำการตรวจสอบภาวะผู้นำของตนเองโดยอาศัยข้อมูลที่ใช้ บุคคลภายนอกเป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานเหล่านั้นเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเองให้ เหมาะสมยิ่งขึ้น

คริส อีโกลริส (Chris Argyris) ได้อธิบายระดับของการทำความรู้จักตนเอง โดยใช้หลัก การเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร (Single-loop Learning) กับ การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-loop Learning) ซึ่งมีความหมายดังนี้

การเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร หมายถึง การทำความรู้จักระดับหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียน แสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบายความคิดหรือการกระทำ ของตน การเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจรได้แก่การที่ผู้บริหารคิดเพื่อหาเหตุผลป้องกันตนเอง ซึ่ง อีโกลริส อธิบายว่าการเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจรเปรียบเหมือนการทำงานของอุปกรณ์ควบคุมความร้อน (Thermostat) ที่จะทำงานโดยอัตโนมัติทันทีที่อุณหภูมิในห้องลดลงถึงจุดที่กำหนด เช่น 20 องศา เซลเซียส

การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร หมายถึง การทำความรู้จักตนเองอีกระดับหนึ่งที่ลึกซึ้งกว่า แบบแรก การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยันหรือใช้อธิบายความมี เหตุผลของเป้าหมาย หรือคุณค่าที่ปรากฏในสถานการณ์ การเรียนรู้แบบคิดครบวงจรได้แก่การที่ ผู้นำตั้งคำถามต่อประสิทธิภาพของวิธีการใช้ภาวะผู้นำของตนเอง ผู้ที่จะใช้การเรียนรู้แบบนี้ได้ดี นั้นต้องพยายามลดความคิดป้องกันหรือปกป้องตนเองลง อีโกลริส อธิบายว่าการเรียนรู้แบบคิด ครบวงจรมัน คล้ายกับว่าก่อนที่อุปกรณ์ควบคุมความร้อนจะทำงาน จะต้องตั้งคำถามก่อน เช่น เพราะเหตุใดจึงต้องตั้งอุณหภูมิให้อุปกรณ์เริ่มทำงานไว้ที่ 20 องศาเซลเซียส เพราะเหตุใดจึงไม่ตั้ง ไว้ ณ ระดับอื่นที่ช่วยให้ประหยัดพลังงานได้มากกว่า เป็นต้น

ประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือทำความเข้าใจตนเองของ อโกลีตส์ ไปใช้ คือ ช่วยให้ผู้บริหารเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงาน หรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

2. การสร้างวินัยในตนเอง

การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเอง ในที่นี้หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ ยกตัวอย่าง เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำก็ต้องอ่าน หรือศึกษา หรือ เข้าฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักจะหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นอยู่เสมอ วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาดูตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

3. การศึกษา

โดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด ยกตัวอย่าง เช่น หากผู้บริหารศึกษาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ ก็เป็นที่หวังว่าสักวันหนึ่งเขาอาจจะมีโอกาสใช้หลักคณิตศาสตร์ที่เรียนมาในการอธิบายเหตุผลของเหตุการณ์ หรือ ปัญหาทางการบริหารขององค์กร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับ การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ ปริมาณของการศึกษาอย่างเป็นทางการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับของตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติงาน Bernard M. Bass สรุปว่า การศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ กฎหมาย หรือ การบริหารธุรกิจมีส่วนช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการใช้ภาวะผู้นำทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับสถานะของภาวะผู้นำ บางครั้ง อาจจะไม่เป็นเหตุเป็นผลแก่กันก็ได้ มีหลายคนที่มีความสามารถที่จะใช้ภาวะผู้นำในองค์กรทางธุรกิจแต่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก สิ่งที่สำคัญกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับภาวะผู้นำ คือ วิธี (HOW) นำการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำระดับสูงส่วนใหญ่มักเป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากงานนี้ทำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และ ความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

4. การแสวงหาประสบการณ์

ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการนำภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์ มี 2 แหล่งหลัก ๆ คือ เพื่อนร่วมงาน และน้องงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้อย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลาผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างการประชุม แล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหาที่นำมาใช้กับผู้บังคับบัญชาของตนอีกทีหนึ่งหรืออาจจะเรียนรู้ที่จะไม่ใช้ภาวะผู้นำเช่นนั้น หากพบว่าไม่ใช่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล แหล่งหรือบุคคลที่สามารถให้ประสบการณ์ประกอบด้วยผู้บริหาร หรือผู้นำในระดับตำแหน่งที่สูงกว่า กลุ่มผู้นำระดับเดียวกัน รวมทั้งคณะผู้จัดทำรายงาน (reporting staff) การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำคือต้องเป็นนักแก้ปัญหา และปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อน และคลุมเครือมากขึ้นเรื่อย ๆ

ความกว้างขวางของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ นั้นมักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์ การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ในองค์การทางธุรกิจผู้ที่หวังจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะถูกแนะนำให้หาประสบการณ์ในองค์การอย่างน้อยใน 2 ด้าน คือ ด้านการตลาด กับ ด้านการผลิต ซึ่งลักษณะเช่นนี้ โดเนล ซี ฮามบริค (Donal C. Hambrick) เรียกว่า การพัฒนาการบริหารโดยอาศัยการทำงานหลายหน้าที่

5. การให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่ง ที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน (tutoring) การฝึก (coaching) การแนะนำ (guidance) และการให้กำลังใจ (emotional support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักได้แก่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือ นักวิชาชีพด้านบริหารงานบุคคล

การให้คำปรึกษาส่วนใหญ่มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษา แต่บางแห่งอาจจะมีระบบการให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้ตัวอย่างในการใช้ภาวะผู้นำที่มี และไม่มีประสิทธิผล หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาคือ คอยฝึกสอนผู้เรียนให้สามารถใช้ภาวะผู้นำ แต่ในระหว่าง

ที่ผู้รับคำปรึกษา (mentor) ฝึกใช้ภาวะผู้นำนั้น ผู้ให้คำปรึกษามักจะไม่เข้ามาแทรกแซง โดยปล่อยให้ฝึกใช้ภาวะผู้นำโดยอิสระ

สำหรับวิธีแก้ปัญหาในทัศนะของ นางลักษณ สีนสีบลผล (2542 : 34-36) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการพัฒนาผู้เข้าทำงานใหม่ เพื่อแนะนำให้ผู้รู้จักสถานที่ใหม่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดการโดยทั่วไปขององค์การ สภาพแวดล้อม และสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน การปฐมนิเทศจะมีลักษณะอย่างไร ขึ้นอยู่กับสภาพ ตำแหน่ง เนื้อหาสาระ ระยะเวลา และงบประมาณ

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติมี ดังนี้ 1. อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป 2. สาธิต 3. ให้ผู้ฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ 4. แก้ไขข้อบกพร่องและทบทวน 5. ติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธีการพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบันเนื่องจาก สื่อ และ แหล่งความรู้มีมากขึ้น โดยมีวิธีการดังนี้ 1. ตั้งวัตถุประสงค์ และ ตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันเหตุการณ์ 2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ 3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการ 4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การ 5. ร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส 6. นำการอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส 7. เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ 8. แสวงหาโอกาสในการดูงานในประเทศและต่างประเทศ

ในทัศนะของ อรุณ รักรธรรม (2541: 196-234) ใช้คำว่า วิธี (Method) และ เทคนิค (Technique) ในความหมายเดียวกัน คือ หมายถึงเครื่องมือในการควบคุมและพัฒนาโปรแกรม โดยจะต้องให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้การอบรม เวลา และ งบประมาณ วิธีการพัฒนาแบ่งได้ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual)

1.1. การศึกษาที่บ้าน เป็นการศึกษาดำเนินการด้วยตนเองของบุคคลแต่ละคน โดยมหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานฝึกอบรมอาจเสนอรายวิชาที่สามารถศึกษได้ด้วยตนเองให้ผู้อบรมสามารถนำกลับไปศึกษาที่บ้าน และ อาจสนับสนุนให้มีโอกาสในการค้นคว้าจากห้องสมุดเพิ่มเติมก็ได้

1.2. การสอนงาน(Coaching) เป็นวิธีการช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งหัวหน้าจะทำงานใกล้ชิดกับลูกน้อง โดย 1.มีการเริ่มต้นจากสภาพที่ผู้เรียน

เป็นอยู่ 2.สอนแนะตามความสามารถของบุคคลที่แตกต่างกัน 3..ให้ผู้เรียนกระทำด้วยตนเองมากที่สุด 4.สาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง 5.ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 6.สร้างบรรยากาศให้เชื่อมั่น 7.พยายามอยู่ใกล้ชิด 8.กำหนดเป้าหมาย และ อธิบายมาตรฐาน 9.ทำการสอนซ้ำ

1.3. การฝึกวิธีทำงาน (Job instruction training) เป็นการฝึกอบรมคนที่มีลักษณะคล้ายกับการสอนงาน แต่เน้นที่ความเร่งด่วน ให้สามารถทำงานได้ในเวลาที่รวดเร็ว เน้นทักษะการเคลื่อนไหว (Motor Skill) ในการปฏิบัติงานประจำวัน

1.4. การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป (Programmed Learning / Programmed Instruction) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวรเรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัด และได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

1.5. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Lotation) เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานได้มากกว่า 1 งาน โดยให้ย้ายจากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง จนกว่าจะเหมาะสม แต่ในภาครัฐบาลอาจทำได้ยาก เนื่องจากใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง

2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม (Group)

2.1. การบรรยาย (lecture) เป็นวิธีการดั้งเดิมที่นิยมใช้กันมาก มีประโยชน์คือประหยัดเวลาและเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงตามเนื้อหาของวิชา โดยผู้บรรยายอาจใช้สื่ออื่นๆ ประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ

2.2. การประชุมอภิปราย (Conference) จัดโดยมุ่งให้ผู้ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการปรับทัศนคติ และวิธีคิดอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.3. การอภิปรายปัญหา (Panel discussion) คล้ายการประชุมอภิปราย แต่เน้นที่ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยประธานป้อนคำถามให้สมาชิกอภิปราย โดยให้ผู้ฟังตั้งข้อสังเกตหรือวิจารณ์คำอภิปรายได้

2.4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่ออภิปรายหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง 1.กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 2.กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน 3.จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน 4.ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่นไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น 5.จัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน 6.สรุปผลการประชุมตาม

หัวข้อการประชุม

2.5. การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Laboratory Training / Sensitivity Training / Group dynamic) บางครั้งเรียกว่า การฝึกอบรมแบบรู้เขารู้เรา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรม และทัศนคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เห็นใจตนเองและผู้ร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตนเพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบ และประเมินผลย้อนกลับที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

2.6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมุติขึ้นมาโดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มที่ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.7. กรณีศึกษา (Case Method) เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์จริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระ และเป็นกันเอง ในชั้นการวิเคราะห์กรณี ต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่า สิ่งใดที่มากกระทบต่อองค์การจะแก้ไข หรือพัฒนาอย่างไร

2.8. กระบวนการเหตุการณ์ (Incident Process / Critical Incident) เป็นวิธีที่ให้ผู้เรียนได้รับคำบอกกล่าวสั้น ๆ ถึงเหตุการณ์ หรือปัญหาในการทำงาน วิทยากรใช้เหตุการณ์ดังกล่าวในการตั้งคำถาม กระบวนการเหตุการณ์ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1.เหตุการณ์ 2.การหาความจริงโดยการตั้งคำถาม 3.การกำหนดประเด็น เมื่อได้ความจริงแล้วทำการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ 4.การตัดสินใจแต่ละคนตัดสินใจเอง โดยระบุว่าจะทำอะไร เพราะเหตุใด 5.การประเมิน เป็นการเปรียบเทียบการตัดสินใจว่าวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ ดีจริงหรือไม่ เป็นต้น

2.9. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

2.10. เกมการบริหาร (Management Game / Simulation) เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ ในปัจจุบันมักพัฒนามาในรูปแบบทเรียนคอมพิวเตอร์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัย และ คัดเลือก

แนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

ในทัศนะของ ดีสเลอร์ (Dessler 1991: 254, อ้างถึงใน บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ 2539:75 - 78 ; อรรถนพ จินะวัฒน์ 2539: 63-65) กล่าวถึงเทคนิค / วิธีการ ที่นิยมใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีขณะปฏิบัติงาน (On the Job Method) ได้แก่

- 1.1. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation)
- 1.2. การสอนงาน (Coaching)
- 1.3. การแต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง (Junior Board)
- 1.4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning)

2. วิธีนอกปฏิบัติงาน (Off the Job Method) ได้แก่

- 2.1. กรณีศึกษา (Case Study Method)
- 2.2. เกมการบริหาร (Management Game)
- 2.3. การสัมมนาภายนอก (Outside Seminar)
- 2.4. โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย (University-Related Program)
- 2.5. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)
- 2.6. การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง (The in-Basket Technique)
- 2.7. การปฏิบัติตามตัวแบบ (Behavior Model)
- 2.8. การพัฒนาโดยศูนย์พัฒนาในหน่วยงาน (In-house Development

center)

3. เทคนิคพิเศษ (Special Technique) เป็นการพัฒนาโดยใช้เทคนิคพิเศษเฉพาะด้าน เช่น เทคนิคการรับรู้ความรู้สึก (Sensitivity Technique) เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง เป็นต้น

ในทัศนะของ ประสิทธิ์ เชี่ยวศรี (2545:48-51) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาผู้บริหารด้านการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ถึง 24 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่เพื่อให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างทั่วไปของหน่วยงาน (ประหยัด จิระวรพงศ์ มปป:18)
2. การบรรยาย (Lecture) เป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One Way Communication) ที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทัศนคติ และทักษะโดยการบรรยายของวิทยากรให้ผู้เรียนฟัง ทั้งนี้ อาจเป็นการพูดล้วน ๆ หรือ เป็นการบรรยายประกอบสื่อทัศน

(ชัยยงค์ พรหมวงศ์ 2537: 18 ; ชูชัย สมितिไกร 2542: 176)

3. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายร่วมกันโดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3-5 คน มีพิธีกร (Moderator) ดำเนินการอภิปราย (ชูชัย สมितिไกร 2542: 179)

4. การบรรยายเป็นคณะ หรือ ซุมนุมปาฐกถา (Symposium) วิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามลำดับ บรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการให้อภิปรายหัวข้อของคนอื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2535: 447-448)

5. การสัมมนา (Seminar) เป็นการให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือ เสนอแนวทางการดำเนินในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีการที่ลดความรู้สึกล่อลวงต่อการเรียนรู้ เพราะทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสองทาง (Two Way Communication) (ชัยยงค์ พรหมวงศ์ 2537: 18 ; นงลักษณ์ สิ้นสืบผล 2532: 62)

6. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุดแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้ (อรุณ รักธรรม 2541: 196-234)

7. การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) เป็นระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสมซึ่งประกอบด้วย 1.สื่อวัสดุ 2.อุปกรณ์ 3.วิธีการ 4.สื่อบุคคล ในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการพบกันน้อยที่สุดในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง โดยผู้เรียนศึกษา และหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน (นิคม ทาแดง 2537: 109-110 ; ประหยัด จิระวรพงศ์ มปป: 92)

8. การศึกษาดูงาน (Field Trip / Field Study) เป็นการนำผู้เรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อทราบว่าคุณภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ผู้เรียนต้องเผชิญกับบุคคล สถานที่ และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม (อรุณ 2537: 259)

9. การฝึกงาน (Internship) เป็นการฝึกปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์การ (ประหยัด จิระวรพงศ์ มปป: 93)

10. การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง (สมคิด บางโม 2538: 84)

11. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน (Job rotation) เป็นการพัฒนานุบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1.การวางแผน 2.การพิจารณาผู้หมุนเวียนงาน 3.การพิจารณาตำแหน่งงาน 4.การสอบถามความสมัครใจ 5. การดำเนินการหมุนเวียนงาน 6.การประเมินและติดตามผล (อรจรรย์ ฤ ตะแก้วทุ่ง 2537: 292)

12. การประชุมใหญ่ (Convention) เป็นการประชุมสมาชิกจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในการดำเนินการของหน่วยงาน หรือ องค์การ ในระหว่างการประชุมใหญ่อาจใช้วิธีการอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การอภิปรายเป็นคณะ การอภิปรายกลุ่ม การถาม-ตอบปัญหา เป็นต้น (ประหยัด จิระวรพงศ์ มปป: 96)

13. การประชุมทางวิชาการ (Conference) เป็นการประชุมที่ใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิผลมากวิธีหนึ่งมุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง และสมาชิกควรมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร (ประหยัด จิระวรพงศ์ มปป: 99)

14. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหา หรือ ประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง 1.กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 2.กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน 3.จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน 4.ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น 5.จัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน 6.สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม (อรุณ รักรธรรม 2541:196 - 234)

15. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมุติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มที่ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (อรุณ รักรธรรม 2541:196 - 234)

16. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการสอนงาน การสาธิตมักใช้กับวิชาที่ต้องลงมือปฏิบัติ หรือ ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การพูด นาฏศิลป์ หรือ การขับร้อง เป็นต้น (สมคิด บางโม 2538 : 84)

17. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวร เรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิกิริยาตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัด และได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง (อรุณ รัทธธรรม 2541: 196-234)

18. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-assisted Instruction) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกรูปแบบหนึ่งที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ บทเรียนจะถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่อง ทราบผลการปฏิบัติ ได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

19. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online learning) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์และวิทยาการด้านโทรคมนาคม ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ในระบบเครือข่าย สามารถโต้ตอบกับแม่ข่าย ซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันที หรือ เกือบจะทันที บางครั้งการเรียนรู้ในรูปแบบนี้อาจเรียกว่า การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (Web-Base learning) ส่วนใหญ่อาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

20. เกมการบริหาร (Management game or Simulation) เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ ในปัจจุบันมักพัฒนาออกมาในรูปบทเรียนคอมพิวเตอร์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัย และ คัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (อรุณ รัทธธรรม 2541:196 - 234)

21. กรณีศึกษา (Case Method) เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนเองกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระ และเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณี ต้องพิจารณาที่ บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่า สิ่งใดที่กระทบต่อองค์การจะแก้ไข หรือ พัฒนาอย่างไร (อรุณ รัทธธรรม 2541:196 - 234)

22. การฝึกประสาทสัมผัส (Laboratory training or Sensitivity training or Group dynamic) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรม และทัศนคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เห็นใจตนเองและผู้ร่วมงาน และ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมในเรื่องมาจากประสบการณ์ของตน เพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหา

คำตอบ และ ประเมินผลย้อนกลับที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (อรุณ รักรธรรม 2541: 196 - 234)

23. กิจกรรมนันทนาการ (Recreational activity) เป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ หลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกมส์ ฯลฯ ให้เกิดความสุขสนุกสนานเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (สมคิด บางโม 2538: 90 - 91)

24. กิจกรรมการพัฒนาจิต(Mind Development Activity) เป็นการฝึกปฏิบัติที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และ ความมีพลังของจิตใจ ให้มีความสงบ เยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิ (Meditation) เพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการ และ ปัญหาในการทำงาน และการดำเนินชีวิต

5. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่ง ที่หน่วยงานทางเทคโนโลยีการศึกษาของแต่ละการันอุดมศึกษาควรจัดดำเนินการให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบันรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุและปัจจัยยิ่งขึ้น เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้มีการนำเทคโนโลยี ที่พัฒนาขึ้นมาใช้กับงานฝึกอบรมซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การใช้สื่อ วิทยุทัศน์ คอมพิวเตอร์ สื่อประสม ตลอดจนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เวิลด์ไวด์เว็บ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการสื่อสารบนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้น โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งช่วยสร้างความสะดวกสบาย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนมากขึ้น จึงได้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการฝึกอบรม นั่นคือ การฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Based Training)

5.1 ความหมายของการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

สำหรับการฝึกอบรมบนเว็บนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความและความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมบนเว็บไว้ ดังนี้

สตีด (Steed:1999) กล่าวว่า การฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Based Training หรือ WBT) ในบางครั้งก็เรียกว่า อินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรม (Internet-Based Training หรือ IBT) หรือการฝึกอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) เข้าด้วยกันซึ่งถูกเปลี่ยนแปลงโดยเทคโนโลยีของเว็บ

อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตในองค์กร เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขั้นสูงสามารถจัดหาสื่อที่สมบูรณ์แบบสำหรับการส่งผ่านการฝึกอบรมไปยังบุคคล ทุกสถานที่ ทุกเวลา จึงเป็นการฝึกอบรมที่สามารถเป็นอิสระจากขอบเขตของห้องฝึกอบรมอย่างเดิมมาเป็นประสบการณ์เรียนรู้แบบสื่อประสม (Multimedia) สำหรับผู้เข้าฝึกอบรม

กิลบี (Kilby:1999) ได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมบนเว็บว่าเป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรม ซึ่งใช้เทคโนโลยีของเว็บเบราว์เซอร์ โดยนำเสนอผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น โดยสามารถใช้ร่วมกับสื่อประสม (Multimedia) เช่น ภาพ เสียง ภาพประกอบเสียงในการฝึกอบรม

พาร์สัน (Parson :1999) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมโดยใช้เว็บทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนเท่านั้นในการส่งความรู้ไปยังผู้เรียน การฝึกอบรมลักษณะนี้มีหลายรูปแบบและมีค่าที่เกี่ยวข้องหลายค่า อาทิ วิชาออนไลน์ (Course Online) และการศึกษาทางไกลออนไลน์ (Distance Education Online) เป็นต้น

จูดี้ (Judy :1998) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมบนเว็บว่าเป็นการเสนอองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนโดยการเรียนรู้ผ่านเว็บบอร์ดเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีประโยชน์ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่าย สะดวกในการเรียน มีการติดต่อสื่อสาร มีแหล่งข้อมูลที่หลากหลายมาก

คาน (Khan :1997) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในเว็บ คือ โปรแกรมการฝึกอบรมในรูปแบบไฮเปอร์มีเดียที่น่าสนใจและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ผ่านเว็บมาใช้ประโยชน์ในการจัดการสภาพแวดล้อมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้

ในขณะที่ ดิลสคูล (Driscoll :1997) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมบนเว็บเป็นการใช้ทักษะหรือความรู้ต่าง ๆ ถ่ายโยงไปสู่ที่ใดที่หนึ่ง โดยใช้เว็บบอร์ดเป็นช่องทางในการเผยแพร่สิ่งเหล่านั้น

การฝึกอบรมบนเว็บจึงเป็นการบรรจบกันของพัฒนาการทางเทคนิคและสังคม 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) การเรียนรู้ทางไกล 2) คอมพิวเตอร์เพื่อการถ่ายทอดการศึกษา 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Horton 2000) ที่มีรูปแบบการสอนรายบุคคลที่ส่งข้อมูลเป็นสาธารณะหรือเป็นการส่วนตัวด้วยคอมพิวเตอร์ และแสดงผลโดยด้วยการแสดงด้วยหน้าจอของเว็บโดยที่ไม่ได้ถ่ายทอดข้อมูลในแบบคอมพิวเตอร์ฝึกอบรม (CBT) แต่เป็นไปตามความต้องการในการฝึกอบรม โดยการเก็บข้อมูลในแหล่งจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลได้โดยระบบเครือข่าย โดยที่เว็บฝึกอบรมสามารถปรับเปลี่ยนข้อมูลให้ทันสมัยได้รวดเร็ว และการเข้าถึงข้อมูลการฝึกอบรม

ควบคุมได้โดยผู้ออกแบบการฝึกอบรม (Clark 1996)

จากความหมายของการฝึกอบรมบนเว็บที่กล่าวมาข้างต้น หมายถึงการฝึกอบรมที่อาศัยช่องทางผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยในการส่งผ่านการฝึกอบรมไปยังผู้เข้าฝึกอบรม โดยคุณสมบัติของเว็บในรูปแบบไฮเปอร์เท็กซ์ ไฮเปอร์มีเดีย เป็นเครื่องมือในการจัดสภาพแวดล้อมทางการฝึกอบรมและสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน ผู้เรียนกับผู้เรียนหรือผู้เรียนกับผู้สอน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ผู้เข้าฝึกอบรมยังเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระในเรื่องของเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม โดยบทเรียนและเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมบนเว็บนั้นจะเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ทันกับเหตุและปัจจัยตลอดเวลา

5.2 แนวคิดและวิธีการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

เมื่อพิจารณาการเรียนการสอนบนเว็บสามารถอธิบายลักษณะการสอน 2 แนวทางหลักคือการเรียนการสอนที่เน้นเป้าหมายและการเรียนการสอนที่เน้นความรู้แนวพุทธิปัญญานิยม

1. การเรียนการสอนที่เน้นเป้าหมาย (Objectivism/insurrectionism) การเรียนการสอนที่เน้นเป้าหมาย เป็นการเรียนการสอนที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไปในห้องเรียนและแนวทางหลักในการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ตั้งแต่ระยะเริ่มแรก และในเวลาต่อมากลุ่มการเรียนที่เน้นเป้าหมายเป็นหลักคือการเรียนการสอนในแนวทางของพฤติกรรมนิยมได้ผสมกับแนวคิดพุทธิปัญญานิยมซึ่งมีหลักการและวิธีการดังนี้

1.1 หลักการเรียนการสอน หลักการเรียนการสอนแนวพฤติกรรมนิยมคือการใช้วิธีการสร้างเงื่อนไข การให้ผลป้อนกลับ และการเสริมแรงเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้และพฤติกรรมที่ต้องการซึ่งสามารถวัดและประเมินได้ ต่อมาเมื่อประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอนในแนวพุทธิปัญญานิยม (Cognitive) ซึ่งมีหลักการเรียนรู้ว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากการรับรู้ที่ได้รับจากประสาทสัมผัสทำให้เกิดจำเป็นความจำระยะสั้นและระยะยาวการเรียนการสอนที่เน้นเป้าหมายนั้น มีแนวคิดจากโปรแกรมการเรียนรายบุคคลที่มีลักษณะเสนอเนื้อหาสาระในรูปแบบของสื่อหลายมิติ ซึ่งมีการเชื่อมโยงสาระที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพื่อเสริมสร้างหรือขยายเนื้อหาสาระเพื่อความเข้าใจของผู้เรียน การเชื่อมโยงจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยสามารถเลือกลำดับเนื้อหาสาระหรือส่วนขยายความและเรียนตามกำหนดเวลาที่เหมาะสมและความสะดวกของตนเอง รวมทั้งมีการใช้แบบฝึกปฏิบัติและการให้ข้อมูลป้อนกลับจากโปรแกรมในรูปแบบต่างๆและมีการทดสอบในการวัดผลทางการเรียนรู้ ตัวอย่างที่ชัดเจนของการสอนที่เน้นเป้าหมาย ได้แก่ ลักษณะการสอนในบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วย

สอน (Computer Assisted Instruction) ซึ่งต่อมาหลักวิธีการเรียนการสอนในบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเช่นนี้ก็ได้ประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอนด้วยเว็บ

1.2 วิธีการเรียนการสอน วิธีการเรียนการสอนที่เน้นเป้าหมายนี้ อาศัยพิสัยการเรียนรู้ของ บลูม ซึ่งแบ่งกลุ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) จิตพิสัย (affective domain) และทักษะพิสัย (psychomotor domain) ในสามกลุ่มเป้าหมายการเรียนรู้ที่เน้นเป้าหมายทางด้านพุทธิพิสัยเป็นผลลัพธ์ทางการเรียน ที่ให้ผลสัมฤทธิ์สูงกว่าอีกสองกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัยจะต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นๆที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด เช่น การเน้นผลลัพธ์ด้านทักษะพิสัยโดยทั่วไปจะต้องฝึกฝนทักษะกล้ามเนื้อการเคลื่อนไหว เช่น การแกะสลักผลไม้ ต้องอาศัยทักษะการฝึกฝนทางกล้ามเนื้อประกอบด้วย อย่างไรก็ตามพื้นฐานความรู้ด้านพุทธิปัญญาก็สามารถช่วยเสริมสร้างทักษะดังกล่าว เช่น การให้ความรู้หรือเทคนิคด้านการแกะสลักผลไม้ก็สามารถทำได้บนเว็บอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการเน้นผลลัพธ์ทางด้านจิตพิสัยก็เป็นผลของการเรียนการสอน บนเว็บที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้เช่นกันโดยที่ต้อคำนึงถึงการวัดและประเมินที่จะทำได้เที่ยงตรงนั้นได้ยาก

การเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์ทางด้านพุทธิพิสัย แบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ การจำได้ การสร้างความรู้ การทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน โดยที่สามลำดับต้นสามารถจัดให้มีการเรียนการสอนอย่างมีโครงสร้างได้ง่าย (structure) ในขณะที่สามลำดับหลังคือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล มีลักษณะที่เป็นความรู้ในระดับสูงยากต่อการออกแบบการสอนเป็นโครงสร้างอย่างชัดเจนได้ (ill structure) เทคนิควิธีการของการเรียนการสอนแนวนี้ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนให้ชัดเจน เน้นระบุผลลัพธ์ทางการเรียนการสอนที่ชัดเจนวัดได้ ใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้เรียนได้ศึกษาการกำหนดสีบนหน้าจอแล้วสามารถออกแบบเว็บเพจที่ผู้เข้าชมร้อยละ 80 ประเมินเรื่อง โทนสีในระดับดีมาก

2. กลุ่มการสอนแนวการสร้างความรู้ กลุ่มการสอนแนวนี้ได้แก่กลุ่มแนวคิดพุทธิปัญญานิยมได้แก่ แนวคิดพุทธิปัญญานิยม(Constructivist) และวิศวรรรมนิยม (Constructionist)

2.1 หลักการเรียนการสอน แนวคิดพุทธิปัญญานิยมที่มีหลักการว่าผู้เรียนแต่ละคนมีประสบการณ์ความแตกต่างกันจึงมีพื้นฐานความคิดและความรู้ที่แตกต่างกัน กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงต่อเติมเนื้อหาสาระจากความรู้และประสบการณ์เดิม และแนวคิดวิศวรรรมนิยมเห็นว่าประสบการณ์ที่แตกต่างกันแต่ละบุคคลสามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนกันได้

2.2 วิธีการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอนในกลุ่มการสร้าง

ความรู้เห็นตัวอย่างได้จากการนำเสนอเนื้อหาสาระบน เวิลด์ ไวด์ เว็บ ที่มีการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระที่หลากหลายได้จากการวิเคราะห์ความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะเลือกข้อมูลเนื้อหาและการเชื่อมโยงตามประสบการณ์และพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่เพื่อการเรียนรู้ของตนเอง ผู้สอนอาจคัดเลือกสารสนเทศที่มีอยู่บน เวิลด์ ไวด์ เว็บ สร้างเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลออกสู่ภายนอก (External link) ไปสู่แหล่งข้อมูลอื่นๆภายใต้เนื้อหาประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ลักษณะการเรียนดังกล่าวจะต้องอาศัยกลไกควบคุมการเรียนรู้โดยผู้เรียนเอง โดยผู้เรียนต้องมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมสามารถเรียนรู้ด้วยการที่นำตนเองได้ (Self-Directed Learning) และมีทักษะในการตรวจสอบพุทธิพิสัยการเรียนรู้ของตนเอง (Meta-Cognitive Skills) ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดการเรียนรู้ ควบคุมการตรวจสอบและปรับปรุงแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ ส่วนแนวคิดของวิศวรรณนิยม (Constructionist) อาศัยคุณสมบัติของเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียน ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้สอนโดยลดข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างของเวลาและสถานที่ของผู้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ การเรียนแบบความร่วมมือ (Collaborative Learning) ซึ่งหมายถึงการเรียนโดยใช้กิจกรรมที่ผู้เรียนจำนวนสองคนขึ้นไปร่วมมือกัน สรรหาความหมาย ค้นคว้า และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน หรือการเรียนที่ใช้กระบวนการแก้ปัญหา (Problem-Based Learning) การเรียนแบบเน้นวิจัยเป็นหลัก (Research-Based Learning) หรือการเรียนแบบโครงการ (Project-based Learning) ตัวอย่าง กิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงการสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4

3. การประเมินผลการเรียนบนเว็บ

3.1 ลักษณะการประเมินผลการเรียน ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญใน

กระบวนการเรียนการสอน ลักษณะของการประเมินผลการเรียนด้วยเว็บที่สำคัญคือการประเมินโดยผู้สอนไม่ได้พบปะกับผู้เรียนจริงจึงสามารถประเมินได้ทั้งสองลักษณะคือการประเมินผลความก้าวหน้า (Formative evaluation) และการประผลรวม (summative evaluation) การประเมินผลบนเว็บมีข้อดีคือผู้เรียนสามารถทราบผลได้ทันทีจากการเก็บข้อมูลและได้ตอบโดยโปรแกรมและความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลให้สามารถบันทึกข้อมูลความก้าวหน้าของผู้เรียนได้ แม้ว่าจะมีข้ออ่อนด้อยคือความเชื่อถือได้ในตัวตนจริงของผู้รับการประเมิน

3.2 หลักและวิธีการประเมินผลการเรียนบนเว็บ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

เครือข่ายเปิดโอกาสให้การประเมินสามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ และการประเมินผลตามจริง

3.2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยทั่วไปการประเมินผลการเรียนผ่านเว็บที่เน้นวัตถุประสงค์สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณเมื่อมีการวัตถุประสงค์ในเบื้องต้นแล้วก็กำหนดเกณฑ์การประเมินวิธีการประเมินสามารถจัดทำด้วยเทคโนโลยีการออกแบบโปรแกรมและระบบฐานข้อมูลทำการประเมินผลให้ผู้เรียนได้รับทราบผลได้ทันที เช่น แบบเลือกคำตอบ แบบถูกผิด จับคู่ เติมคำตอบในช่องว่าง ซึ่งการออกข้อสอบการวัดประเมินก็จะต้องกระทำอย่างมีระบบมีการหาค่าความยากง่ายและค่าความเที่ยงตรงเช่นเดียวกับการวัดประเมินผลในห้องเรียน

3.2.2 การประเมินผลตามจริง หมายถึง เทคโนโลยีเว็บและคอมพิวเตอร์เครือข่ายได้ให้ความยืดหยุ่นกับการประเมินผลตามจริง เช่น การเก็บผลของพัฒนาการของการเรียนและการประเมินที่ใช้การสื่อสารแบบประสานและต่างเวลา ดังตัวอย่างหลักการต่อไปนี้ 1. การประเมินจากงานเขียน การเรียนการสอนบนเว็บเปิดโอกาสของกระบวนการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง ผู้เรียนสามารถคัดสรร เนื้อหาสาระและสื่อสารโต้ตอบกับผู้เรียนอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญแล้วสังเคราะห์เป็นความรู้ การเขียนเป็นวิธีการที่เปิดกว้างสามารถสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ ทั้งนี้ผู้สอนยังสามารถให้ผลป้อนกลับเป็นรายบุคคล 2. การประเมินที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม การเรียนการสอนบนเว็บเป็นการเรียนที่เปิดโอกาสของการสื่อสารสองทาง ที่มีมิติอันแตกต่างไปจากช่องทางการสื่อสารอื่นๆ การสื่อสารผ่านเครือข่าย มีบริบทที่ผู้เรียนมุ่งตรงอยู่กับงานที่ทำและมีความกดดันในเรื่องบริบททางสังคมน้อย ผู้สอนอาจกำหนดเกณฑ์การประเมินโดยให้กลุ่มผู้เรียนช่วยกันทำการประเมินผลรวม หรือเมื่อมีการประเมินผลผู้เรียนสามารถที่จะทำการสื่อสารร่วมประเมิน 3. การประเมินจากผลงานจริง หลักการเรียนรู้ที่ว่าผู้เรียนจะได้ดีถ้าเรียนรู้ในเรื่องที่มีความหมายกับตนเองและเท่ากับว่าการเรียนนั้นจะต้องอาศัยทักษะการคิดขั้นสูงในระดับขั้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ ผู้สอนทำการประเมินจากผลงานจริงของผู้เรียน ในกิจกรรมการเรียนแบบโครงการ หรือทำการประเมินผลงานที่สะสมหรือปรับปรุงพัฒนามาใช้ในระยะเวลาหนึ่ง

5.3 รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ดริสคอลล (Driscoll 1997) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมบนเว็บว่าเป็นการใช้ทักษะหรือความรู้ต่าง ๆ ถ่ายโยงไปสู่ที่ใดที่หนึ่ง โดยการใช้เว็ลด์ไวด์เว็บ เป็นช่องทางในการเผยแพร่สิ่งเหล่านั้น และยังกล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมผ่านเว็บ ถ้าแบ่งตามรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้สามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบบที่เป็นตัวอักษรอย่างเดียว (Text-Only) เป็นลักษณะของการฝึกอบรม

โดยอาศัยอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีข้อจำกัดบางอย่างในการเข้าถึงข้อมูล มีลักษณะที่เป็นข้อความอย่างเดียว โดยมีเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

- 1.1 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail : E-mail) ผู้เรียนจะได้รับเนื้อหาของบทเรียนและการสื่อสารกับกลุ่มผู้เรียน ผู้สอนผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
 - 1.2 กระดานข่าวสาร (Bulletin Board) ผู้เรียนสามารถสื่อสารกันได้โดยการส่งความคิดเห็นและคำถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการอภิปรายกลุ่มได้
 - 1.3 ห้องสนทนา (Chat Room) เป็นการสื่อสารข้อมูลโดยทันทีทันใด ซึ่งสามารถสื่อสารข้อมูลระหว่างกันได้จากผู้เรียนหลาย ๆ คน รวมทั้งผู้สอน ซึ่งทำให้การเรียนรู้ด้วยวิธีดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากใช้ในลักษณะของการอภิปราย เนื่องจากผู้เรียนทุกคนและผู้สอน สามารถแสดงความคิดเห็นโต้ตอบกันได้อย่างฉับพลัน สะดวกและรวดเร็ว
 - 1.4 โพรแกรมดาวน์โหลด (Software Downloading) ผู้เรียนจะสามารถเก็บข้อมูลเอกสาร บทเรียน หรือโปรแกรมได้โดยการดาวน์โหลดจากกระดานข่าวสาร หรือดาวน์โหลดจากเว็ลด์ไวด์เว็บ โดยที่บทเรียนนั้นจะสามารถนำมาใช้ร่วมกับเครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนเอง
2. แบบที่เป็นสื่อประสม (Multimedia) เป็นแบบที่มีโครงสร้างลักษณะเป็นกราฟฟิก การสืบค้นโดยใช้ภาพในรูปแบบของเว็บ ซึ่งการฝึกอบรมแบบสื่อประสมนี้ประกอบด้วย 4 ชนิด
- 2.1 การฝึกอบรมบนเว็บ (Web/Computer-Based Training : W/CBT) มีลักษณะเด่นที่ออกแบบโปรแกรมเพื่อการเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งเหมาะสำหรับบทเรียนแบบฝึกหัด และปฏิบัติ (Drill and Practice)
 - 2.2 ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Web/Electronic Performance Support Systems : W/EPSS) มีลักษณะเด่นคือผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้ว่าเมื่อไร อย่างไร และที่รายละเอียดระดับไหนที่ต้องการเรียนรู้ และเป็นไปในลักษณะของการเรียนรายบุคคลเพื่อการแก้ไขปัญหา
 - 2.3 ห้องเรียนเสมือนจริงเรียนต่างเวลากัน (Web/Virtual Asynchronous Classroom : W/VAC) มีลักษณะเด่นคือ เป็นการออกแบบมาเพื่อการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ซึ่งไม่จำเป็นที่กลุ่มผู้เรียนและผู้สอนจะต้องเข้าศึกษาเรียนรู้พร้อมกัน แต่จะร่วมกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การระดมความคิด การอภิปราย การแก้ไขปัญหา และกรณีศึกษา บทบาทของผู้สอนคือการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการค้นคว้าของ

ผู้เรียน

2.3 ห้องเรียนเสมือนจริงเรียนเวลาเดียวกัน (Web/Virtual Synchronous Classroom: W/VSC) มีลักษณะเด่นคือออกแบบมาเพื่อการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยผู้เรียนและผู้สอนจะต้องเข้าศึกษาเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยผู้เรียนและผู้สอนจะต้องเข้าศึกษาเรียนรู้พร้อมกัน ซึ่งเป็นไปในรูปแบบการพูดคุย การอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติกรณีศึกษา ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์กันโดยใช้ การประชุมทางไกล และห้องสนทนาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

5.4 การนำการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในองค์กร

องค์กรใดจะนำการฝึกอบรมในลักษณะของการฝึกอบรมบนเว็บมาใช้องค์กรนั้น องค์กรควรมีการดำเนินการในลักษณะของโครงการนำร่องเพื่อจะนำเอาระบบดังกล่าวมาใช้ใน องค์กรก่อน เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้แก่พนักงานและผู้จัดฝึกอบรม อีกทั้งเป็นการทดลองใช้ ดริสคอลล (Driscoll 1998) ได้กล่าวถึงโครงการนำร่องในการนำรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บมาใช้ใน องค์กร ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ 12 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของโครงการนำร่องที่ชัดเจน (Clarify the purpose of the pilot) การที่องค์กรใดจะนำรูปแบบของการฝึกอบรมบนเว็บมาใช้ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ องค์กรจะต้องเริ่มจากขั้นตอนของเป้าหมายในการนำการฝึกอบรมดังกล่าวมาใช้ว่า องค์กร ต้องการสิ่งใด โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรจะเป็นผู้ที่กำหนดให้ชัดเจนวิเคราะห์ถึงความต้องการ ขององค์กรและตัวพนักงานที่ต้องการจะพัฒนาโดยใช้รูปแบบฝึกอบรมดังกล่าว ยิ่งกำหนด เป้าหมายให้ชัดเจนเพียงใด ยิ่งทำให้การวางแผนการทำให้เกิดผล และการประเมินผลยิ่งชัดเจน มากยิ่งขึ้น

2. จัดหาผู้สนับสนุนการทำงานในโครงการระดับสูง (Identify and enlist the Support of a high-level champion) องค์กรจำเป็นจะต้องหาผู้จัดการระดับสูงเพื่อจะมา สนับสนุนการทำงานโครงการนำร่องและจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการฝึกอบรม บนเว็บซึ่งจะมีส่วนในการทำให้โครงการนำร่องนี้ประสบความสำเร็จ ควรมีการเขียนโครงการ (Proposal) ที่ระบุถึงผลประโยชน์ของโครงการ โดยผลประโยชน์ที่จะได้นั้นควรมีความสอดคล้อง กับกลยุทธ์เป้าหมายและสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันขององค์กรด้วย เมื่อได้หัวหน้าแล้วจึงควร มีการเตรียมการที่จะอภิปรายกันถึงบุคคล ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระยะเวลา และการจัดการ ทรัพยากรที่ต้องการสำหรับโครงการ โดยจะต้องมีการระบุถึงงบประมาณ และเวลาที่จะทำให้ โครงการนำร่องดังกล่าวประสบความสำเร็จ

3. ตั้งทีมหลักและสมาชิก (Form a core team, and identify extended

team member) สมาชิกของทีมจะต้องเป็นผู้ใช้เวลาเพื่อใช้ในการทำโครงการนำร่องและเป็นผู้รับผิดชอบโครงการดังกล่าวด้วยหน้าที่ของทีมงานหลักและสมาชิกได้แก่

- 3.1 ทีมงานหลักจะต้องมอบอำนาจในการตัดสินใจในการมอบหมายงาน
- 3.2 ให้ข้อมูลและประเด็นสำคัญต่าง ๆ ของโครงการแก่ผู้เชี่ยวชาญ
- 3.3 จัดซื้อฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ต้องการ
- 3.4 กำหนดเกณฑ์ในการประเมินและจัดการประเมินผลโครงการนำร่อง

4. หาเกณฑ์การประเมิน (Create a set of evaluation criteria) สมาชิกในทีมหลักต้องร่วมกันคิด กำหนดวิธีในการวัดผลสำเร็จของโครงการนำร่องว่า จะใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดว่าโครงการนำร่องของเราประสบความสำเร็จ ซึ่งเกณฑ์การประเมินในที่นี้อาจจะต้องดูทั้งการฝึกอบรม ระบบจัดการข้อมูลสารสนเทศ ผู้เรียน และในขั้นตอนของการตั้งเกณฑ์การประเมิน จำเป็นจะต้องมีการให้ค่าน้ำหนักแต่ละหัวข้อในการประเมินเพื่อพิจารณาสำคัญของแต่ละหัวข้อที่จะประเมินว่า หัวข้อใดมีความสำคัญมาน้อยเพียงใดด้วย

5. พัฒนาแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล (Develop a plan to gather data)

ทีมงานจำเป็นต้องคำนึงและคิดเกี่ยวกับวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและรูปแบบในการประเมินอย่างไรจึงจะได้ข้อมูลที่เหมาะสมรูปแบบในการประเมินอย่างไรจึงจะได้ข้อมูลที่วัดตามเกณฑ์ที่ทีมตั้งไว้ โดยอาจใช้แบบสอบถามจากพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม ระบบจัดการข้อมูลสนเทศ ผู้เรียน และในขั้นตอนของการตั้งเกณฑ์การประเมิน จำเป็นจะต้องมีการให้ค่าน้ำหนักแต่ละข้อในการประเมินเพื่อพิจารณาสำคัญของแต่ละหัวข้อที่จะประเมินว่า หัวข้อใดมีความสำคัญมาน้อยเพียงใดด้วย

6. จับคู่เทคโนโลยีกับหัวข้อที่ต้องการจะฝึกอบรม (Match the technology and topic)

ทีมงานต้องพิจารณารูปแบบของเทคโนโลยีที่จะใช้ในการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ แต่ละหัวข้อ โดยระบุวัตถุประสงค์ตามความรู้ ความสามารถ เช่น ถ้าเป้าหมายของคอร์ส คือ การสอนพนักงานขายให้ใช้ Microsoft Access เป็น เราอาจจะใช้รูปแบบใดในการฝึกอบรม เช่น เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (CBT) หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หลังจากนั้นให้กำหนดระดับของความสามารถทางด้านเทคโนโลยีขององค์กร โดยจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมถึงระดับความซับซ้อนของเทคโนโลยีที่ใช้ ทางออกที่ง่ายที่สุดก็คือ การซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปที่มีอยู่จากบริษัทผู้ผลิต หรือองค์กรอาจจะสร้างโปรแกรมขึ้นเองก็ได้ โดยรูปแบบนั้นอาจจะมีในลักษณะของไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) การประชุมทางไกล (Video Conferencing) ห้องสนทนา (Chat Room) กระดานข่าวสาร (Bulletin Board)

7. การนำโปรแกรมสำเร็จรูปไปใช้หรือพัฒนาโปรแกรมนำร่อง (implement and off-the-shelf program, or develop the pilot program) การที่จะพิจารณาในการที่จะเลือกว่าองค์กรจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หรือจะสร้างโปรแกรมเองนั้น โดยต้องพิจารณาในหลาย ๆ ประเด็นด้วยกันว่าองค์กรมีความพร้อมที่จะสร้างโปรแกรมเองหรือไม่ เช่น งบประมาณขององค์กรมีมากน้อยเพียงใด การเลือกผู้ให้บริการ (Vendor) ก็มีผลสำคัญจะต้องพิจารณาถึงตัวโปรแกรมของแต่ละที่ว่า โปรแกรมใดที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถขององค์กรมากที่สุด โดยอาจพิจารณาตัวโปรแกรมได้ดังนี้

7.1 ความซับซ้อนของเนื้อหา (Complexity of Content) ซึ่งเหมือนกับ การฝึกอบรมในห้องเรียน แต่เนื้อหายุ่งยากกว่า และใช้ระยะเวลาในการพัฒนาการฝึกอบรมนานกว่า หากเนื้อหาในบทเรียนนั้นมีความซับซ้อนมากเกินไป อาจทำให้ผู้เรียนเกิดความสับสนและไม่เข้าใจ ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุผลตามที่องค์กรได้วางเป้าหมายไว้ เนื้อหาจึงควรมีลักษณะที่ชัดเจนกระชับ เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนจนเกินไป

7.2 ความหลากหลายของสื่อ (Richness of Media) จุดแข็งของการ ฝึกอบรมบนเว็บนั้น คือ ความสามารถในการใช้สื่อได้มาก เช่น ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว การมีปฏิสัมพันธ์และ วิดีทัศน์ การใช้สื่อถือว่า เป็นการเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี แต่ก็มีข้อจำกัดที่ว่า สื่อที่ใช้ไม่ควรมีมากเกินไป ซึ่งอาจทำให้เกิดผลในทางลบมากกว่าจะเป็นไปในทางสร้างสรรค์ คือ อาจทำให้ผู้เรียนเกิดความรำคาญและเบื่อหน่ายได้

7.3 ความคุ้นเคยกับโปรแกรม (Familiarity with Tools) โปรแกรมควร ทำให้ผู้เรียนรู้สึกคุ้นเคยกับโปรแกรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนด้วย และโปรแกรม จะต้องง่ายกับการใช้งาน (User Friendly) เมื่อผู้เรียนไม่เข้าใจ บทเรียนควรมีตัวช่วยในการ เรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

8. การเตรียมการรองรับการผิดพลาด (prepare for Rollout) ทีมงานหลัก ของโครงการควรมีการเตรียมตัวอยู่เสมอเพื่อพร้อมที่จะรับการผิดพลาดของโปรแกรมที่ทำขึ้นอยู่ ตลอดเวลา เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสียหายมากนักหากเกิดความผิดพลาดเหล่านั้นเกิดขึ้นจริง ๆ จึงควรมีการเตรียมแผนสำรองไว้ หากเกิดข้อผิดพลาดใด ๆ จะได้นำแผนสำรองดังกล่าวมาใช้กับ โปรแกรมได้อย่างรวดเร็ว

9. การตรวจสอบความเรียบร้อยของโปรแกรม (Conduct Dry Run) การ ตรวจสอบความเรียบร้อยของโปรแกรมนั้นเพื่อให้แน่ใจว่า จะไม่มีข้อบกพร่อง เช่น การสะกดคำ ผิดพลาด การเชื่อมโยงของเมนู ความสับสนของคำสั่ง ซึ่งเป็นการให้ผลย้อนกลับเพื่อที่ทีมงานจะ

ได้พัฒนาและตรวจสอบได้ล่วงหน้าก่อนนำไปใช้งานจริง

10. การใช้โปรแกรม (Deliver the Program) การใช้โปรแกรมจะต้องมีการกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการใช้งานของโปรแกรมนำร่องดังกล่าวให้แน่นอน และควรมีการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบและเห็นความสำคัญของโปรแกรมนำร่องนี้ สนับสนุนให้พนักงานได้ลองใช้โปรแกรมอย่างสมบูรณ์โดยทีมงานหลักควรมีการส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ 2 สัปดาห์ 1 สัปดาห์ และ 2 วัน ก่อนที่จะสิ้นสุดระยะเวลาการใช้งานของโปรแกรม

11. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Gather Data) ขั้นตอนนี้เป็นารรวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 5 ที่ทีมงานหลักได้มีการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยดำเนินการตามแผนดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับจากการใช้โปรแกรมนำร่อง โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลขณะที่โปรแกรมนำร่องยังใช้งานอยู่

12. สรุปและเสนอแนะ (Summarize the Experience and make Recommendation) เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมผลข้อมูลแล้ว นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และเขียนรายงานสรุปผลสภาพความเป็นจริงของโครงการนำร่องการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาว่า องค์กรนำโปรแกรมการฝึกอบรมบนเว็บไปใช้งานจริงอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

5.5 กระบวนการออกแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

แบนนาน และ มิเฮม (Bannan and Miheim 1997) ได้ศึกษาถึงการออกแบบการเรียนการสอนบนเว็บโดยออกแบบการเรียนการสอนบนเว็บเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. องค์ประกอบของโปรแกรมการเรียน การออกแบบโปรแกรมการเรียน กิจกรรมการเรียนที่สัมพันธ์กัน และผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนบนเวปไซต์ไวด์เว็บ มีพื้นฐานกลยุทธ์การออกแบบบนคุณสมบัติเฉพาะคือ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของผู้เรียน ความต้องการของผู้เรียน และธรรมชาติของงานนั้น ๆ ถ้าพิจารณาแก่นองค์ประกอบของการเรียนการสอนจะมีความสำคัญเมื่อนำมาออกแบบการเรียนบนเว็บ

ดังนั้นพื้นฐานทฤษฎีการเรียนการสอนบนเว็บ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนเลือกกิจกรรมให้สอดคล้องในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ เปิดโอกาส และสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนของเวปไซต์ไวด์เว็บ มาใช้ในการออกแบบโดยมีวิธีการสอน เป้าหมายการสอน และแนวทางปฏิบัติในการเรียนบนเว็บ

2. วิธีการสอน การเรียนการสอนบนเว็บมีวิธีการสอนที่เฉพาะโดยการออกแบบความหลากหลายของโปรแกรมการเรียนตามความสามารถ และคุณสมบัติ

3. กิจกรรมการสอน การออกแบบการสอนและกิจกรรมบนเว็บมีทั้งแบบการเรียนรู้แบบปกติและเฉพาะรายบุคคล

3.1 กิจกรรมการเรียนการสอนปกติ ได้แก่ การบอกรายละเอียดของโปรแกรมการเรียน การอ่านหนังสือ การมอบหมายงานที่ปฏิบัติ การพูดคุย การอภิปราย การประชุมผ่านเว็บ เป็นต้น

3.2 กิจกรรมการเรียนการสอนเฉพาะ ได้แก่ การเชื่อมข้อมูลต่าง ๆ ที่เปิดออกให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลภายนอก เช่น การเชื่อมต่อไปยังเว็บเพจต่าง ๆ ข้อมูลพื้นฐานบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การบริการค้นหาข้อมูล การให้การเรียนการสอนในห้องเรียนของผู้เรียน การจัดหาความร่วมมือกับสิ่งแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ บทบาทสมมุติ และการปฏิสัมพันธ์กับแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกเว็บ

ดริสคูล (Driscoll 1998) ได้แบ่งเป็นขั้นตอนสำหรับกระบวนการของออกแบบการฝึกอบรมบนเว็บที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความจำเป็นของผู้เรียน (Assessing Learner needs) เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์ ประเมินหาความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาโดยฝึกอบรมในเว็บ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีการกำหนดขอบเขตของโครงการ เป้าหมายของการศึกษาความมุ่งหมายของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมในการส่งข้อมูล เพื่อให้ผู้ออกแบบการฝึกอบรมจะได้ตัดสินใจในการกำหนดรูปแบบของโปรแกรมที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด (Selecting the most appropriate web-based training method) จากผลการวิเคราะห์ความจำเป็นของผู้เรียน ผู้ออกแบบจะเลือกรูปแบบวิธีการของการฝึกอบรมในเว็บที่เหมาะสมสำหรับบทเรียนหรือหลักสูตรที่จะสร้าง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมบนเว็บแบ่งออกเป็น 4 วิธี คือ

2.1 บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรมในเว็บ (Web/computer-Based Training: W/CBT) เป็นวิธีการฝึกอบรมบนเว็บที่นำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรมมาใช้บนเว็บ โดยการนำเสนอเนื้อหาที่มีการออกแบบโครงสร้างอย่างดี แบ่งเป็นบทเรียน มีการประเมินผลและติดตามความก้าวหน้าของผู้เข้าฝึกอบรม และผู้เข้าฝึกอบรมเองสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้สอนได้ด้วยตนเองตามเวลาที่สะดวกโดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่อยู่บนเว็บทั้งแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาและต่างเวลา

2.2 ระบบสนับสนุนสมรรถนะการทำงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์บนเว็บ (Web/Electronic Performance Support Systems : W/EPSS) เป็นวิธีการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อ

ใช้แก้ปัญหาในขณะเกิด การปฏิบัติงานแบบทันเวลา (just-in-time) ซึ่งจะเน้นการแก้ปัญหา และการสอนงาน โดยผู้เข้าฝึกอบรมเป็นผู้ตัดสินใจเองว่าจะเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งใดในองค์กร โดยองค์กรจะจัดทำระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็น 2 แบบ คือ 1) ความรู้ที่สามารถรวบรวมและจัดเก็บไว้ได้ในรูปแบบของเอกสารสนเทศ และไฮเปอร์มีเดีย ที่สามารถเรียกมาใช้ได้ทันทีผ่านฐานข้อมูลจากระบบเครือข่ายขององค์กร 2) ความรู้ที่ไม่สามารถรวบรวมและจัดเก็บไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด การให้คำแนะนำ คำปรึกษา การสอนงาน จากตัวผู้ชำนาญงานด้านนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งความรู้แบบที่สองนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ทันทีโดยการติดต่อสื่อสารกับผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ผ่านเครื่องมือสื่อสารที่อยู่บนเว็บทั้งแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลา (Synchronous) และแบบปฏิสัมพันธ์ต่างเวลา (asynchronous)

2.3 การปฏิสัมพันธ์ต่างเวลาบนเว็บ (Web/Virtual Asynchronous Classroom : WVAC) เป็นวิธีการฝึกอบรมแบบห้องเรียนเสมือนจริงโดยที่ผู้เข้าฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกันกับกลุ่มจริง (non-real-time) แต่ใช้การติดต่อสื่อสารกับกลุ่มโดยใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานข่าว กระดานประกาศ การฝึกอบรมวิธีนี้จะประกอบด้วยกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอภิปราย ระดมความคิดเห็น วิเคราะห์กรณีศึกษา

2.4 การปฏิสัมพันธ์ในเวลาพร้อมกันบนเว็บ (Web/virtual Synchronous Classroom : WVSC) เป็นวิธีการฝึกอบรมแบบห้องเรียนเสมือนที่ผู้เรียนต้องออนไลน์ในเวลาเดียวกันเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน ซึ่งผู้เข้าฝึกอบรมต้องเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกันกับกลุ่มจริงในเวลาเดียวกัน (real-time) จากสถานที่ใดก็ได้ ผู้เข้าฝึกอบรมจะติดต่อสื่อสารกับกลุ่มโดยใช้ห้องสนทนา กระดานไวท์บอร์ดออนไลน์ การประชุมโดยใช้เสียง การฝึกอบรมวิธีนี้ประกอบด้วยกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอภิปราย การแก้ปัญหาร่วมกัน โดยมีผู้สอนคอยให้คำปรึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลความเรียบร้อยในระหว่างการฝึกอบรม

3. การออกแบบบทเรียน (Designing Lessons) เป็นขั้นตอนในการออกแบบ เพื่อเป็นการวางแผนหรือวางแผนพัฒนารายละเอียดซึ่งจะทำในขั้นตอนการกำหนดแผนงานต่อไป ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยที่จำเป็น ประกอบด้วย

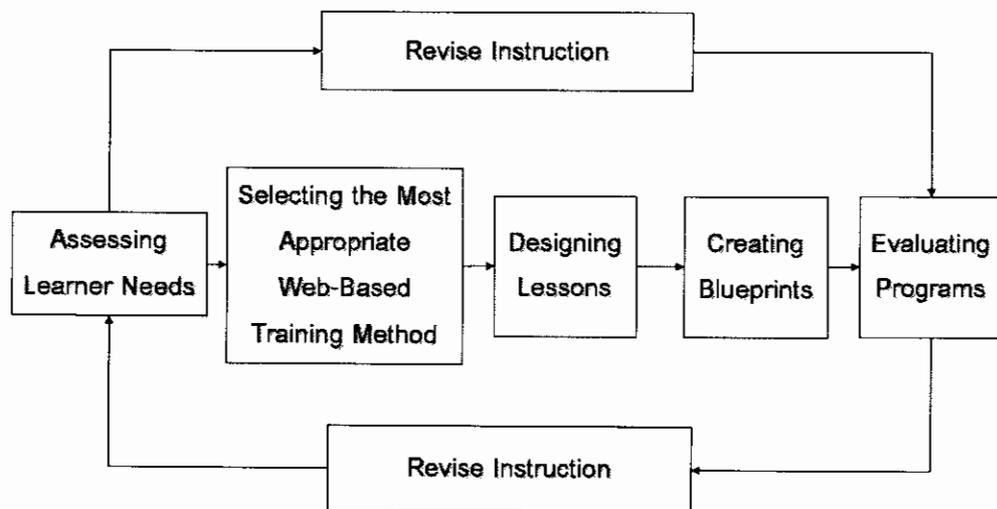
3.1 การกำหนดการมีปฏิสัมพันธ์ที่สนับสนุนหรือช่วยในการถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงของทักษะและความรู้

3.2 วางแผนวงจรป้อนกลับที่ถูกต้องและเป็นไปได้จริง

3.3 ออกแบบโครงสร้างและลำดับทรัพยากร ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการคำนึงถึงบทบาทของผู้สอน บทบาทของผู้เรียน และมีการปฏิสัมพันธ์ด้วย

4. การสร้างแผนงาน (Creating blueprint) เป็นพื้นฐานจากขั้นตอนการออกแบบบทเรียนจะเป็นการให้รายละเอียดของแผนงานว่า จะสร้างการปฏิสัมพันธ์ของข้อมูล (Document interactions) เป็นอย่างไร กำหนดวงจรป้อนกลับของบทเรียน (Feedback loops) และกำหนดโครงสร้างข้อมูล (Information Structure) แผนงานยังมีการบริหารจัดการแนวทางการความต้องการและสร้างสคริปต์เสียงและภาพ รวมถึงการผลิตโครงร่าง (Producing storyboards)

5. การประเมินผลโปรแกรม (Evaluating programs) หลังจากการออกแบบเสร็จสมบูรณ์ขั้นตอนการประเมินผลเป็นการปฏิบัติเพื่อทดสอบส่วนประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรม เพื่อความแม่นยำประสิทธิภาพ และความชัดเจน โปรแกรมจะให้ผู้สอนได้ทบทวนพิจารณาเพื่อพิสูจน์ความเป็นไปได้ที่จะมีการเพิ่มบทบาทของผู้สอนกับปฏิสัมพันธ์กลุ่ม



แผนภาพที่ 17 แสดงกระบวนการออกแบบการฝึกอบรมบนเว็บ

ที่มา : นิษฐา พุฒิมานรติกุล, "การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), 31.

จากการศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบการฝึกอบรมบนเว็บนั้น ต้องประกอบด้วยกระบวนการในการสร้าง และออกแบบการฝึกอบรมบนเว็บ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1) การ

ประเมินความจำเป็นของผู้เรียน 2) การเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดของการฝึกอบรมบนเว็บ 3) การออกแบบบทเรียน เพื่อวางแผนทางหรือวางแผนพัฒนารายละเอียดของบทเรียน 4) การสร้างแผนงานเป็นการแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของข้อมูล โครงสร้างของข้อมูลในบทเรียน และ 5) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อทดสอบส่วนต่าง ๆ ของโปรแกรมเพื่อวัดความแม่นยำประสิทธิภาพของโปรแกรม ผู้ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมบนเว็บ จึงควรมีการวางแผนเป็นกระบวนการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บทเรียนในการฝึกอบรมนั้นประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรมเอง

5.6 การออกแบบบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบมีปฏิสัมพันธ์

1. Real Classroom การเรียน การสอน เป็นแบบ Synchronous ผู้เรียนจะมีความตั้งใจมีแค่นั้น 20 นาทีแรก แล้วก็ค่อยจางหาย จนกว่าจะถูกกระตุ้นใหม่ การเรียนถ้าเป็นการฟังและดูอย่างเดียว ก็จะไม่สนุก ผู้สอนจึงพยายามถามคำถาม พยายามให้ผู้เรียนถาม หรือพยายามให้ผู้เรียนได้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียน

หัวใจคือว่าจะสอนให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างไร และทำอย่างไรถึงจะทำให้ผู้เรียนมีความตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะเรียน ข้อเท็จจริงจากสถิติการจดจำได้หลังเรียน ดังนี้

จำได้ 10%	ถ้าอ่านอย่างเดียว
จำได้ 20%	ถ้าได้ฟังอย่างเดียว
จำได้ 30%	ถ้าได้เห็นอย่างเดียว
จำได้ 50%	ถ้าได้อ่านและได้ฟัง
จำได้ 70%	ถ้าสามารถพูดอธิบาย
จำได้ 90%	ถ้าสามารถพูดอธิบายและทำ

นอกจากนี้ คนเราจะเริ่มจำได้น้อยลงเมื่อเวลาผ่านไป จากข้อมูลของ Research Institute of America พบว่า หลังจากการบรรยาย 33 นาที คนเรียนจะจำได้ 51% เมื่อ 2 วันผ่านไป จะจำได้ 33% และ 3 สัปดาห์ จำได้ 15%

ในยุค e- Learning นี้ ประสบการณ์การเรียนจะเป็นประสบการณ์ที่เกิดจากผู้เรียนใช้บทเรียน Online หรือ ที่เรียกว่าบทเรียน e-Learning บทเรียนไม่ใช่เพียงที่เก็บองค์ความรู้ แต่บทเรียนยังทำช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ได้ผล มีเทคนิคด้านซอฟต์แวร์ที่ฝังในบทเรียน ที่ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียนเฉก เช่น การเรียนกับอาจารย์ที่มีพรสวรรค์การสอน ดังนั้นการออกแบบบทเรียนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งยวด

2. Virtual Classroom ห้องเรียนเสมือน ซึ่งหมายถึงการอุปมาอุปมัยลักษณะของห้องเรียนบนอินเทอร์เน็ต โดยที่กระดานคือหน้าจอแสดงเนื้อหา อาจารย์คือบทเรียนหรือผู้สอน

จริงๆ แต่อยู่อีกที่หนึ่งผู้เรียนมีเครื่องมือที่ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนได้ ห้องเรียน ผู้เรียนสามารถสอบในหน้าจอได้และมีการเก็บคะแนนก็ได้ ในห้องเรียนปกติ จำนวนนักศึกษาจะถูกจำกัดโดยพื้นที่ห้องเรียน แต่ห้องเรียนเสมือนจำนวนนักศึกษาอาจมีได้เป็นพัน เป็นหมื่น หรือมากกว่านั้น

ในระบบห้องเรียนเสมือน ห้องเรียนในอินเทอร์เน็ตนี้ถูกสร้างขึ้นและบริหารจัดการโดยซอฟต์แวร์ LMS (Learning Management System) ผู้เรียนเห็นบทเรียนผ่านหน้าจอ และมี ปุ่ม Navigation ที่จะสั่งให้บทเรียนเดินหน้า ถอยหลังได้ บทเรียนจะอยู่ในรูปเป็นหน้าๆหรือเฟรม โดยอาจมีเครื่องมือช่วยในการสื่อสารต่างๆ เช่น Messenger, IP Phone , IP Video หัวใจของห้องเรียนเสมือน คือ 1.) ต้องให้ผู้เรียนเรียนได้ 2.) ต้องกระตุ้นความสนใจที่จางหายไปทุก 20 นาที เพื่อฟื้นฟูความสนใจขึ้นใหม่ 3.) ต้องใช้สีและรูปแบบที่ทำให้ผู้เรียนมีความสบายในการเรียน 4.) ต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Engaging) กับบทเรียนในเชิงปฏิสัมพันธ์ 5.) ต้องมีการทบทวนตลอดเส้นทางการเรียน 6.) ต้องมีการทดสอบความเข้าใจตลอดเส้นทางการเรียน แต่โดยรวมแล้วต้องนำหลักของ Instructional Design มาประยุกต์ใช้

3. e-Learning Model ระบบการเรียน ออนไลน์ ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LMS (Learning Management System) ซึ่งทำหน้าที่บริหารจัดการบทเรียน หลักสูตร ผู้เรียนและผู้สอน และผลการเรียน การแบ่งรูปแบบการเรียนการสอนโดยยึดหลักของชนิดของบทเรียนและเครื่องมือสื่อสาร จะแบ่งได้ 3 รูปแบบ คือ

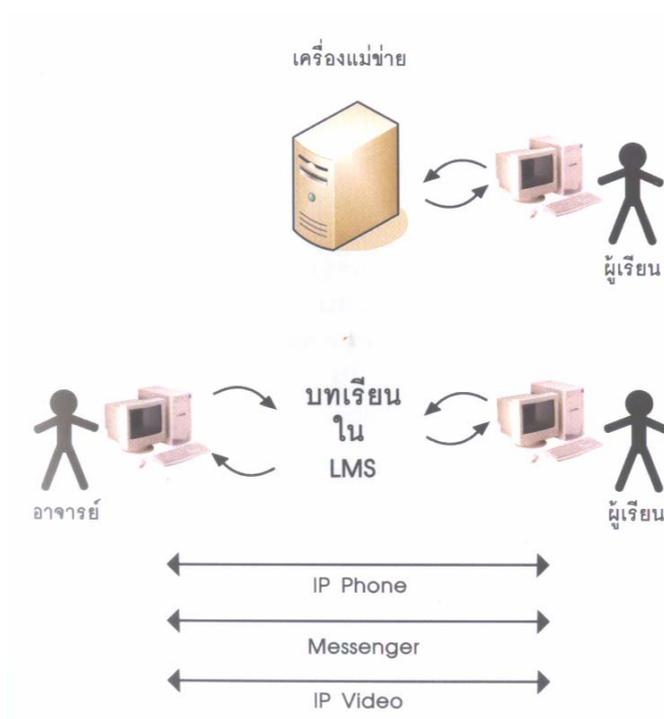
3.1. Asynchronous e-Learning Model หมายถึงระบบที่เรียนผ่านเว็บ โดยผู้เรียนสามารถเรียนได้ทันที ทุกที่ ทุกเวลา โดยไม่มีอาจารย์เข้ามาเกี่ยวข้อง ณ เวลานั้นๆ โดยมีระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต โดยใช้ ระบบ LMS จัดการ Sever.....Computer.....Lerner โดยแม่ข่ายควบคุมด้วย LMS ดังแผนภาพที่ 18



แผนภาพที่ 18 แสดงรูปแบบการเรียนแบบ Asynchronous e-Learning Model

ที่มา: สุชาย ธนวิเสถียร และ ชูเกียรติ ศักดิ์จิรพาพงษ์, การออกแบบอีเลิร์นนิ่งแบบมีปฏิสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : ดิจิเทนต์, 2549),6.

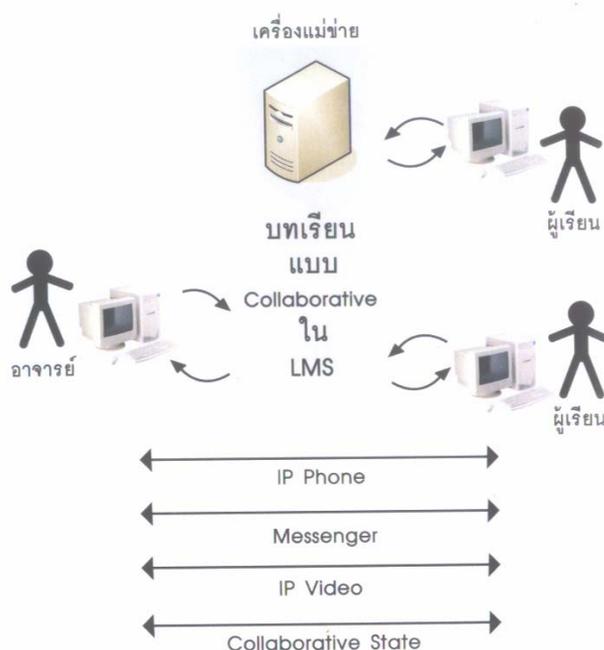
3.2. Synchronous e-Learning Model หมายถึง ระบบที่ ผู้เรียน ผู้สอน และ บทเรียน อยู่ในสถานที่ที่แตกต่างกันแต่อยู่ ณ เวลาเดียวกัน โดยมีระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่ เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ที่สำคัญระบบต้องมี Instant Messenger มาช่วยในการโต้ตอบ เช่น การ ใช้ IP Phone หรือ IP Video ในการสนทนาโต้ตอบและการปฏิสัมพันธ์แบบเห็นหน้าดังแผนภาพที่ 21 Sever.....Computer.....Lerner โดยแม่ข่ายควบคุมด้วย LMS และมี IP Phone, IP Video และ Messenger (Chat)



แผนภาพที่ 19 แสดงรูปแบบการเรียนแบบ Synchronous e-Learning Model

ที่มา: สุชาย ธนเสถียร และ ชูเกียรติ ศักดิ์จิรพาพงษ์, การออกแบบอีเลิร์นนิ่งแบบมีปฏิสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : ดิจิเทนต์, 2549),7.

3.3. Collaborative e-Learning Model เป็นรูปแบบที่พัฒนาจาก Synchronous e-Learning Model แต่ผู้เรียนและผู้สอนต้องทำกิจกรรมร่วมกันโดยอาศัยบทเรียนที่เป็นแบบ Interactive เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งสองฝ่าย โดยอาศัยบทเรียนที่ถูกออกแบบเป็น Collaborative State โดย Sever.....Computer.....Lerner โดยแม่ข่ายควบคุมด้วย LMS และมี IP Phone, IP Video และ Messenger (Chat) ร่วมกับบทเรียนแบบ Collaborative State ดังแผนภาพที่ 20



แผนภูมิที่ 20 แสดงรูปแบบการเรียนรู้แบบ Collaborative e-Learning Model

ที่มา: สุชาย ธนวเสถียร และ ชูเกียรติ ศักดิ์จักรพาพงษ์, การออกแบบอีเลิร์นนิ่งแบบมีปฏิสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : ดิจิเทนต์, 2549),8.

จากรูปแบบดังกล่าว จะเป็นการนำชิ้นส่วนที่เล็ก(Digital Asset) ในรูปแบบ File ประเภทต่างๆ เช่น รูปแบบ HTML,JPEG,BMP,MPEG,WAV,AVI,Javascript เป็นต้น เพื่อประกอบเป็นบทเรียนที่มีความหมาย โดยนำมาผูกร้อยเรียงกันเป็นหน้าเรียน หรือเฟรม ตามมาตรฐาน SCROM (Sharable Content Object Reference Model) ซึ่งประกอบด้วย 1.) วัตถุประสงค์ 2.) เนื้อหาบทเรียน 3.) กิจกรรมทดสอบ

5.7 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

การออกแบบการเรียนรู้การสอนบนเว็บเป็นการประยุกต์หลักการเรียนรู้ของบุคคลเข้ากับคุณสมบัติของเทคโนโลยีเว็ลด์ไวด์เว็บ และคุณสมบัติของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างบทเรียนและกิจกรรมในการเรียนรู้ ใช้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนบนเว็บจึงควรพิจารณาองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน 2) ด้านมิติของเวลา 3) ด้านวิธีวิทยาการสอน/การประเมิน

1. การปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนการสอนบนเว็บ การเรียนการสอนบนเว็บมีความแตกต่างกับการเรียนการสอนในห้องเรียนทั่วไป กล่าวคือการเรียนรู้การสอนด้วยเว็บเป็นการใช้

คอมพิวเตอร์เป็นสื่อกลางในการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (Computer mediated communication : CMC) โดยที่ผู้เรียนผู้สอนไม่จำเป็นต้องพบปะกันจริง กิจกรรมการเรียนที่เกิดขึ้นเป็นการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนการสอน 2 ลักษณะ คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหาสาระในรูปแบบไฮเปอร์มีเดีย (Learner – content interaction) และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและสอน (Learner-to-learner VS Instructor Interaction)

1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหาสาระ หมายถึง กิจกรรมการเรียนในรูปแบบของบทเรียนที่สร้างด้วยไฮเปอร์มีเดีย (Hypermedia) ที่เป็นผู้สอนได้ออกแบบไว้แล้วอย่างเป็นระบบการใช้ไฮเปอร์มีเดียนำเสนอเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนและรวมทั้งการให้ผลป้อนกลับช่วยให้ความยืดหยุ่นกับผู้เรียนที่จะศึกษาได้ด้วยตนเองเวลาที่ตนเองสะดวกเสมือนหนึ่งมีสอนถ่ายทอดเนื้อหาและกระตุ้นซึ่งนำการเรียนรู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหา จึงควรต้องพิจารณากระบวนการในการปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนกับเนื้อหา รวมทั้งเทคนิควิธีในการสร้างการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหา ซึ่งจะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.1 กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเนื้อหา ในการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับเนื้อหา อธิบายเป็นกระบวนการตามแนวคิดของเมย์ (Mayer 2002) ได้แก่ การรวบยอดความคิด การสร้างความรู้ และการตอบโต้ความคิด 1) การรวบยอดความคิด เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระในระดับต้นเป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนควบคุมบทเรียนตามช่วงจังหวะการเรียนรู้ลำดับเนื้อหาของบทเรียน 2) การสร้างความรู้การปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระในระดับที่สูงขึ้นมาเป็นการที่ผู้เรียนสร้างความรู้จากเนื้อหาสาระที่ได้รับและเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองโดยต่อโยงความรู้นั้นเข้ากับการประสบการณ์เดิมของตนเอง 3) การตอบโต้ความคิด การที่ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระประกอบด้วยกระบวนการสนทนาโต้ตอบระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และผู้สอนการเรียนการสอนบนเว็บจึงต้องมีเครื่องมือให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการดังกล่าว เพิ่มเติมจากการนำเสนอเนื้อหาสาระจึงจะช่วยให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดประยุกต์เป็นความรู้ของตนเองที่ใช้งานได้ทั้งนี้ในส่วนของการโต้ตอบอภิปรายนี้สามารถสอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการเรียน และสามารถจำลองให้เกิดขึ้นได้ด้วยการใช้ฐานข้อมูล และเครื่องมือการสื่อสารแบบประสานเวลาหรือการสื่อสารแบบต่างเวลา

1.1.2 การปฏิสัมพันธ์ในบทเรียนบนเว็บ เมื่อพิจารณาคอร์สแวร์หรือบทเรียน บนเว็บ ตามกระบวนการและความเข้มข้นในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหา จึงจำแนกบทเรียนบนเว็บออกได้เป็น 3 ระดับ คือ 1.ระดับพื้นฐาน 2.ระดับกลาง

3.ระดับสูง 1) บทเรียนเว็บระดับพื้นฐานโปรแกรมบทเรียนในลักษณะนี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการค้นคว้าและการขยายความคิด ได้แก่ เนื้อหาสาระบทเรียน ที่เสริมสร้างจากการเรียนในห้องเรียน 2) บทเรียนบนเว็บระดับกลาง โปรแกรมบทเรียนในระดับกลางนี้เป็นโปรแกรมที่ช่วยผู้เรียนสร้างผลงานหรือความรู้จากเนื้อหาสาระที่น่าเสนอโปรแกรมบทเรียนเหล่านี้มักอยู่ในรูปของคำสั่ง วัสดุงานหรือกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนจนกระทั่งผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ 3) บทเรียนบนเว็บระดับสูง โปรแกรมบทเรียนในลักษณะนี้ เป็นโปรแกรมการเรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับมาใหม่ ด้วยกระบวนการสนทนากับกลุ่มผู้เรียนหรือผู้สอนโปรแกรมในระดับนี้อาจออกแบบเป็นกิจกรรมการเรียนที่สนับสนุนการศึกษาแบบรายคู่หรือเป็นการศึกษาแบบกลุ่ม รวมทั้งอาจใช้ฐานข้อมูลเพื่อสร้างเป็นปัญหาถามตอบ เป็นต้น

1.1.3 เทคนิควิธีการสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเนื้อหา การออกแบบการเรียนการสอนบนเว็บที่สร้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเนื้อหาสาระมีเทคนิควิธีหลายประการ ได้แก่ 1) การนำเสนอสารสนเทศและบทเรียน การนำเสนอเช่นนี้เป็น การเชื่อมโยงเนื้อหาสาระโดยทำให้ข้อมูล แปลงรูปเป็นความรู้ในที่สุดถือเป็นการจัดสรรทรัพยากรเพื่อช่วยในการเรียนรู้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสารสนเทศ โปรแกรมบทเรียนทั่วไป หรือโปรแกรมการเรียนที่ ออกแบบสำหรับเฉพาะกลุ่มผู้เรียน 2) การใช้เทคนิคการตอบสนองกันเบื้องต้น เช่น การนำเสนอ สหเทศที่ให้การเชื่อมโยงไปยังโหมดต่างๆ ตามความสนใจของผู้เรียน หรือการสร้างภาพให้มีการโต้ตอบปฏิสัมพันธ์ (Interactive animation) การวางเมาส์บนภาพ (Image rollover) ช่วยการ อธิบายเพิ่มเติมบางสิ่ง โดยผู้เรียนคลิกหรือวางในส่วนของที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพ 3) การ ใช้เทคนิคการโต้ตอบกับโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการใช้ฟอร์ม ฐานข้อมูล เช่น ข้อความ ปุ่ม การ แสดงรายการที่ซ่อนเพื่อเปิดโอกาสการปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายเป็นการให้ทางเลือกกับผู้เรียนและ ทำให้ผู้สอนหรือโปรแกรมสามารถให้การป้อนกลับผู้เรียนได้ทันทีทันใด การให้ฟอร์มให้เกิดการ ปฏิสัมพันธ์ สามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามก่อนเรียนเป็น เครื่องมือช่วยรวบรวมความคิดเห็นและภูมิหลังของผู้เรียน การค้นหา การใช้เครื่องมือในการ ค้นหา เป็นการออกแบบให้ผู้เรียนสามารถเลือกเพจหรือสารความรู้จากฐานข้อมูลได้ด้วยตนเอง โดยการพิมพ์ค่า หรือ ข้อความสำคัญ ประสบการณ์การเรียนรู้ learning experience เป็นการใช้ ฟอร์มเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนที่เหมาะสมที่สุดกับรายบุคคล เช่น การใช้ แบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อเลือกโปรแกรมการเรียน ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมตรงความรู้เดิม และความต้องการของผู้เรียน 4) การเข้าถึงระยะไกลเป็นการออกแบบให้เครื่องมือที่ผู้เรียนสามารถ เข้าถึงคอมพิวเตอร์ให้บริการอื่นๆ เช่น บางเว็บไซต์ได้ให้บริการฐานข้อมูลในการสืบค้น 5) การฝึก

ปฏิบัติวิธีการฝึกปฏิบัติเป็นเทคนิคที่เน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะความชำนาญจากการทำซ้ำเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ เช่น การคำนวณ 6) การจำลองสถานการณ์ โดยทั่วไปมักนำเสนอในรูปแบบที่ให้ผู้เรียนตอบคำถามตรงจุดประสงค์ก่อนที่จะนำเข้าสู่ระบบเรียน หรือ อาจใช้สถานการณ์จำลองเป็นตัวเดินเรื่องและใช้การสร้างเงื่อนไขในสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนได้ตอบกับโปรแกรม 7) การประเมินตนเองเป็นการจัดสรรโปรแกรมที่ผู้เรียนสามารถประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง โปรแกรมส่งผลให้ผู้เรียนโดยตรง พร้อมทั้งคำแนะนำประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง โปรแกรมจะส่งผลให้ผู้เรียนโดยตรง พร้อมทั้งคำแนะนำโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเองว่าจะต้องการทำการทำสอบใหม่จนกว่าจะตอบถูกต้องทั้งหมด หรือ ไม่หรือต้องการชี้แนะเพื่อประเมินความก้าวหน้าของตนเอง 8) การทำแบบทดสอบในการศึกษาด้วยตนเองผู้เรียนสามารถส่งคำตอบไปยังโปรแกรมเพื่อจัดเก็บข้อมูลคะแนนที่ผู้เรียนได้รับไปยังฐานข้อมูลเพื่อบันทึกผลการเรียนรวม 9) การประเมินรายวิชา ผู้เรียนสามารถเสนอความคิดเห็นในการเรียนรู้และเนื้อหาโปรแกรมที่ตนเองได้ศึกษา การรายงานในการประเมินรายวิชาออนไลน์เป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขในรายวิชาให้ตรงตามความต้องการเรียน

1.2 การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้สอน Learner to learner V.S instruction interaction การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้สอนเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ได้ตอบอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดระหว่างบุคคลซึ่งอาจจัดเป็นความสัมพันธ์ในสองระดับ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งมีลักษณะการปฏิสัมพันธ์รวมทั้งจุดมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ได้หลายวิธี

1.2.1 ลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และผู้สอน เกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ เช่น แบบรายคู่ แบบกลุ่มศึกษา ดังตัวอย่างต่อไปนี้ 1) แบบรายคู่ เป็นการจัดการปฏิสัมพันธ์ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้ความช่วยเหลือแบบหนึ่งต่อหนึ่ง สามารถจัดเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนรายบุคคลกับผู้สอน การจัดการมีการเรียนรู้เป็นรายคู่ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษากับผู้เชี่ยวชาญโดยตรง 2) แบบกลุ่มศึกษา การจัดกิจกรรมกลุ่มศึกษาสามารถจัดในลักษณะเน้นผู้เรียนรายบุคคล ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มหรือเน้นระหว่างกลุ่มผู้เรียน เช่น แบบรายบุคคลปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เช่น ผู้เรียนศึกษางานนำเสนอและรับผลป้อนกลับจากกลุ่ม ผู้สอนทำการบรรยายกับกลุ่มผู้เรียน ผู้เชี่ยวชาญวิทยากรบรรยายหรือตอบคำถามกับกลุ่มผู้เรียน แบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เช่น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เช่น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เรียนด้วยกันกลุ่มผู้เรียนกับกลุ่ม

บุคคลภายนอกกลุ่มผู้เรียนกับคณะผู้สอน / กลุ่มวิชาการ

1.2.2 เทคนิควิธีการของการปฏิบัติระหว่างผู้เรียนด้วยกันและสอน

การสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้สอนมีเทคนิควิธีการเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ กันดังนี้ 1) การปฏิสัมพันธ์สร้างความรู้ การปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ในกรณีเช่นนี้นักเรียนจะใช้การปฏิสัมพันธ์ในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดได้ทั้งในรายคู่และระดับกลุ่ม วิธีการต่างในการสร้างความรู้ ได้แก่ การสอนนักเรียนให้พัฒนาทักษะ การคิดอย่างไตร่ตรอง (Critical thinking Skill) โดยใช้วิธีการ เช่น การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก (problem-based leaning) หรือกรณีศึกษา (Case Study) โดยผู้สอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก หรือ กรณีศึกษา โดยผู้สอนออกแบบให้มีการแสดงข้อเสนอแนะมีการสร้างความรู้ ด้วยวิธีการ เช่น การอภิปรายโต้ตอบการร่วมประชุมหรือ 2) การปฏิสัมพันธ์ในประสบการณ์เสมือนจริง การสร้างประสบการณ์เสมือนนับว่าเป็นพื้นฐานหลักของการของห้องเรียนเสมือน เว็บเปิดโอกาสให้ผู้ออกแบบสามารถสำรวจจำลองสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนจากที่ต่างๆกันมาพบกันได้ มีการปฏิสัมพันธ์โต้ตอบความคิดด้วยการแก้ปัญหาหรือร่วมมือกันเมื่อเข้ามายังเว็บไซต์นั้นในเวลาพร้อม ๆ เช่น โปรแกรม MOO (Multi Object Oriented) หรือ การใช้โปรแกรมภาษาเวอร์มอล (VRML) สร้างด้วยภาพสามมิติและให้การรับรู้ ภาพที่เปลี่ยนไปตามมุมมองการเคลื่อนที่ของผู้เรียนในคอมพิวเตอร์เพื่อจำลองให้เกิดมิติของความเสมือนจริงควบคู่กับการใช้เครื่องมือสื่อสารในเวลาจริง (แชท) 3) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายความว่าถึงประเภทของสื่อสารที่เกิดขึ้นได้หลายวิธีโดยอาศัยเครื่องมือการสื่อสารบนเครือข่ายเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมนับเป็นความสำคัญพื้นฐานในการเรียนการสอนบนเว็บที่จะช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและขาดการสนับสนุนเนื่องจากผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้พบกันจริง ความสัมพันธ์ทางสังคมสามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจและความเกื้อกูลช่วยเหลือในกลุ่มและจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการเรียนได้ดีกิจกรรมทางสังคมดังนี้ สามารถสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ด้วยการส่งข้อความผ่านกระดานข่าวเพื่อแนะนำตนเองกับกลุ่มคนในชั้นเรียน หรือการจัดให้ผู้เรียนได้เผยแพร่เรื่องราวของตนเองผ่านเว็บส่วนตัวที่โปรแกรมจัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียนนำเสนอได้อย่างง่ายและสะดวก

2. มิติเวลาในการเรียนการสอนบนเว็บ การเรียนการสอนบนเว็บใช้เทคโนโลยี

คอมพิวเตอร์เครือข่าย ให้โอกาสผู้เรียนผู้สอนที่จะสร้างความปฏิสัมพันธ์การเรียนรู้ในมิติเวลาที่ผู้เรียนออนไลน์พร้อมกันและต่างเวลากัน (Real time VS non real time) โดยใช้เทคโนโลยี

ประยุกต์เข้ากับวิธีการ ได้แก่ การเรียนในมิติประสานเวลา (synchronous) และการเรียนในมิติต่างเวลา (asynchronous mode of learning)

2.1. การเรียนในมิติประสานเวลา (Synchronous mode of learning)

การเรียนในมิติประสานเวลา เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนที่กำหนดให้ผู้เรียน ผู้สอนออนไลน์พร้อมกัน การเรียนด้วยวิธีนี้ทำให้ผู้เรียน ผู้สอน สื่อสารโต้ตอบกลับได้ทันที เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการเรียนที่ผู้สอนต้องการได้รับปฏิกริยาตอบสนองจากผู้เรียนได้ทันที หรือการ อภิปรายที่ต้องการตัดสินใจหรือข้อสรุป การเรียนแบบประสานเวลามักจะใช้เครื่องมือหลักดังต่อไปนี้

2.1.1. การใช้โปรแกรมการบรรยายอิเล็กทรอนิกส์ (e-lecture)

ควบคู่ไปกับการใช้โปรแกรมการสื่อสารแบบเวลาจริง (เช่น การประชุมวิดีโอทางไกล)

2.1.2. การใช้โปรแกรมสนทนา (chat) เป็นโปรแกรมที่ทำให้ผู้เรียน

นัดหมายเข้าสู่ออนไลน์ในเวลาพร้อมกัน การสื่อสารหลักใช้ข้อความพิมพ์ส่งผ่านไปยังหน้าจอคอมพิวเตอร์ ของกลุ่มคู่สนทนาอาจมีภาพกราฟิกประกอบให้สมมุติเป็นบุคคลนั้นๆ (avatar) เพื่อสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและมีตัวตน ดังนั้นโปรแกรมในลักษณะนี้จึงเป็นประโยชน์ในการที่ผู้เรียนทำให้มีการสื่อสารทางการเรียนเกิดขึ้นได้

2.1.3. การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ (Web-VDO conference)

นอกจากการออกแบบสร้างกิจกรรมการเรียน ที่ผู้เรียนพบปะกันในเวลานัดหมายและสื่อสารด้วยการพิมพ์อักษรในการสนทนาเป็นหลัก อาจใช้กล้องวิดีโอประกอบเพื่อสามารถเห็นคู่สายสนทนาพร้อมเสียงได้ จึงทำให้ผู้เรียนสามารถประชุมร่วมกัน ด้วยการใช้กล้องวิดีโอส่งภาพและเสียงผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

2.1.4. กระดานอิเล็กทรอนิกส์ กระดานอิเล็กทรอนิกส์เป็นเป็นการแสดงภาพของสิ่งที่ผู้สอนเขียนหรือวาดประกอบคำบรรยาย ซึ่งผู้เรียนเองก็สามารถใช้สิทธิ์ในการใช้กระดานดำเช่นกัน เช่นเดียวกับการใช้กระดานดำในห้องเรียน

2.1.5. การร่วมใช้โปรแกรม การร่วมใช้โปรแกรมเป็นการใช้ หรือ สาธิตโปรแกรมที่ผู้เรียนได้ศึกษาพร้อมกันผ่านเครือข่ายซึ่งหมายความรวมถึงการโอนถ่ายไฟล์

2. การเรียนในมิติต่างเวลา (asynchronous mode learning) การเรียนในมิติต่างเวลา เป็นการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อสร้างการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนให้เกิดขึ้นบนเว็บ โดยผู้เรียนไม่จำเป็นต้องออนไลน์พร้อมกับผู้สอนหรือผู้เรียนอื่น ซึ่งมักจะใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดังนี้

2.2.1. การใช้ไฮเปอร์ลิงค์หรือการเชื่อมโยงด้วยสื่อหลายมิติ การใช้

ไฮเปอร์มีเดีย นับเป็นหลักการปฏิสัมพันธ์พื้นฐานเบื้องต้นของเว็บเพจ การเชื่อมโยงด้วยไฮเปอร์มีเดีย เป็นการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาที่ตนเองต้องการ และการเชื่อมโยงนั้นยังอาจออกแบบให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ เช่น เมื่อผู้เรียนคลิกในบางพื้นที่ที่โปรแกรมจะให้สารสนเทศ ในรูปแบบสื่อต่างๆการโต้ตอบกลับเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีลักษณะคล้ายคลึงกับโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

2.2.2. การใช้ประโยชน์อิเล็กทรอนิกส์เป็นวิธีที่ผู้เรียนผู้สอนสามารถสื่อสารกันได้ตามเวลาที่สะดวก ทั้งอย่างมีโครงสร้างเป็นทางการและแบบไม่มีโครงสร้างเป็นทางการ 1) การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง การกำหนดการสื่อสารผ่านโปรเซสซิงอิเล็กทรอนิกส์ไว้ในแบบทดสอบหรือแบบฝึกหัดให้ส่งคำตอบผ่านโปรเซสซิงอิเล็กทรอนิกส์ถึงผู้สอนเพื่อให้ผู้สอนได้ตอบให้ผลป้อนกลับเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มแทนการให้คำตอบโดยโปรแกรม 2) การสื่อสารแบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการให้ที่อยู่ในโปรเซสซิงอิเล็กทรอนิกส์ของผู้สอนเพื่อเปิดช่องทางการสื่อสารและการแนะนำให้ผู้เรียนสามารถติดต่อผู้สอนเพื่อการปรึกษาหรือคำถามอื่นๆนอกเหนือจากที่กำหนดในบทเรียน

2.2.3. การใช้กระดานอภิปราย ในการจัดเสวนา (forum) เชื้อให้เกิดการโอนถ่ายแลกเปลี่ยนความคิดและความร่วมมือ การใช้กระดานเสวนาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีเวลาในการศึกษาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม และทบทวนความคิดตามระยะเวลาเหมาะสมของตนก่อนที่จะทำการโต้ตอบประเด็นอภิปราย การใช้กระดานเสวนาในการเรียนแบบต่างเวลานี้ให้ความยืดหยุ่นในการทบทวนประเด็นของผู้เรียนอื่นหรือผู้สอนไม่ว่าการสนทนาในประเด็นนั้นจะตั้งเวลาไว้นานเท่าไรแล้วก็ตาม ตรวจสอบเท่าที่ยังไม่มีการปรับประเด็นนั้นๆออกจากกระดาน การสื่อสารประเภทนี้เหมาะกับรายวิชาที่มีหลายคาบ เนื่องจากเป็นการกระตุ้นให้ชั้นเรียนเกิดปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือกัน ผู้สอนต้องกำหนดหัวข้อการสนทนากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการ อภิปรายเป็นกระบวนการอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง นอกจากการออกแบบกิจกรรมการสนทนาแล้ว การสร้างรูปลักษณะของกระดานเสวนาก็ยังช่วยดึงดูดความสนใจ เช่น การใช้สัญลักษณ์แสดงอารมณ์ (emoticon) และการใช้รูปภาพประกอบทำให้การอภิปรายเป็นไปอย่างน่าสนใจมากขึ้น

นอกจากนี้รูปแบบการนำเสนอประเด็นยังช่วยจัดลำดับความคิดให้กับผู้เรียน ได้แก่ รูปแบบกระดานเสวนาที่แสดงข่าวสารโต้ตอบ และกระดานเสวนาแสดงเฉพาะหัวข้อ รูปแบบทั้งสอง มีข้อเด่นข้อด้อยต่างกัน กล่าวคือ กระดานเสวนาแสดงกระบวนการโต้ตอบเน้นประเด็นภายในกระบวนการกระตุ้นให้เกิดการโต้ตอบในรายละเอียด ส่วนกระดานเสวนาแบบแสดงเฉพาะเป็นการเน้นที่ประเด็นหลักๆเน้นความเรียบง่ายไม่แตกประเด็น ไม่ก่อให้เกิดการสับสนและเบี่ยงเบนความ

สนใจลักษณะกระดานข่าวแบบแสดงเฉพาะหัวข้อจึงเหมาะสมที่จะแสดงภาพรวมกว้าง ๆ ของการเสวนานั้น และเมื่อต้องการเน้นให้ผู้เรียนเจาะลงไปประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ควรแยกประเด็นนั้น ออกห่างๆ และการใช้รูปแบบกระบวนกรโต้ตอบ ทั้งนี้การผสมผสานระหว่างสองลักษณะนี้ สามารถทำได้โดยง่าย ถ้าประเด็นหัวข้อใหญ่ไม่มากนักและกระบวนกรโต้ตอบภายในมีไม่ซับซ้อน จะไม่ทำให้เสียเวลาในการดาวน์โหลดและเห็นประเด็นได้ง่าย

3. วิธีวิทยาการสอนการเรียนบนเว็บและการวัดประเมิน การเรียนการสอนบนเว็บเป็นการเรียนที่มีลักษณะการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะการเรียนรู้ด้วยการสร้างสิ่งแวดล้อมบนเว็บที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนอยู่เช่น การนำเสนอสารสนเทศหรือบทเรียนในรูปแบบของไฮเปอร์มีเดียซึ่งอาศัยฐานจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หรือการจัดกิจกรรมทางการเรียนที่ให้ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์ทางความคิดด้วยกระบวนกรกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในมิติประสานและต่างเวลาผู้ออกแบบการเรียนการสอนบนเว็บควรต้องคำนึงถึงกระบวนกรสำคัญในการจัดการเรียนรู้เช่นเดียวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน คือ การเรียนการสอนการวัดและประเมิน

5.8 ระบบบริหารจัดการการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

นอกจากการพัฒนาเนื้อหาสาระรายวิชาให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพในการเรียนการสอนบนเว็บยังรวมถึง ส่วนประกอบอื่น ๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น ส่วนลงทะเบียน ห้องสมุด การติดตามประเมินผลการเรียน จึงได้มีสถาบันและผู้ผลิตหลายแห่ง พัฒนาซอฟต์แวร์ในการบริหารรายวิชา / การเรียนขึ้น (Courseware / Learning Management System – CMS/LMS) เพื่อช่วยในการอำนวยความสะดวก ในการเรียนการสอนบนเว็บ อย่างไรก็ตามระบบบริหารจัดการนี้ก็เป็นเพียงเครื่องมือ ที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้สอนที่จะใช้เทคนิควิธีและกลยุทธ์ ที่จะทำให้เกิดการเรียนการสอนบนเครือข่ายหรือการเรียนการสอนออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ

ระบบบริหารรายวิชา / การเรียน (Course / Learning Management System - C/LMS) กลุ่มคณะกรรมการเทคโนโลยีการศึกษา (Standing Committee on Educational Technology - SCOE) วิเคราะห์เปรียบเทียบซอฟต์แวร์การสื่อสารเพื่อการศึกษาผ่านคอมพิวเตอร์และได้ทำการเผยแพร่ข้อมูล และการประเมิน และวิเคราะห์ โปรแกรมระบบบริหารการเรียนเหล่านี้ ไว้ที่เว็บไซต์ www.edutools.info ดังจะได้ยกตัวอย่าง โปรแกรมที่พัฒนาโดยหน่วยงานเอกชน และสถาบันศึกษา ซึ่งได้มีการพัฒนามาแล้วเป็นระยะหนึ่งและมีผู้ใช้จำนวนมาก ในที่นี้ขอยกตัวอย่างโปรแกรมแอนเจิล โปรแกรมเบล็กบอร์ด

โปรแกรมแอนเจิล (Angle) เป็นโปรแกรมที่พัฒนาโดยสถาบันการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยอินเดียน่า (Concourse .iupi.edu)

1. สิทธิในการใช้โปรแกรม ผู้เข้าใช้ทุกคนต้องมีรหัสผ่าน การออกแบบแบ่งตามสิทธิ์การใช้เป็น 1 ระดับ คือ ผู้จัดการระบบ ผู้สอน และผู้เรียน ฐานะผู้จัดการรายวิชาหรือผู้สอน ผู้จัดการเครือข่ายจะให้เนื้อที่เครื่องต่างๆ ในการพัฒนาเว็บให้กับผู้สอนเพื่ออำนวยความสะดวกในการออกแบบและจัดการเรียนการสอน ผู้ออกแบบรายวิชาหรือผู้สอนจะมีสิทธิ์ในการออกแบบแก้ไขข้อมูลต่างๆ ในรายวิชาที่ตนเองออกแบบได้ตลอดเวลา ส่วนสิทธิ์ในฐานะผู้เรียนมีสิทธิ์เข้าศึกษาและใช้เครื่องมือต่างๆ ที่กำหนดให้แต่ไม่สามารถแก้ไข เอกสารต่างๆ รายวิชาได้

2. ลักษณะของโปรแกรมอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียนได้โดยไม่จำกัดเรื่องสถานที่และเวลา ผู้เรียนและผู้สอนสามารถปฏิสัมพันธ์กันได้ด้วยบทเรียนในลักษณะการสื่อสาร 2 ทาง เช่น การอภิปรายกลุ่ม การสนทนา การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเข้าสู่ระบบบริหารของโปรแกรม ผู้ใช้จะต้องระบุรหัสผ่าน (Login) โดยใส่ชื่อและรหัสส่วนตัวที่ผู้จัดการระบบให้ ในหน้าจอนี้สามารถค้นหาผู้ใช้และรายวิชาเรียนดูเนื้อหาสาระข่าวสารและขอความช่วยเหลือ ข้อมูลที่ปรากฏได้แก่ รายวิชาที่เปิดสอนและเครื่องมือออกแบบการเรียนของรายวิชา

3. โครงสร้างของคอร์ส ผู้ใช้จะพบโครงสร้างของคอร์สได้แก่ 1. ประมวลรายวิชา (Course Syllabus) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรายวิชาข้อตกลงทั่วไป การตัดเกรด ฯลฯ 2) ตารางเวลา (Schedule) ตารางเวลาแสดงกำหนดส่งงาน ตลอดเวลาภาคการศึกษา 3) ชั้นเรียน Class เป็นรายชื่อนักศึกษา รวมทั้งอาจารย์สอนวิทยากรซึ่งเชื่อมโยงต่อไปยังประวัติหรือรายละเอียดของบุคคลนั้นๆ 4) สานสัมพันธ์ (In touch) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถติดต่อผู้เรียน การเชื่อมโยงสู่ระบบงานนิสิตรายงานเกรด การประเมิน และเครื่องมือค้นหาผู้ใช้อื่น 5) เครื่องมือ (Tools) ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอนด้วยอีเมล การสนทนากระดานข่าว และสนทนาออนไลน์ 6) ส่วนช่วยเหลือ (Help) เป็นการให้คำอธิบายการใช้โปรแกรม

โปรแกรมแบล็คบอร์ด (Blackboard) เป็นโปรแกรมที่หน่วยงานเอกชนออกแบบมาเพื่อการสนับสนุนการเรียนการสอนและการฝึกอบรมเว็บโดยเฉพาะ มีลักษณะเป็นแบบสำเร็จรูป ผู้ใช้เลือกรูปแบบและตัวเลือกที่ต้องการและใส่ข้อมูล <http://blackboard.car.chula.ac.th>

1. สิทธิการใช้โปรแกรม โปรแกรมแบล็คบอร์ดกำหนดสิทธิ์การใช้โปรแกรมให้กับ 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ผู้สอนหรือผู้ออกแบบรายวิชา ผู้จัดการระบบ และผู้เรียน แต่ละบุคคลก็จะมีสิทธิ์การใช้โปรแกรมแตกต่างกันไป ผู้สอนหรือผู้ออกแบบรายวิชา ผู้สอนสามารถจัดการ

รายวิชาของตนเอง โดยผู้จัดการระบบจะให้เครื่องมือต่าง ๆ กับอาจารย์ผู้สอน เพื่ออำนวยความสะดวกในการออกแบบเว็บเพจเพื่อการเรียนการสอน อาจารย์สามารถแก้ไขข้อมูลต่างๆในรายวิชาของตนเองโดยไม่จำกัด เวลาและสถานที่ ผู้เรียน ผู้เรียนหมายถึงผู้ลงทะเบียนเรียนในวิชานั้นๆ รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเยี่ยมชมหรือเข้าศึกษาได้ ผู้เรียนมีสิทธิ์สามารถเข้าออกโปรแกรมได้ตลอดเวลาสามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตามที่กำหนดแต่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปแก้ไขเอกสารต่างๆในรายวิชา มีสิทธิ์เพียงเป็นผู้ใช้ข้อมูลแต่อนุญาตให้ผู้เรียนออกแบบเว็บเพจของตนเองได้ตามเนื้อที่กำหนด ผู้จัดการหรือผู้ดูแลระบบ ผู้ดูแลระบบมีเครื่องมือต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวก เช่น การกำหนดสิทธิ์ผู้ใช้ การกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ต่างๆการบริหารจัดการแหล่งข้อมูลกลางของหน่วยงานโปรแกรมเตรียมเครื่องมือนี้ไว้เพื่อการจัดการของระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ลักษณะของโปรแกรม ผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียนได้ตลอดเวลา ผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอภิปรายกลุ่ม การสนทนา การส่งไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น การเข้าสู่ระบบ เมื่อผู้ใช้เข้าในโปรแกรมต้องมีการระบุชื่อผู้ใช้โดยใส่ชื่อและรหัสผ่านส่วนตัวเมื่อเข้าสู่ระบบจะปรากฏข้อมูลของรายวิชาซึ่งจะมีข้อมูลเกี่ยวกับวิชาที่เปิดสอนผ่านเว็บและเครื่องมืออำนวยความสะดวกที่ใช้ในการออกแบบรายวิชา (สำหรับอาจารย์ผู้สอน) ในหน้าจอนี้สามารถค้นหาชื่อผู้ใช้ ชื่อรายวิชา โดยเติมข้อความ และสามารถเรียกดูข้อมูลข่าวสารหรือข้อความช่วยเหลือในการใช้โปรแกรม

3. โครงสร้างคอร์ส โปรแกรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่โปรแกรม กำหนดขึ้นมาให้อัตโนมัติ และผู้ใช้สามารถแก้ไขได้และส่วนของโปรแกรมที่ผู้ใช้สามารถใช้ได้ ประกอบด้วย

- 1) ประกาศข่าว (Announcement) การประกาศข่าวหรือให้คำแนะนำกับผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนในวิชานั้น ๆ พร้อมกับข้อเสนอแนะในการติดต่อสื่อสารการส่งงานต่างๆโดยประกาศจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ ผู้เรียนสามารถเรียกดูได้จากรายการที่กำหนดให้ไว้ในแต่ละวัน
- 2) สารสนเทศของรายวิชา (Course information) ประมวลรายวิชาของวิชาที่เรียน
- 3) ทีมงาน (Staff information) ข้อมูลรายชื่ออาจารย์ผู้สอน วิทยากร ผู้ช่วย ประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน รายวิชาที่สอน
- 4) เอกสารการสอน (Course document) เอกสารประกอบการสอนในรายวิชาซึ่งแยกออกเป็นเรื่องเป็นตอนสั้นๆเพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามโปรแกรมการเรียนพร้อมทั้งมีแบบทดสอบหรือแบบฝึกหัดเพื่อให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองพร้อมทั้งคำแนะนำ
- 5) มอบหมายงาน (Assignment) การมอบหมายงานเป็นคำแนะนำหรือใบสั่งงานในการเรียนซึ่งแนะนำว่าผู้เรียนควรทำอะไรก่อนหลังและเวลามีปัญหาสามารถติดต่อกับใคร
- 6) การสื่อสาร

(Communication) การสื่อสารช่วยส่งเสริมการทำงานของผู้เรียนกับผู้สอนและเพื่อนหลังจากการเรียนประกอบด้วยเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกเช่นไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานข่าว ส่วน student roster/virtual classroom/group page เป็นเครื่องมือสนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นคู่เป็นกลุ่มในโครงการต่างๆ 7) การเชื่อมโยงเว็บไซต์ภายนอก(External link) เป็นแหล่งข้อมูลภายนอกที่สนับสนุนรายวิชา โดยจะมีการระบุชื่อเว็บไซต์ และหัวข้อรายละเอียดสั้นๆ 8) เครื่องมืออำนวยความสะดวก(Tools) ประกอบด้วย การส่งงาน การแก้ไขโฮมเพจส่วนตัว การตรวจสอบผลการเรียนงานที่ได้รับมอบหมาย กระดานบันทึกการสัมมนาทั้งคู่มือการเรียน 9) ทรัพยากร (Resources) เป็นแหล่งข้อมูลทั่วไป เช่น ข่าวสารความเคลื่อนไหวทางวิชาการ แหล่งสืบค้นงานวิจัย ซึ่งหน่วยงานฝ่ายกลางมักจะเป็นผู้จัดเตรียมไว้ให้ 10) แผนที่รายวิชา(Course map) เป็นแผนผังรายวิชาที่มีหัวข้อเรื่องทั้งหมดที่อยู่ในโปรแกรม 11) คอร์สพานเนล (Course panel) เป็นเครื่องมือที่ให้ไว้สำหรับผู้สอนในการออกแบบการเรียนการสอนประกอบด้วย พื้นที่เนื้อหา เครื่องมือรายวิชา ทางเลือกรายวิชา การบริหารจัดการผู้เรียน การประเมิน ความช่วยเหลือ รายละเอียดอื่นๆ เช่น สถิติของรายวิชาผู้สอนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพรายละเอียดในระบบเครือข่าย เช่น รายงานการสื่อสาร รายงานกิจกรรมกลุ่ม รายงานข้อมูลนักศึกษา รายงานผลการเรียน และ รายงานเกรดของรายวิชา มีการให้เกรดหลากหลายรูปแบบ ซึ่งผู้สอนสามารถออกแบบการให้เกรดได้เอง รวมทั้งการประเมินผลในแต่ละส่วนสรุปคะแนนรวม ผู้สอนสามารถคลิกดูคะแนนแต่ละส่วนที่ได้ออกแบบได้ตลอดเวลา สามารถคลิกดูชื่อผู้เรียนแต่ละคนเพื่อตรวจสอบเกรด ดูการให้คะแนนและแก้ไขได้

5.9 ข้อดีและข้อจำกัดของการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

การฝึกอบรมบนเว็บเป็นเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทเพิ่มมากยิ่งขึ้นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม เพราะสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับทุกฝ่าย ทั้งผู้จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และองค์กร แต่อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้น ก็มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดอยู่หลายประการ วูล์ฟ (Wulf 1996) ได้สรุปข้อดีและข้อจำกัดไว้ดังนี้

1. ข้อดีของการฝึกอบรมบนเว็บ

1.1. ความเป็นอิสระของสถานที่และเวลา ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางผู้เข้าฝึกอบรมสามารถจะเลือกเวลาและสถานที่ที่ต้องการได้ตามแต่ตนสะดวก แม้กระทั่งที่บ้านก็สามารถเข้าฝึกอบรมได้ ซึ่งทำให้ผู้อบรมมีความเป็นอิสระทางด้านสถานที่และเวลาในการฝึกอบรมผู้สอนสามารถสื่อสารกับผู้อบรมจากสถานที่อื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ผู้ฝึกอบรมสามารถ

เรียนรู้ร่วมกันได้จากหลาย ๆ ที่ทั่วโลก

1.2. สามารถใช้ได้หลายระบบโปรโตคอล TCP/IP ของอินเทอร์เน็ตสามารถยอมรับคอมพิวเตอร์ที่มีรูปแบบระบบปฏิบัติการที่แตกต่างกันนั้นให้สามารถสื่อสารกันได้ ไม่ว่าผู้อบรมจะใช้ระบบรูปแบบใด เช่น PC, Mac, Unix ก็ยังสามารถเข้าสู่ระบบอินเทอร์เน็ตได้ทำให้ความสามารถในการใช้งานมีกว้างมากยิ่งขึ้นเปิดโอกาสให้กับผู้ฝึกอบรมที่ใช้ระบบในทุก ๆ รูปแบบเข้ารับการฝึกอบรมได้โดยที่พวกเขาไม่ต้องไปเปลี่ยนระบบคอมพิวเตอร์ที่ตนเองมีอยู่

1.3. เวลาในการพัฒนารวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับ Computer-Based Training แล้วนับว่า Web-Based Training สามารถพัฒนาได้รวดเร็วกว่า

1.4. ความสามารถหลากหลาย การฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ตมีความสามารถในหลากหลายรูปแบบสามารถใช้ได้ตามความต้องการของการฝึกอบรม เช่น E-mail, Bulletin Board, Real-Time Conferencing, interactive Tutorial เป็นต้น

1.5. ง่ายต่อการ Update เนื้อหา เมื่อเปรียบเทียบกับ CD-ROM สำหรับการฝึกอบรมแล้ว การฝึกอบรมบนเว็บมีความรวดเร็วและง่ายต่อการ Update เนื้อหาของ Web Page ได้ดีกว่า

1.6. ผู้เรียนสามารถควบคุมหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรมเองได้ สามารถเรียกข้อมูลที่ได้ศึกษามาแล้วกลับมาดูใหม่ได้ตลอดเวลาหากไม่เข้าใจ

1.7. ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้โดยให้ห้องสนทนาในเว็บ ซึ่งโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมีได้ 3 รูปแบบ คือ 1.ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับหลักสูตร เนื้อหา 2.ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน 3.ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนคนอื่น ๆ

1.8. ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร การฝึกอบรมบนเว็บเป็นการลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้อย่างมาก เนื่องจากผู้เรียนสามารถเข้าสู่บทเรียนจากที่ใดก็ได้ ที่มีการติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำให้ลดค่าใช้จ่ายด้านการเดินทางของผู้เรียนและผู้สอน นอกจากนี้ยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในด้านสถานที่ฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าที่พักในกรณีที่มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด เป็นต้น อีกทั้งผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าไปเรียนรู้เนื้อหาวิชาได้อีก หากนโยบายขององค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันคือ การลดปริมาณการใช้กระดาษได้อีกด้วย

1.9. สามารถเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์อื่น ๆ ได้อีกมากมาย ซึ่งอาจใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเนื้อหาในบทเรียน ผู้อบรมก็สามารถเชื่อมโยงไปยังเว็บดังกล่าวได้ เพื่อศึกษาเพิ่มเติมให้ละเอียดมากยิ่งขึ้น

1.10. สามารถจำลองลักษณะของห้องฝึกอบรมในรูปแบบที่เรียกว่า ห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) ทำให้รู้สึกเหมือนห้องเรียนจริง

จากการศึกษาถึงข้อดีของการฝึกอบรมบนเว็บ ทำให้เห็นถึงเหตุผลในการที่นำการฝึกอบรมบนเว็บมาใช้ในองค์กร ซึ่งช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงใด และทำให้เห็นถึงข้อได้เปรียบของการฝึกอบรมบนเว็บกับการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ซึ่งพบว่า การฝึกอบรมบนเว็บนั้นทำให้ผู้เรียนเกิดความเป็นอิสระในการฝึกอบรมทั้งด้านสถานที่และเวลา คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้ารับการฝึกอบรมจากที่ใดก็ได้ที่สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ไม่ว่าจะเป็นบ้านหรือที่ทำงานและสามารถเข้าฝึกอบรมในเวลาใดก็ได้ ซึ่งทำให้ไม่รบกวนเวลาในการทำงาน ไม่เสียงาน อีกทั้งยังมีรูปแบบของการนำเสนอที่น่าดึงดูดความสนใจเพราะการใช้สื่อประสมที่ประกอบด้วยภาพและเสียง นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถทบทวนเรียนใหม่ได้ตลอดเวลา สามารถควบคุมหลักสูตรในการเรียนได้ด้วยตนเองว่า จะหยุดพักเมื่อใดหรือจะศึกษาบทเรียนเรื่องนี้ให้มากเป็นพิเศษ ด้วยความสามารถเหล่านี้ของการฝึกอบรมบนเว็บจึงทำให้เป็นเทคโนโลยีที่น่าสนใจที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่อไป

2. ข้อจำกัดของกาฝึกอบรมบนเว็บ

2.1. ข้อจำกัดด้านความกว้างของช่องสัญญาณ ทำให้เกิดความล่าช้าในการฝึกอบรมได้ เนื่องจากเป็นการฝึกอบรมบนเว็บ จึงอาจเกิดปัญหาความล่าช้าได้หากมีการใช้เสียงวิดีโอ และภาพกราฟิกในการฝึกอบรม ซึ่งผู้เรียนจะถูกจำกัดจากการต่อเชื่อมและซอฟต์แวร์ที่ใช้ด้วย นอกจากนี้รูปแบบของฮาร์ดแวร์ก็เป็นสิ่งสำคัญ หากความเร็วของเครื่องคอมพิวเตอร์และความเร็วของโมเด็มที่ใช้มีสมรรถภาพที่ไม่สูง ก็จะทำให้เกิดความล่าช้าในการอ่านข้อมูล และหากมีผู้เข้าใช้บริการในหลักสูตรดังกล่าวพร้อม ๆ กันหลายคนก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดการล่าช้าได้

2.2. ค่าใช้จ่ายสูงในการจัดทำหลักสูตรแต่ละหลักสูตร

2.3. ผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตพอสมควรถึงจะเข้ารับการฝึกอบรมได้ จึงเป็นการจำกัดคุณลักษณะของผู้เรียน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมบนเว็บมักเป็นพนักงานในสำนักงานมากกว่าที่จะเป็นที่บ้าน จะสามารถใช้ได้ก็แต่ในองค์กรเท่านั้น อีกทั้งพนักงานดังกล่าวมีจำนวนมาก ซึ่งไม่เพียงพอกับปริมาณทรัพยากรคอมพิวเตอร์ในองค์กรที่จะรองรับ

2.4. ต้องมีอุปกรณ์ในการใช้งานพร้อมที่จะติดต่อกับเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้จึงจะสามารถเข้าสู่การฝึกอบรมได้

2.5. การฝึกอบรมบนเว็บเหมาะสำหรับการฝึกอบรมทักษะในด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Skills) และทักษะทางด้านเทคนิคการปฏิบัติ (Psychomotor Skills) บางอย่างเท่านั้นหากเป็นทักษะทางด้านเทคนิคการปฏิบัติ (Psychomotor Skills) ที่ซับซ้อนหรือทักษะด้านเจตคติ (Attitudinal Skills) แล้วนั้น การฝึกอบรมบนเว็บจะไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ ซึ่งควรใช้การฝึกอบรมในรูปแบบอื่นเข้ามาเสริมจะได้รับประโยชน์ตามที่มุ่งหวังมากกว่าการใช้ฝึกอบรมบนเว็บเพียงรูปแบบเดียว

จากการศึกษาถึงข้อจำกัดของการฝึกอบรมบนเว็บนั้น ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการนำการฝึกอบรมบนเว็บมาใช้ในองค์กร เนื่องจากในบางครั้งอาจเกิดความล่าช้าของช่องสัญญาณในการสื่อสาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้พอสมควร จึงจะสามารถเข้าฝึกอบรมในรูปแบบนี้ได้ อีกทั้งจะต้องมีอุปกรณ์ในการใช้งานเพื่อเชื่อมต่อระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์จึงจะใช้งานโปรแกรมได้ การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมบนเว็บนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการสร้างแต่ผลลัพธ์ การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมบนเว็บนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการสร้างแต่ผลลัพธ์ ทำให้องค์กรจะต้องพิจารณาถึงผลที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรจะต้องเสียไปว่าคุ้มหรือไม่ ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้จึงเป็นแนวทางในการที่องค์กรจะหาทางแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5.10 ปัญหาการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความคิดเห็นที่ต่างกันระหว่างเจ้าของวิชาและผู้พัฒนา ยังไม่สามารถสื่อสารกันได้เพียงพอ ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. คิดว่าบทเรียน e-Learning คล้ายกับ CAI ในรูป CD-ROM ที่เคยรู้จักกัน
2. ต้องการนำเสนอแบบแอนิเมชัน มากเกินไป
3. ไม่เข้าใจเรื่องบทเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์
4. ไม่ได้ใช้หลัก Instructional Design
5. ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่วัดได้
6. ไม่ได้เตรียมทำข้อสอบที่หลากหลายที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทของการเรียนรู้ตามแนวทางของ บลูม, กาย์ หรือ เคลเลอร์
7. มีความไม่แน่ใจในระดับเนื้อหาที่นำเสนอว่าจะมีน้อยไปหรือมากไป ปัญหา มักจะเกิดจากการที่พยายามให้มีทุกอย่างในบทเรียน e-Learning
8. ใช้เครื่องมือที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการแก้ไขชิ้นงานและควบคุมการผลิต
9. มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายกราฟฟิกน้อยเกินไป

10. ไม่ลงทุนสร้างแบบเรียนที่พอดี
11. ขาดคนประสานงาน
12. ไม่สามารถหารูปถ่ายที่เหมาะสมได้
13. ไม่มีโปรแกรมที่มีความสามารถเพียงพอที่จะสร้างหน้าเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์
14. ไม่มีการกำกับดูแลการผลิตอย่างใกล้ชิด
15. Instructional Designer ไม่สามารถออกแบบได้เนื่องจากไม่มีประสบการณ์
16. ไม่มีทีมงานในการตรวจสอบคุณภาพ QA

5.11 ปัญหาการนำการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปใช้

1. เกิดจากความไม่พร้อมของหน่วยงาน
2. เกิดจากความไม่พร้อมโครงสร้างพื้นฐานทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ฯลฯ

3. เกิดความไม่พร้อมในการเตรียมแผนงานในการนำไปปฏิบัติ
4. เกิดจากความไม่พร้อมในการเตรียมบุคลากร ผู้สอน ผู้เรียน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

วิเชียร ชิวพิมาย (2539) ศึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้บริหาร ประกอบด้วย อารมณ์หนักแน่นมั่นคงไม่หวั่นไหวง่าย เมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เชื่อมมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบายแผนงานและวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยเป็นแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ มีกระบวนการดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ 1.ขั้นเตรียม 2.ขั้นประเมินก่อนดำเนินการ 3.ขั้นพัฒนา 4.ขั้นปฏิบัติ 5.ขั้นประเมินผลหลังดำเนินการ และ 6.ขั้นวิเคราะห์การดำเนินการ

อรรรณพ จินะวัฒน์ (2539) ทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรีเกี่ยวกับ การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยได้โปรแกรมการพัฒนาประกอบด้วยความสำคัญ แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และกลไกดำเนินการ สำหรับแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้เสนอไว้ 10 ข้อ คือ 1.ให้มีนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นนโยบายระดับกรม และระดับเขตการศึกษา 2.ให้มีแผนพัฒนาฯ 3.ให้มีการวิจัยหาความต้องการ 4.ให้มีการกำกับติดตามผลการพัฒนา 5.ให้มีศูนย์วิชาการเพื่อพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษา 6.ให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดดำเนินการในแต่ละจังหวัด 7.ให้มี

กองทุนเพื่อพัฒนา 8. ให้ผู้บริหารทุกคนพัฒนาเป็นประจำทุกปี 9. ให้ผู้บริหารศึกษาดูงานทุกปี 10. ให้มีการสัมมนาแบบ Symposium 2 ปีต่อ 1 ครั้ง

บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ (2539) ทำการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ในขณะที่การอบรมและพัฒนาในรูปแบบอื่นยังมีน้อย ปัญหาที่พบคือผู้บริหารบางส่วนขาดอุดมการณ์ไม่มุ่งมั่นพัฒนางาน การพัฒนาผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุมาลี ขุนจันดี (2541) ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า คุณสมบัติผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครู ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1. ความสามารถในการวางแผน 2. ความปรารถนาเรื่องเชิงความคิด 3. ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน / บริหารงาน 4. การมองผู้อื่นในแง่ดี 5. จริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน 6. ความสามารถบริหารคนและงาน 7. ทักษะที่ดีต่อตนเองและต่องาน 8. ความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี 9. ความสามารถในการชักนำผู้อื่น

พุทธชาติ สงวนยวง (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชน กล่าวว่า การใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความน่าสนใจ ความสะดวก และประหยัดกว่าการฝึกอบรมแบบเดิมหรือแบบเข้าฟังการบรรยายในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นกว่าเดิม การวัดผลหรือประเมินผลมีความถูกต้อง ยุติธรรมและมีมาตรฐานมากขึ้น อีกทั้งพนักงานมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มในการปรับปรุงรูปแบบการใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรมให้อยู่ในระบบออนไลน์ หรือระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้พนักงานสามารถที่จะดึงข้อมูลหรือศึกษาบทเรียนได้ตลอดเวลา ซึ่งการฝึกอบรมบนเว็บก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรมที่มีความสะดวกและประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย

นพพร มานะ (2542) ได้ศึกษาถึงผลการใช้คอมพิวเตอร์มัลติมีเดียเพื่อการฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการแก้ปัญหาในระบบปฏิบัติการเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์มีเดียเพื่อการฝึกอบรม และเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เรียนจากบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย และเรียนจากการฝึกอบรมแบบปกติ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการแก้ปัญหาในระบบปฏิบัติการเครื่องคอมพิวเตอร์มี

ประสิทธิภาพ ร้อยละ 86.66 ผลการเรียนรู้ทางการเรียนหลังเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เรียนจากคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียเพื่อการฝึกอบรมสูงกว่าการอบรมตามปกติ แสดงให้เห็นว่า การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการฝึกอบรมนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรช่วยให้บุคลากรขององค์กรสามารถเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรที่จัดทำขึ้นได้ดีกว่าการฝึกอบรมแบบปกติ

สุคมัย ธรรมนิยมศักดิ์ (2542) ได้กล่าวถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการฝึกอบรม ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรม (Computer-Based Training : CBT) การฝึกอบรมในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Web-Based Training : WBT) และความจริงเสมือน (Virtual Reality) ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเหล่านี้ยังไม่สามารถใช้แทนวิทยากรได้อย่างสมบูรณ์ แต่เป็นเพียงเครื่องมือช่วยเสริมหรือสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญได้ตามความต้องการที่ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละบุคคล โดยการสร้างหลักสูตรนั้นแต่ละองค์กรควรสร้างเองเพื่อให้เหมาะกับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก มีพื้นฐานทักษะทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์และมีความต้องการที่จะเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม

ประภาพร ภูวนิติ (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพบว่า การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร การบริหารข้อมูลในองค์กรซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ วัตถุประสงค์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและตัวพนักงานและมีข้อจำกัด คือ เวลา การใช้ภาษาอังกฤษ ลักษณะข้อมูล และความทันสมัยของข้อมูล การนำการฝึกอบรมบนเว็บมาใช้ในองค์กรจึงควรที่จะพิจารณาในประเด็นที่เป็นข้อจำกัดเหล่านี้ โดยเฉพาะเรื่องของเวลา ซึ่งองค์กรควรมีการออกแบบบทเรียนการฝึกอบรมบนเว็บโดยให้มีความเป็นอิสระในด้านของเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม เพื่อช่วยลดปัญหาดังกล่าวลง นอกจากนี้การพิจารณาในด้านปัจจัยในด้านของผู้เรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากผู้เข้าเรียนในแต่ละหลักสูตรมีความสามารถแตกต่างกัน ผู้ออกแบบจึงควรสร้างหลักสูตรที่รองรับความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ การปรับเปลี่ยนข้อมูลให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งสำคัญควรมีการกำหนดระยะเวลาในการนำเสนอบทเรียนแต่ละหลักสูตร และควรติดตามแนวคิดใหม่ ๆ ในแต่ละช่วงเวลาในการนำเสนอบทเรียนแต่ละหลักสูตร และติดตามแนวคิดใหม่ ๆ ในแต่ละช่วงเวลาเพื่อทำการปรับบทเรียนให้สอดคล้องกับแนวคิดใหม่เหล่านั้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ทันตามแนวคิดใหม่

วรณัฐ เนตรพิศาลวิช (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการฝึกอบรม

บนเว็บด้วยการเรียนแบบร่วมมือแบบกรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบการฝึกอบรม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย ชนิดการเรียนรู้ หลักสูตร บทบาทผู้เข้ารับการอบรม บทบาทผู้ดำเนินการอบรม บทเรียนผู้เชี่ยวชาญและผู้สนับสนุนการ ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การปฏิสัมพันธ์บนเว็บ ปัจจัยสนับสนุนและการ ประเมินผล 2) วิธีการฝึกอบรมประกอบด้วย การประชุมนิเทศ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การ ประเมินผลการฝึกอบรม และระบบปฏิบัติการที่เป็นแนวทางปฏิบัติในการใช้รูปแบบการฝึกอบรม 3) กิจกรรมการอบรม ประกอบด้วย 3.1) กิจกรรมผ่านเว็บด้วยเครื่องมือโปรเซสซิงอีเล็คทรอนิกส์ กระดานข่าว การพูดคุย สนทนา การค้นหาบนเครือข่าย การถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล 3.2) กิจกรรม ในชั้นเรียนประกอบด้วย การอภิปราย และการฝึกปฏิบัติทักษะคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต จากผล การทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นพบว่า หลังการฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพมีการคิด อย่างมีวิจารณญาณสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมที่ พัฒนาขึ้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง 1) การจัดกิจกรรมการร่วมมือ 2) การปฏิสัมพันธ์กลุ่มบนเว็บ 3) การออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม 4) ความพร้อมของอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน

อัจฉรา พัฒนาศิริรักษ์ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อการ พัฒนาการพยาบาลรณนุชย์ในองค์กรเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรเอกชนได้นำรูปแบบการ ฝึกอบรมบนเว็บมาใช้เพื่อการนำไปใช้เพื่อสอนงาน การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อ อำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน และเพื่อการให้ข้อมูลด้านการดำเนินธุรกิจ ขององค์กร โดยใช้ชื่อว่า E-Learning ซึ่งบทเรียนมีลักษณะการสร้างโปรแกรม 2 ลักษณะ คือ การนำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรมมาขึ้นบนเว็บ และการสร้างพัฒนาโปรแกรมการ ฝึกอบรมบนเว็บขึ้นใหม่ ซึ่งข้อมูลที่น่าสนใจในบทเรียนการฝึกอบรมบนเว็บขององค์กรประกอบด้วย บทเรียนที่เป็นตัวอักษร บทเรียนที่เป็นสื่อประสม และบทเรียนที่มีการปฏิสัมพันธ์ โดยใช้ เครื่องมือช่วยในการฝึกอบรมบนเว็บต่าง ๆ เช่น โปรเซสซิงอีเล็คทรอนิกส์ และโปรแกรมดาวน เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและพัฒนา โปรแกรมการฝึกอบรมบนเว็บ คือ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้สรรหา คัดเลือกเนื้อหาวิชาต่าง ๆ และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมบนเว็บ ปัญหาสำคัญของการ ฝึกอบรมบนเว็บคือ ปัญหาด้านความล่าช้าของโปรแกรมที่ต้องใช้เวลานานมากในการเข้าศึกษา บทเรียน ปัญหาพนักงานไม่มีเวลาในการเข้าศึกษาบทเรียน เนื่องจากบทเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ

ในด้านของสถานที่ในการเข้าฝึกอบรมและปัญหาการขาดกระบวนการในการบริหารจัดการ ฝึกอบรมบนเว็บที่เป็นระบบ แนวโน้มการฝึกอบรมบนเว็บในอนาคตพบว่า องค์กรมีแนวโน้มในการนำการฝึกอบรมบนเว็บมาใช้ในองค์การมากขึ้น และบทเรียนจะมีความเป็นอิสระทางด้านเวลา และสถานที่ในการฝึกอบรม รูปแบบของบทเรียนจะมีความเป็นสื่อประสมมากขึ้นเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียนให้มากขึ้น รวมถึงจะมีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและเชื่อมโยงผลการฝึกอบรมบนเว็บเข้ากับระบบสารสนเทศขององค์กร

สรวงสุตา ปานสกุล (2544) ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบ การเรียนรู้ กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์แบบร่วมมือ ในองค์กรบนอินเทอร์เน็ต ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทักษะกระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือบนเว็บในสัปดาห์แรกและสัปดาห์ที่ 5 ในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เว็บการเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการจัดรูปแบบการเรียนรู้

จินตนา พุ่มเพชร (2545) ทำการวิจัยเรื่องผลของการฝึกอบรมผ่านเว็บเรื่อง กระบวนการตัดสินใจต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอานันทมหิดลพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางการบริหารของพยาบาลวิชาชีพหลังการฝึกอบรมผ่านเว็บเรื่อง กระบวนการตัดสินใจสูงกว่าก่อนอบรมผ่านเว็บ และความสามารถในการแก้ปัญหาทางการบริหารของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเว็บเรื่อง กระบวนการตัดสินใจ สูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาด้วยตนเองโดยใช้คู่มือเรื่อง กระบวนการตัดสินใจ

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล (2548:49) ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมบนเว็บสามารถพัฒนาความเข้าใจของผู้เข้าฝึกอบรมในเรื่องหากการเรียนหลาย ๆ หลักสูตร ซึ่งเป็นผลมาจากผู้ที่เข้าฝึกอบรมสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ผ่านเว็บ จนทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดมโนทัศน์ นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายรูปแบบก็มีส่วนช่วยในการเรียนรู้ เช่น การใช้เกมในการฝึกอบรมสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ การใช้บทเรียนไฮเปอร์เท็กซ์ก็ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ ซึ่งการใช้เว็บสามารถใช้ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้เป็นกลุ่มได้ สามารถสื่อสารได้กว้างขวางบนเครือข่าย มีความน่าสนใจ สะดวก และประหยัด โดยการฝึกอบรมบนเว็บทำให้ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมบนเว็บก็มีมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ซู (Zhu :1998) ได้ทำการศึกษาเรื่องการออกแบบลักษณะการควบคุมในไฮเปอร์มีเดีย ที่มีผลต่อการลิงค์ (Link) และการเชื่อมโนด (Nodes) จำนวนมาก การศึกษาได้เปรียบเทียบขนาดของโนดและจำนวนลิงค์ 1) โนดใหญ่/ลิงค์น้อย 2) โนดใหญ่/ลิงค์น้อย 3) โนดเล็ก/ลิงค์น้อย 4) โนดเล็ก/ลิงค์มาก จากการศึกษาพบว่า ขนาดของโนดไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการค้น ข้อมูล และการเรียนรู้ และมีข้อเสนอแนะว่าควรให้จำนวนลิงค์น้อย ๆ ในระบบไฮเปอร์มีเดีย เพื่อการอ่านทำความเข้าใจที่ดีขึ้น

เคลลี และคณะ (Clay and Others : 1999) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการนำข้อมูลบนเว็บ โดยบรรณารักษ์ห้องสมุดจะมีการสอนผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะการใช้พื้นฐานข้อมูลบนเว็บ การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ทักษะการในการสอนที่ใช้การปฏิสัมพันธ์ การนำเสนอการสร้างสรรค์การออกแบบเว็บที่มีปฏิสัมพันธ์กับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ โดยเว็บจะมีการนำเสนอรูปภาพ การจินตนาการหน้าจอต่อย่าง ตัวหนังสือต่าง ๆ และวัสดุที่เหมือนจริง เพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมผ่านเว็บที่ทำให้ผู้เรียนได้เห็นมโนทัศน์ มีการนำเสนอตัวอย่างและแบบฝึกหัด รวมทั้งการค้นหาคำตอบที่มีการจัดให้กับผู้เรียน และข้อมูลการนำเสนอประกอบไปด้วยโครงการ ทีมการทำงานของโครงการ การนำเสนอข้อมูลเป็นขั้นตอน รวมทั้งมีการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บในรูปแบบของการสอนเนื้อหาหลัก (Tutorial) มีโปรแกรมที่ช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้ 1) กำหนดหัวข้อหลักของการพัฒนา 2) กำหนดเนื้อหาหลัก 3) กำหนดการออกแบบโครงร่างและมีคู่มือการเรียนการสอน 4) จัดเนื้อหาที่มีประโยชน์

ฮันท์ (Hunt :1999) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ดำเนินการฝึกอบรมผ่านเว็บเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการออกแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการออกแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บในระดับมากกว่า 70 % มี 2 ด้านคือ ด้านการออกแบบและพัฒนา (82%) และด้านความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (74%) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของคณะผู้เชี่ยวชาญของสมาคมอเมริกันเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (American Society for Training and Development : :ASTD) ที่จัดให้สมรรถนะด้านความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความสำคัญอย่างมาก

ดิสเคอตัน (Dickerson :1996) ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบของภาวะผู้นำ การควบคุม และความจำกัดของบทบาทของครูใหญ่ที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของครูใหญ่ในบริบทของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูใหญ่ได้แก่ 1.แบบของภาวะผู้นำ 2.กลไกการควบคุมทางสังคม

3. ความตึงเครียดหรือความจำกัด (Strain) ของบทบาทที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของบทบาทที่คาดหวัง ผลการวิจัยพบว่า 1. ในด้านพฤติกรรมมองการณ์นั้น ความคาดหวังในบทบาทของครูใหญ่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นตัวกลาง (Filter) 2. จากการศึกษาที่ความคาดหวังในบทบาทของครูใหญ่เปลี่ยนแปลงไป จึงก่อให้เกิดความตึงเครียดในบทบาท 3. ความตึงเครียดระดับสูงสุดของบทบาทครูใหญ่เกิดจากความไม่สอดคล้อง ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการใช้อำนาจตามตำแหน่งเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูใหญ่ สถานะเช่นนี้อาจทำให้มีแรงต่อต้านเกิดขึ้นด้วย 4. แรงต่อต้านที่เกิดขึ้นในส่วน of ครูใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามปรับรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้อาจเกิดจากความต้องการที่หวนกลับไปใช้การบริหารแบบรวมอำนาจเช่นเดิม

เบสส์ และ เซนนี่ (Bassy and Chenny :1997:60-64) แห่งสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาอเมริกัน (The American Society for Training and Development :ASTD) ศึกษาเปรียบเทียบการฝึกอบรมและพัฒนาของบริษัทชั้นนำที่มีขนาดใหญ่ระดับโลก จำนวน 58 บริษัท เช่น Citibank General Motor IBM Levi Strauss และ Motorola เป็นต้น ด้วยกระบวนการ benchmarking ผลการวิจัยพบว่าวิธีการพัฒนาที่เก่าแก่และนิยมใช้มากที่สุดคือวิธีการพัฒนาในห้องโดยมีวิทยากรนำ แม้ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการศึกษา หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจจะทำให้คนเข้าใจว่าวิธีการแบบเก่าที่มีวิทยากรเป็นหลักจะเสื่อมความนิยมลง แต่ข้อมูลการวิจัยพบว่ามันจะมีความเปลี่ยนแปลงในวิธีการพัฒนาบ้าง แต่ก็ยังเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป (Evolution) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงในเวลาอันรวดเร็ว (Revolution) วิธีการพัฒนาในห้อง หรือในชั้นเรียนยังคงความนิยมเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นทุกวิธี

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารด้วยการฝึกอบรมนั้นยังเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและศักยภาพเพิ่มขึ้นในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารนั้นควรครอบคลุมในด้านความคิด ความรู้ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และมีขั้นตอนตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ เช่น นโยบาย วิสัยทัศน์ การวางแผน การศึกษาความจำเป็นของปัญหา การควบคุมกำกับติดตาม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงเครือข่าย การสนับสนุนทางการเงิน เป็นต้น ด้วยสถานการณ์ของสังคมปัจจุบันที่มีการนำความก้าวหน้าในด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำให้มีหลายหน่วยงานได้นำสถานการณ์นั้นมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม พบว่า ก่อให้เกิดความน่าสนใจ สะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เรียนรู้ได้

ดีกว่าเดิม วัดและประเมินผลถูกต้อง ยุติธรรม มีมาตรฐาน ความรู้หลังฝึกอบรมสูงขึ้น ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ การใฝ่รู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี แต่การพัฒนาเนื้อหาให้มีการเชื่อมโยงที่ไม่มากเกินไป และพัฒนาเป็นสื่อ มัลติมีเดีย จะช่วยเสริมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ยิ่งถ้าสามารถสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหา เช่น เกมทางการบริหาร หรือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน หรือผู้เรียนกับผู้สอนยิ่งส่งเสริมให้เกิดความรู้มากยิ่งขึ้นและแลกเปลี่ยนความรู้อันมากขึ้นทำให้เกิด องค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป เช่น การนำ E-Mail, Web board, Chat Room และการแลกเปลี่ยน ข้อมูล เป็นต้น แต่พบว่าถึงแม้สถานการณด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและคอมพิวเตอร์จะทำให้ การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังจากการใช้วิธีการ รูปแบบ กระบวนการและสถานการณ์ ดังกล่าว การฝึกอบรมในห้องที่มีวิทยากรผู้มีประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้ การศึกษาดูงานนอก สถานที่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ยังเป็นที่ยอมรับขององค์กรชั้นนำต่างอันทรงประสิทธิภาพ อยู่แม้ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไป และสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการฝึกอบรมในผู้บริหารที่มี ประสบการณ์มาแตกต่างกัน การเผชิญกับปัญหาในการดำเนินงานทำให้ผู้บริหารมีวิธีการ แก้ปัญหาที่หลากหลายดังนั้นการกำหนดสถานการณ์หรือปัญหาให้ผู้ฝึกอบรมได้ค้นหาวิธีการ การ แก้ปัญหาที่แตกต่างกันจะทำให้ผู้ฝึกอบรมเกิดปัญญามากขึ้น ด้วยเหตุปัจจัยและผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำจุดเด่นทั้งสองรูปแบบมาใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารในรูปแบบผสมผสาน ด้วยการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร องค์กรแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นการวิจัย ประเภทการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และ ระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือการวิจัย
4. ขั้นตอนการวิจัย
5. การสร้างเครื่องมือ
6. การดำเนินการวิจัย
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล
8. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับหัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 58 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

2.2 ความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

2. แบบแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนา โดยมีขั้นตอนและ
แบบแผนการวิจัยดังต่อไปนี้

One Group Pretest – Posttest Design

T1	X	T2
----	---	----

T1 หมายถึง การวัด หรือ การทดสอบ ก่อนฝึกอบรม

T2 หมายถึง การวัด หรือ การทดสอบ หลังฝึกอบรม

X หมายถึง การจัดการกระทำ หรือ การทดลองอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.2 รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

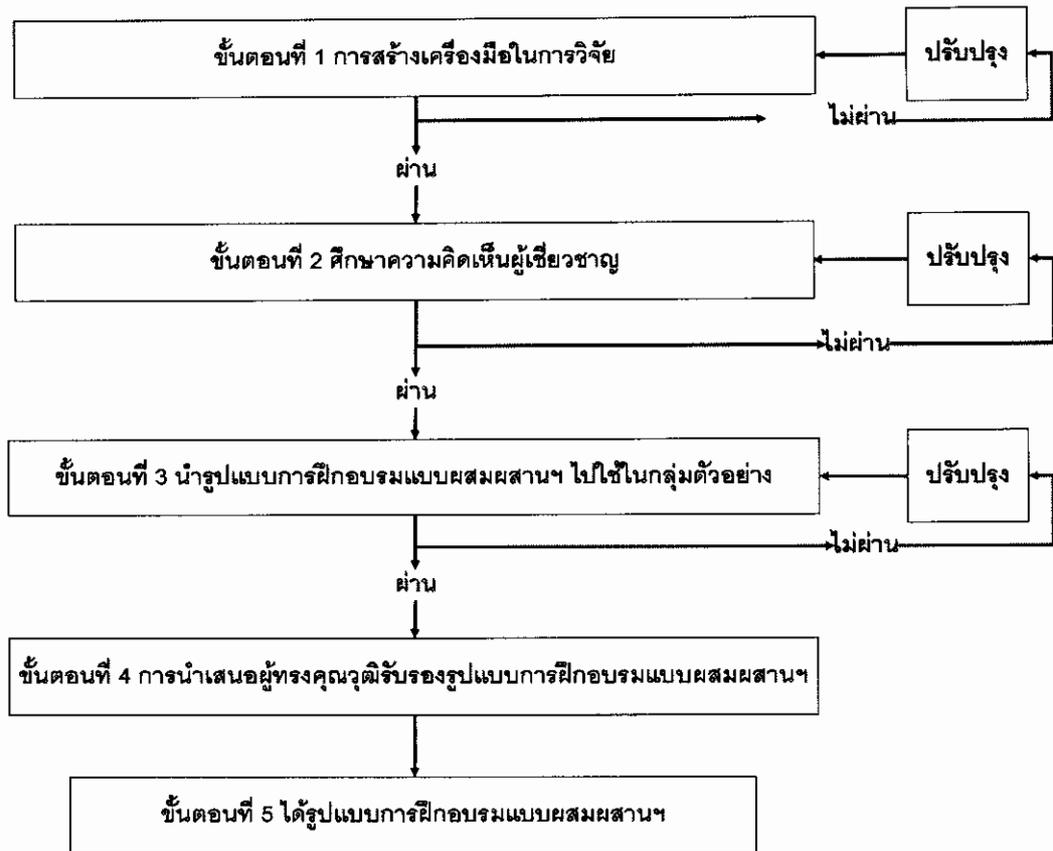
3.3 แบบประเมินผลการฝึกอบรม ตามแบบมาตรฐานแบบฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น
ของวิทยาลัยนักรับบริหารสาธารณสุข

3.4 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบฝึกอบรม

3.5 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบฝึกอบรม

4. ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตร
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย
ขั้นตอนดังแผนภาพที่ 21



แผนภาพที่ 21 แสดงขั้นตอนการวิจัย

5. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนและการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยกระบวนการ ดังต่อไปนี้

กระบวนการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1. การสร้างแบบสัมภาษณ์การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ กรอบแนวความคิด การฝึกอบรม การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้ หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับหัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สังเคราะห์เนื้อหา เพื่อสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

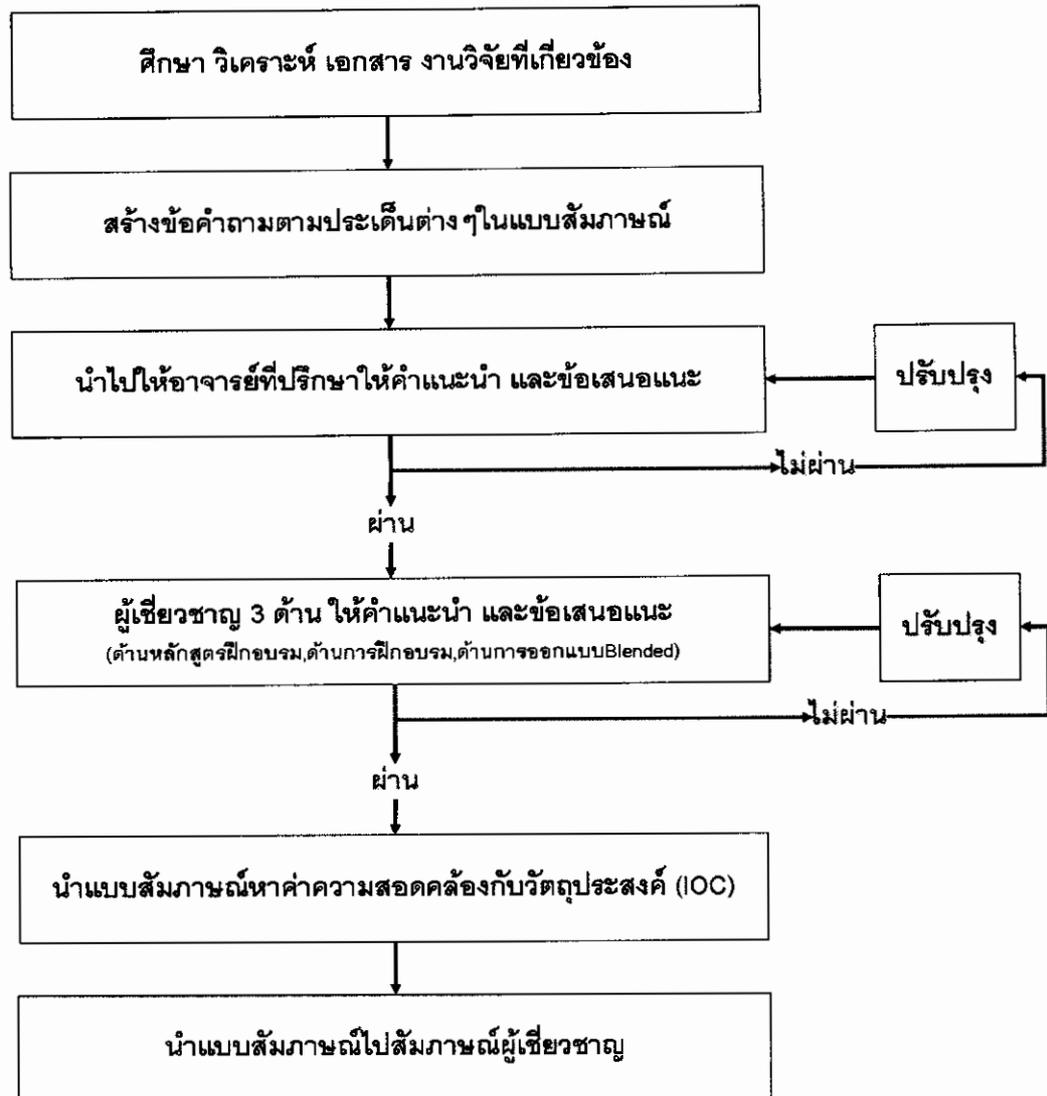
1.2 นำประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น เพื่อให้อาจารย์ที่

ปรึกษาและอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบ รูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1.3 นำข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ฝึกอบรมผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านออกแบบสื่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ด้านละ 3 คน รวม 9 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ก) ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข ประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและหาค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสัมภาษณ์

1.4 เลือกประเด็นข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงและความสอดคล้อง ในระดับคะแนน 0.5 เพื่อนำไปสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1.5 สร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ต่อไป



แผนภาพที่ 22 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์การวิจัย

กระบวนการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

1. การสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การ

แนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

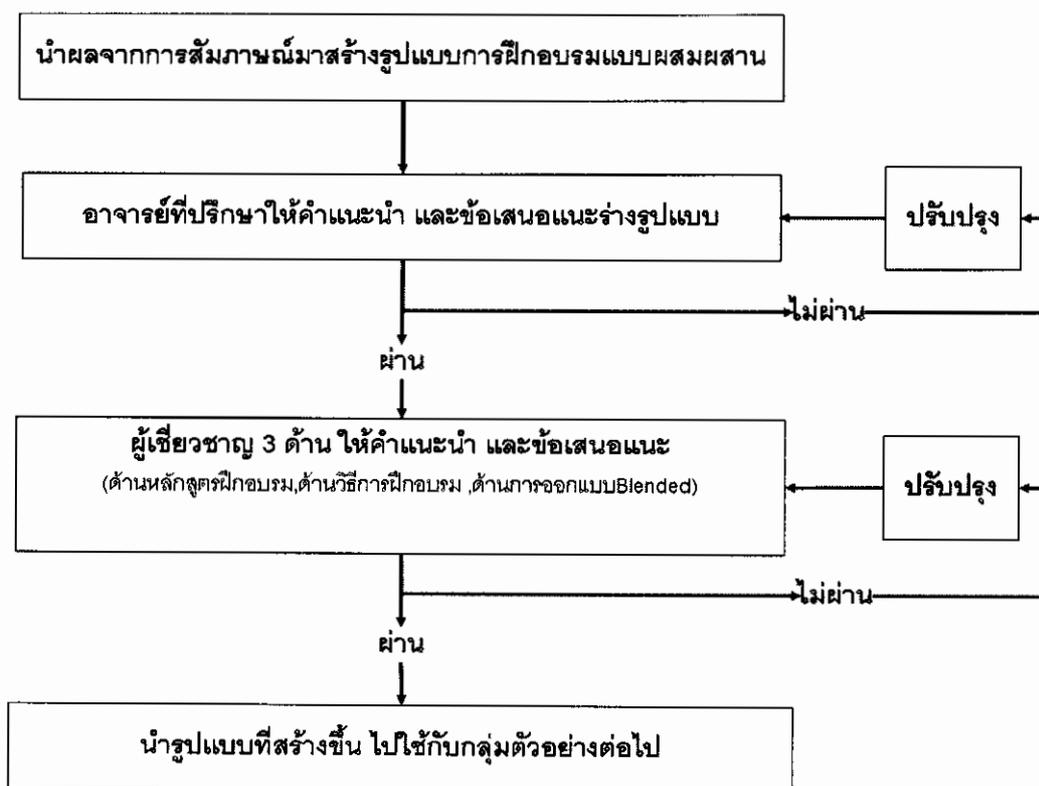
1.1 นำผลการสัมภาษณ์จากขั้นตอนที่ 4.1 มาสร้างร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1.2 นำร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การ

แนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

1.3 จากนั้นนำร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วย 1. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรทางการบริหาร 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผสมผสาน 3. ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการฝึกอบรม ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 3 คน ตามรายชื่อในภาคผนวก ก

1.4 ได้ร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป



แผนภาพที่ 23 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กระบวนการสร้างแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ

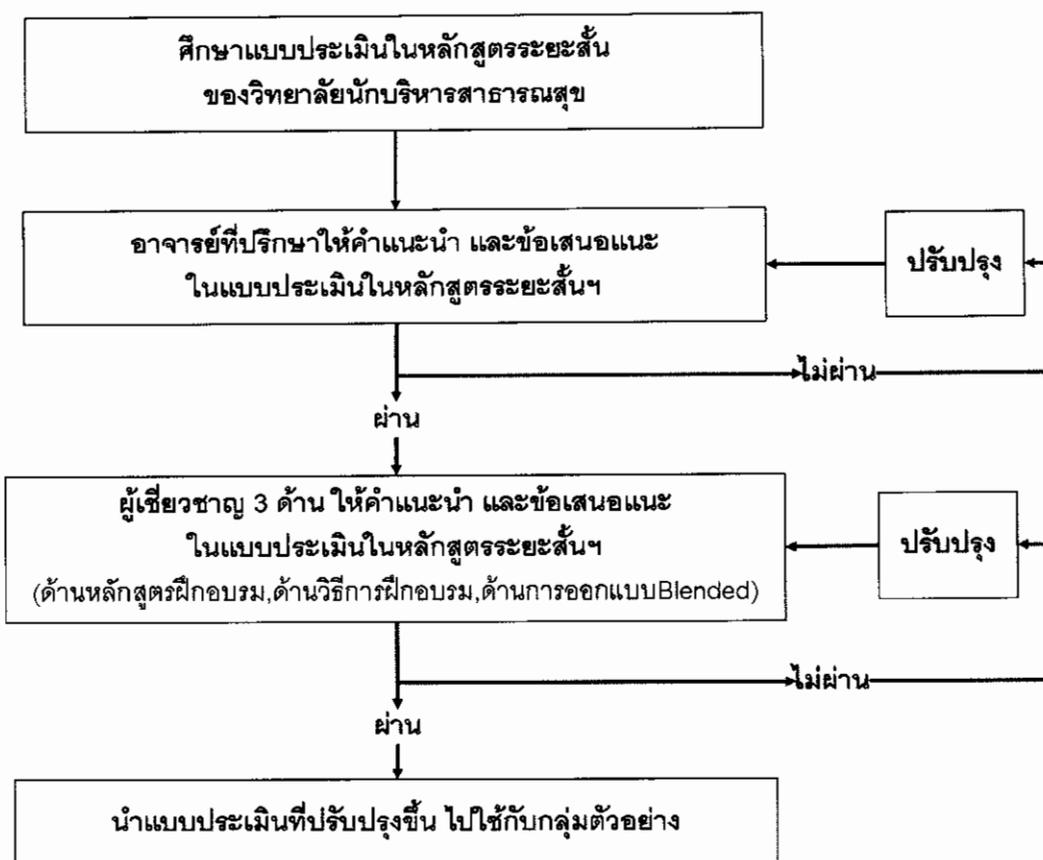
1. แบบประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรมตามแบบมาตรฐานการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

1.1 ศึกษาแบบประเมินทางการฝึกอบรมตามแบบมาตรฐานการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ประกอบด้วย แบบประเมินตนเองด้วยแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No.1-4) แบบประเมินการทำงานในกลุ่มย่อย แบบประเมินการมีส่วนร่วมในการทำงาน แบบประเมินหัวข้อวิชาและวิทยากร แบบประเมินผลลัพธ์และแบบประเมินผลภาพรวมในหลักสูตรและแบบทดสอบความรู้ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

1.2 นำแบบประเมินทางการฝึกอบรมตามแบบมาตรฐานแบบฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับการศึกษาวิจัย

1.3 นำแบบประเมินทางการฝึกอบรมตามแบบมาตรฐานแบบฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 กลุ่มๆละ 3 ท่าน (ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการฝึกอบรมทางการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการฝึกอบรมผสมผสาน)ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปรับปรุง

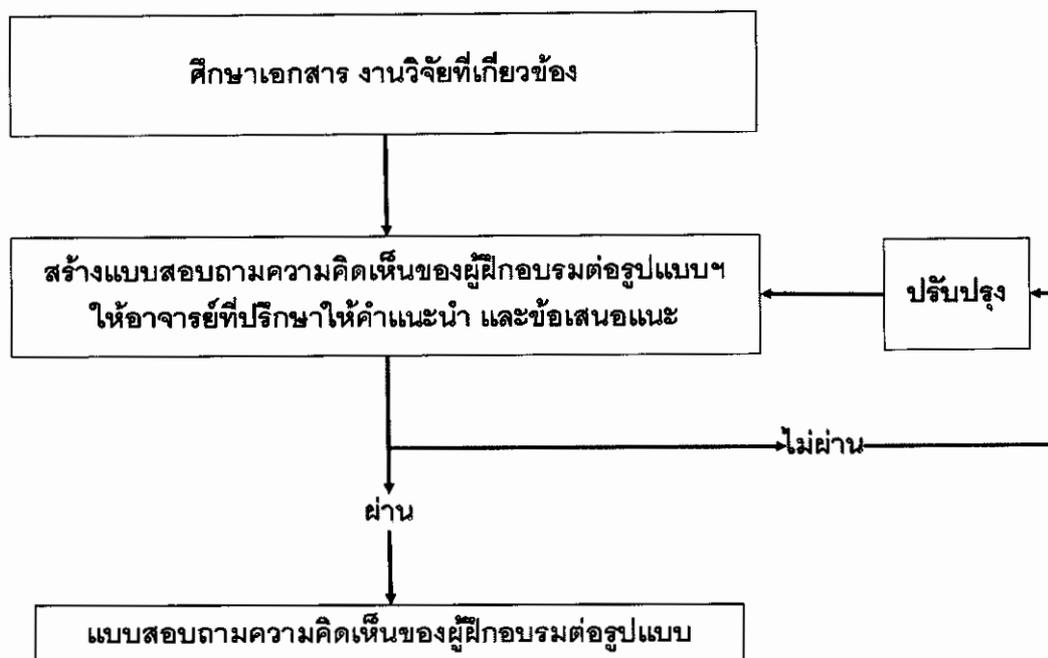
1.4 นำแบบประเมินทางการฝึกอบรมตามแบบมาตรฐานแบบฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป



แผนภาพที่ 24 แสดงขั้นตอนการปรับปรุงแบบประเมินการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรม
แบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กระบวนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตร
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
 - 1.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นจากหนังสือและเอกสารงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 สร้างประเด็นข้อคำถามและนำประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามจากนั้น
นำแบบสอบถามไปขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อคิดเห็นและการเสนอแนะปรับปรุง
 - 1.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป



แผนภาพที่ 25 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

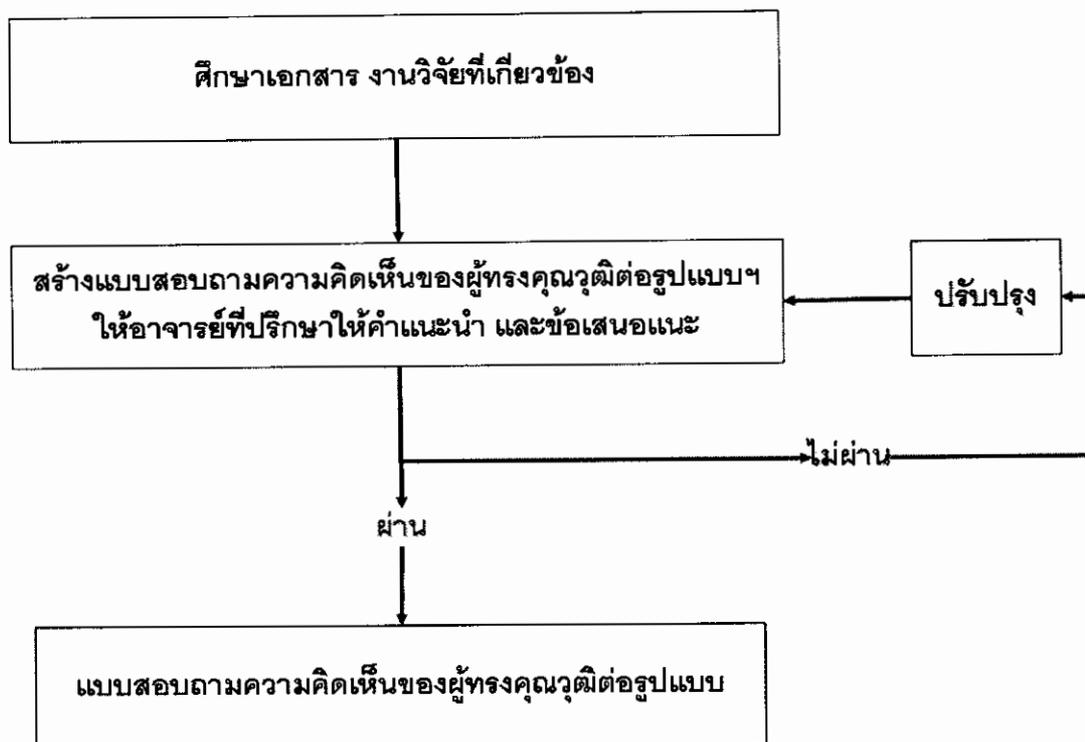
กระบวนการสร้างแบบรับรองรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิ

1. การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นจากหนังสือและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างประเด็นข้อคำถามและนำประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามจากนั้นนำแบบสอบถามไปขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อคิดเห็นและการเสนอแนะปรับปรุง

1.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป



แผนภาพที่ 26 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

6. การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางแผนในการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ กรอบแนวความคิด การฝึกอบรม การเรียนรู้ สำหรับผู้ใหญ่ การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้ หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับหัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแล้วทำการสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและแนวทางของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแล้วจึงประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและแนวทางของรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอ

แนะและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบ หลักสูตรและแนวทางของกิจกรรมในรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจากนั้นนำข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและแนวทางรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านออกแบบสื่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ด้านละ 3 คน รวม 9 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ก) ในประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบ หลักสูตรและแนวทางของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไป

1.2 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์แล้วจึงขอหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัยจากภาคเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ ทางไปรษณีย์ E-Mail และเดินทางไปให้ด้วยตนเอง พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ วิธีการและแนวทางฝึกอบรม การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค ให้ผู้เชี่ยวชาญก่อนล่วงหน้าการสัมภาษณ์ 1 เดือน พบว่า

1. ประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.1.1 การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าเป็นการยี่ดวิทยาการเป็นศูนย์กลาง การฝึกอบรมโดยยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางควรจัดให้มีขึ้น แต่ต้องค่อยๆเป็นค่อยๆไปด้วยการผสมผสานระหว่างการยี่ดวิทยาการและผู้ฝึกอบรมอย่างสมดุล

1.1.2 เพิ่มเติมการค้นหาแหล่งความรู้ ที่สามารถสืบค้นได้ทั่วโลก แต่ผู้จัดฝึกอบรมควรจัดเตรียมไว้เป็นกลุ่มเพื่อสะดวกสำหรับผู้เริ่มต้นการค้นหาด้วยตนเอง แต่หากผู้ฝึกอบรมต้องการมากกว่าที่จัดให้ก็สามารถค้นหาได้จากโปรแกรมการค้นหาในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

1.1.3 เป็นการผสมผสานประโยชน์ที่ผู้ฝึกอบรมจะได้รับ เพราะสามารถทำกิจกรรมในระหว่างอยู่ที่ทำงานได้

1.1.4 การใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยการนำเสนอปัญหาจริงในที่ทำงาน เป็นการหา

แนวทางการแก้ไขปัญหาและค้นหาข้อมูลสนับสนุนอย่างกว้างขวาง

1.1.5 เป็นการส่งเสริม กระตุ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT : Information and Communication Technology) เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาตนเองตลอดเวลาที่ต้องการตามลักษณะเฉพาะของผู้ฝึกอบรมในแต่ละคนไม่ติดอยู่กับรูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม

1.1.6 ระบบโครงข่ายด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตมีความพร้อมมากขึ้นกว่าในอดีต

1.1.7 เป็นการประหยัดในหลายๆด้าน

1.1.8 ได้มีเครือข่ายในการพัฒนา

1.1.9 เพิ่มวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารงาน สาธารณสุขได้กว้างขวางครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.2.1 เมื่อเทคโนโลยีพื้นฐานทางสังคม เครื่องมือที่ช่วยในการเรียนรู้ได้มีการพัฒนา ขึ้นโดยเฉพาะระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตมากขึ้น ทำให้เพิ่มทางเลือกในการฝึกอบรมมากขึ้นด้วยการบูรณาการทุกส่วนเข้าด้วยกัน

1.2.2 ลดปัญหาเรื่อง ระยะทาง ในการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม

1.2.3 ประหยัดงบประมาณ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ฯลฯ

1.2.4 เข้ากับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือมีอะไรก็ใช้สิ่งนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2.5 ลดปัญหาการจากครอบครัวและที่ทำงานมาฝึกอบรม

1.2.6 ปลอดภัยจากความเสี่ยงภัยในการเดินทางเข้าฝึกอบรมและระหว่างการฝึกอบรม

1.2.7 ทำทนาย เพื่อดูรูปแบบใหม่กับรูปแบบเก่าแตกต่างกันอย่างไร และดูประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

1.3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.3.1 ต้องแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ด้าน คือในห้อง (แบบเผชิญหน้า) และผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต โดยยึดวัตถุประสงค์เดียวกันในการฝึกอบรมในเนื้อหาต่างๆ และควรรหาความเชื่อมั่นของหลักสูตร

1.3.2 ควรแบ่งเนื้อหาเป็นระดับๆ เช่น ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง ว่าจะฝึกอบรมเรื่องอะไร ในเนื้อหาเรื่องนั้นๆ ต้องรู้และทำได้ในระดับใด

1.3.3 ต้องนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในแต่ละวิชา เช่น วิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์

1.3.4 เพิ่มเติมเนื้อหา เรื่องการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เรื่องการพัฒนาจิตใจ หรืออาจเพิ่มเป็นกิจกรรม Action Learning เช่น การวิปัสสนากรรมฐาน 3 – 5 วัน จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร จริยธรรมในการดำเนินชีวิต เพิ่มเรื่องของความแข็งแรงต้องเพิ่มกิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น แอโรบิค โยคะ จักร เป็นต้น

1.3.5 หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของประเทศตลอดเวลา ซึ่งหลายอย่างยังไม่ชัดเจน ทำให้หลักสูตรต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา

1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.4.1 เป็นนวัตกรรมใหม่ของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

1.4.2 เป็นการท้าทายถ้าเสนอผู้บริหารเห็นความสำคัญในรูปแบบการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้จะได้สนับสนุนงบประมาณ และจะเป็นการลดภาระด้านงบประมาณในระยะยาว

1.4.3 กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้ฝึกอบรมและผู้ดำเนินการได้ปรับปรุงตนเองในการเรียนรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.4.4 เป็นการเชื่อมต่อ เชื่อมโยง ระบบการจัดการความรู้สู่ระบบองค์กรแห่งการ

1.5 เรียนรู้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.5.1 ผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชาผู้ฝึกอบรมและผู้ดำเนินการ ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ความเข้าใจ ที่ตรงกันจะทำให้ประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น เพราะหากไม่สำเร็จแล้ว การดำเนินการลักษณะเช่นนี้อีกในอนาคตจะเป็นไปได้โดยยาก

1.5.2 ก่อนดำเนินการต้องมีการประชาสัมพันธ์ การปฐมนิเทศ ชี้แจง เตรียมความพร้อมทั้งเครื่องมือ วิทยากร พี่เลี้ยง ใบบาง เนื้อหาในสิ่งที่ต้องศึกษาร่วมกันของผู้ฝึกอบรม การวัดผล ทีมผู้ดำเนินการ สถานที่ คู่มือในส่วนของผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมและพื้นฐานความรู้

1.5.3 ในระหว่างดำเนินการอาจมีปัญหาเรื่องขนาดของช่องทางการสื่อสาร ถ้ามีผู้เข้าร่วมกันในจำนวนมากๆในเวลาเดียวกัน ควรมีการทดลองก่อนการดำเนินการจริงและควรมีแผนสำรอง

1.5.4 สามารถใช้ LMS ของ โปรแกรม Moodle ในการบริหารการฝึกอบรมได้ หรือใช้เว็บไซต์ [Http://www.Happychanel.com](http://www.Happychanel.com) หรือใช้ กระดานสนทนา กระดานข่าว และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารจากเว็บไซต์ที่ให้บริการดังกล่าว

1.5.5 ในระหว่างดำเนินการ ควรจัดกิจกรรมตามเนื้อหาของหลักสูตร สนับสนุนให้มีความพร้อม ทั้ง Hardware , Software , Pepleware

1.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินติดตามการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.6.1 ควรประเมินทั้งสองช่วงของการฝึกอบรม คือ แบบเผชิญหน้า และ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในลักษณะรอบด้านซึ่งการประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไม่เปลืองกระดาษและเป็น Real time จำนวนจะขึ้นตามจริง

1.6.2 สถิติการประเมินใช้สถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.6.3 ประเด็นการประเมิน คือ วิทยากร ทีมดำเนินการ ผู้ฝึกอบรม หลักสูตร ระบบ ได้แก่ ความคิดเห็น ผลที่ได้รับ รูปแบบการใช้เครื่องมือ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการ สื่อปฏิสัมพันธ์-ระหว่างกัน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความเชื่อ การนำไปใช้งานจริง ข้อขัดข้องจากการนำไปใช้งานจริง ผลงานกลุ่มของผู้ฝึกอบรม ความต่อเนื่อง งบประมาณ ความพึงพอใจ และเครือข่าย เป็นต้น

1.6.4 ต้องประเมินตามวัตถุประสงค์

1.6.5 วิธีการประเมินติดตามผู้ฝึกอบรม (ควรจะสั้น 1 หน้า หรือ ไม่เกิน 2 หน้า)

ด้วยการใช้แบบสอบถาม ผู้บังคับบัญชา และผู้เข้าฝึกอบรมเป็นผู้ให้ข้อมูล หรือ การพูดคุยทางโทรศัพท์ การลงไปพบผู้ให้ข้อมูลในสถานที่ปฏิบัติงาน หรือ โดยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยเว้นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นระยะๆ

1.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสรุปผลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.7.1 สรุปผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเน้นกัลยาณมิตร เช่น ใช้คำว่า
ถ้าได้รับโอกาสในการสนับสนุน.....จะได้..... เพิ่มขึ้น

1.7.2 รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ เช่น ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วย HRD ของ
องค์กร ผู้ฝึกอบรมทราบหรือ รายงานเข้าไปในห้องสมุด และ เครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์บนเว็บไซต์

1.7.3 รายงานกระบวนการและการประเมินผลงานในลักษณะของกลุ่มแต่หาก
ใครโดดเด่นก็ให้เพิ่มข้อมูล ซึ่งอาจพัฒนาให้เป็นวิทยากรเรื่องนั้นๆได้ต่อไป

1.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ของหัวหน้ากลุ่มงาน
หัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.8.1 แนะนำให้ใช้ ADDIE Model เป็นเครื่องมือในการจัดทำหลักสูตร ด้าน
การวิเคราะห์ (Analysis) นั้นยากที่สุด เพราะหากวิเคราะห์ไม่ละเอียดครบถ้วน รอบด้านจะทำให้สิ่ง
ที่เกิดขึ้นตามมาผิดเพี้ยนไป

1.8.2 การเรียนรู้นั้น ควรปรับขั้นตอนโดยทำให้ความรู้เป็นเบื้องต้นก่อน โดยให้
ข้อมูลบางส่วนแล้วให้ถามว่า มีวิธีการอื่นๆอีกไหม? เพราะไม่ต้องลองผิดลองถูก ไม่เสียเวลา และ
แก้ปัญหาการหาจุดเริ่มต้นของผู้ฝึกอบรมบางกลุ่มที่ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นตรงไหน

1.8.3 ปรับระดับความรู้เกี่ยวกับการบริหาร เช่น ผู้บริหารระดับต้น เน้นเรื่อง
พื้นฐาน ผู้บริหารระดับกลาง เน้นเรื่องตัวอย่างสถานการณ์ (Case Study) ผู้บริหารระดับสูง เน้น
เรื่องการทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)

1.8.4 วิธีการเลือกวิธีการพัฒนา เลือกให้เหมาะสมกับในแต่ละกลุ่มด้วยการ
ผสมผสานปัญหากับเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน การเลือกกลุ่มเป้าหมายสำคัญมาก

1.8.5 ผู้เข้าฝึกอบรมต้องมีทักษะการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่าย
อินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย Hardware Software สนับสนุนอย่างเพียงพอและมีระบบสำรองเพื่อ
ป้องกันการ Downtime และ Speed

1.8.6 บางพื้นที่บุคลากรไม่สามารถเข้าถึงกิจกรรมที่จัดให้ได้ อาจต้องหาวิธีการปรับปรุงด้านอื่นๆเสริม

1.8.7 มีการต่อยอดได้จากระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สู่อะบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

1.8.8 ต้องมีระบบลงทะเบียนเพื่อเชื่อมโยง ต่อยอดการเรียนรู้โดยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 2. เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ในหลักสูตร ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.1.1 เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมมีทัศนคติ...อย่างไร ในเรื่องดังกล่าว

2.1.2 เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมมีความรู้ มีความเข้าใจ ในเรื่องดังกล่าว

2.1.3 เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางการบริหารในการดำเนินชีวิตและการบริหารงานหลังการฝึกอบรมได้

2.2 คิดเห็นเกี่ยวกับ เนื้อหา ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.2.1 เนื้อหาควรเริ่มที่ความเชื่อ จะทำให้เกิดทัศนคติแล้วเราก็ให้ความรู้ จะทำให้ผู้ฝึกอบรมเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ

2.2.2 ควรปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับ กรอบของหลักสูตร หมวดวิชาการ ฝึกอบรมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันควรหาเรื่องให้ศึกษาด้วยกัน 1 เรื่อง แล้วเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนด้วยกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายร่วมเดียวกัน

2.2.4 เลือกรื่อง่ายก่อนในการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.2.5 ควรเพิ่มเติมเนื้อหาในเรื่อง ดังต่อไปนี้ การสอนงาน การแก้ปัญหาและการ

ตัดสินใจ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาร่างกาย การใช้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ
ต้องแบ่งเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้บริหารในแต่ละระดับ (ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง
ผู้บริหารระดับสูง)

2.2.6 เนื้อหาวิชาควรแบ่งเป็นช่วงๆ และกำหนดเวลาแล้วเสร็จในการทำกิจกรรม

2.2.7 หมวดสร้างเสริมประสบการณ์ควรมีการศึกษาดูงานต่างประเทศ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อกิจกรรม ใน หมวดการปรับกระบวนทัศน์ หมวด
สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการ
เสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรใน
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.3.1 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3.2 กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.3.3 กิจกรรมการบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.4 กิจกรรมการบูรณาการ ความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ทางการ
บริหารจากประสบการณ์จริง

2.3.5 กิจกรรมการบันทึกแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No.1-4)

2.3.6 กิจกรรมการนำเสนอผลการเรียนรู้ โดยการนำเสนอรายกลุ่มย่อย แล้ว
นำเสนอเป็นกลุ่มใหญ่ วิธีการนำเสนออาจเป็นนำเสนอหน้าเดียว (One Page Present)

2.3.7 กิจกรรมการสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เวลา สำหรับการฝึกอบรม ใน หมวดการปรับกระบวนทัศน์
หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการ
เสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรใน
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.4.1 ช่วงการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 3 สัปดาห์ กิจกรรมเตรียมการ
1 สัปดาห์ นั้นยาวนานเกินไปควรปรับด้วยการใช้เทคนิคร่วมกัน

2.4.2 ช่วงของการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษิณบริหารสาธารณสุข
เนื้อหาหนักไปในการฝึกอบรม 1 สัปดาห์และควรจัดให้มีการฝึกอบรม 3 วัน โดยการปรับปรุง
เนื้อหาในหลักสูตร

2.4.3 ควรปรับเวลาการฝึกอบรมเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ฝึกอบรมแบบ

ผสมผสานช่วงของการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้เวลาในช่วงเผชิญหน้า 3 วัน ส่วนกลุ่มที่ฝึกอบรบแบบปกติ(แบบดั้งเดิม)ให้ใช้เวลาในช่วงของการเผชิญหน้า 5 วัน โดยการปรับเนื้อหาให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม

2.4.4 ช่วงการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไม่ควรจำกัดเวลา แต่ควรกำหนดเวลามาเจอกันขณะออนไลน์

2.4.5 ควรพัฒนาระบบการฝึกอบรบเป็นช่วงๆ หรือ ระยะเวลา (Phase) ทั้ปี อาจต้องใช้เวลาในระบบยาวนาน 3 – 5 ปี ในแต่ละเรื่อง ในแต่ละระดับของผู้ฝึกอบรบ

2.4.6 ต้องจัดตารางการฝึกอบรบทั้ 2 ช่วง คือ ช่วงผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ ช่วงฝึกอบรบ ณ ศูนย์ฝึกอบบรมวิทยาลัยน้กบริหารสาธารณสุข

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สื่อประกอบ ใน หมวดการปรับกระบวนการทั้ศน์ หมวดสมรรถนะที่สำค้ญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสพการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.5.1 สื่อสิ่งพิมพ์

2.5.2 เว็บไซต์ ผ่านข้อความที่เชื่อมตัวไปยังข้อความอื่นๆ และภาพและเสียงที่เชื่อมต่อในหน้าเว็บไซต์ (Hypertext & Hypermedia)

2.5.3 ตัวอย่างกรณีศึกษา (Case Study)

2.5.4 ใบงาน

2.5.5 ภาพยนตร์ศึกษาด้านการบริหาร

2.5.6 วิดีโอ

2.5.7 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

2.5.8 สื่อประสพการณ์จริง (สื่อบุคคล)

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผล ใน หมวดการปรับกระบวนการทั้ศน์ หมวดสมรรถนะที่สำค้ญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสพการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.6.1 รูปแบบการประเมินประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ ประเมิน ณ ศูนย์ฝึกอบบรมวิทยาลัยน้กบริหารสาธารณสุข

2.6.2 วิธีการประเมินประเมินตนเอง ตามแบบประเมินก่อนและหลังการ

ฝึกอบรมประเมินโดยวิทยากรประจำกลุ่ม และการประเมินโดยด้วยระบบ LMS ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.6.3 สิ่งที่ต้องประเมินประเมินหลักสูตร ประเมินเวลาการอบรม ประเมินค่าใช้จ่าย ประเมินความคุ้มค่า ประเมินประโยชน์ที่ได้รับ ประเมินกระบวนการฝึกอบรม ประเมินการทำงานเป็นทีม ประเมินการมีส่วนร่วม ประเมินการทำกิจกรรม ประเมินวิทยากรที่ถ่ายทอดความรู้ ประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินด้วยแบบทดสอบก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.7 ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ ในหมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสิทธิภาพทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.7.1 การจัดกลุ่มผู้ฝึกอบรม ขนาดของกลุ่ม 5 – 15 คน แนะนำควรจะเป็น 7 หรือ 8 คนต่อกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มควรคละกันด้วยคุณสมบัติ เช่น เพศ การศึกษา อายุ ศาสนา ที่อยู่ สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

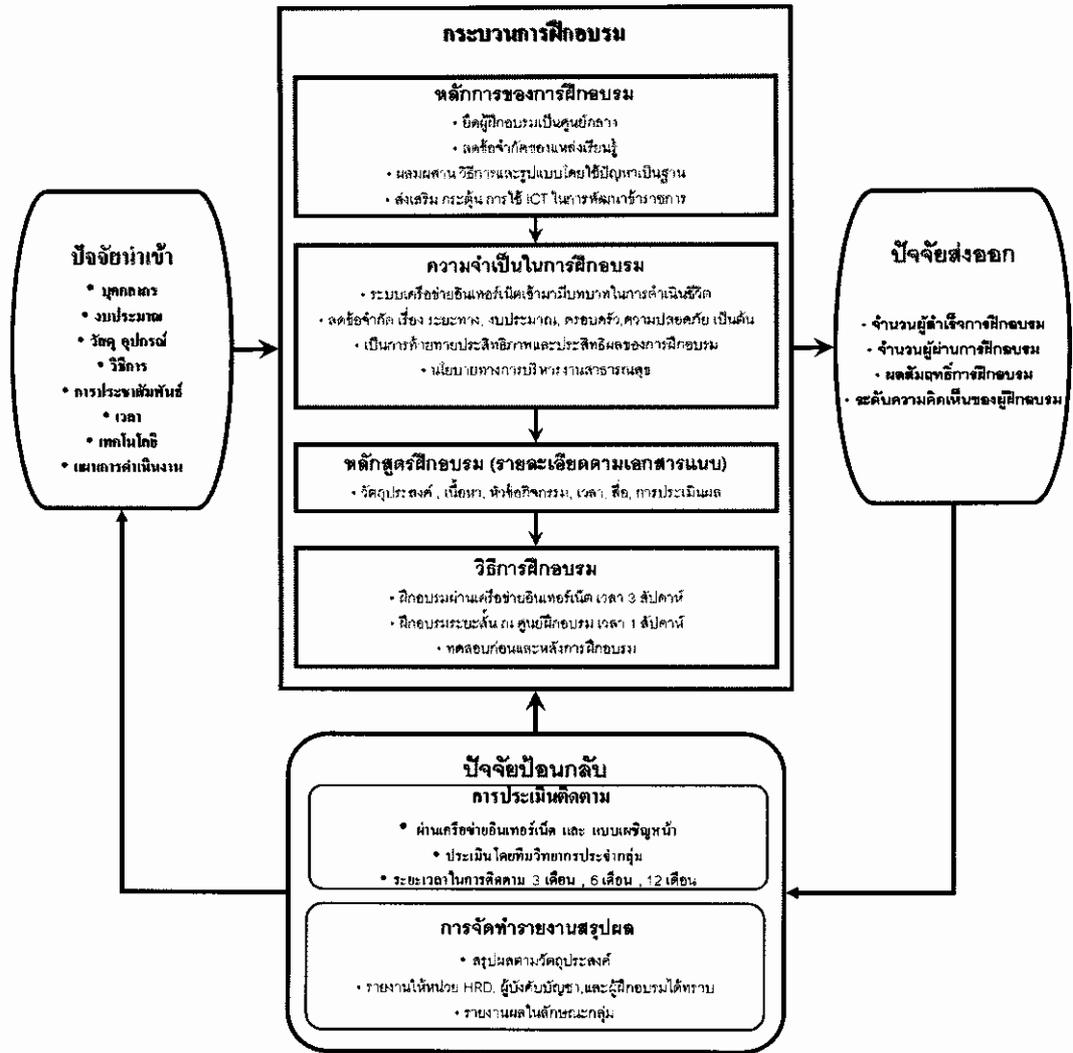
2.7.2 สมาชิกในกลุ่มควรคละงานที่รับผิดชอบ สมาชิกในกลุ่มควรจัดตามระดับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี เพราะปัจจุบันความสามารถของคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้สนับสนุนให้สามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมได้

2.7.3 งบประมาณ โดยส่วนใหญ่ในระยะเริ่มต้นงบประมาณจะถูกนำไปใช้ในการสร้างสื่อและพัฒนาเทคโนโลยี และงบประมาณส่วนหนึ่งจะถูกนำไปใช้ในการดำเนินการแต่งบประมาณโดยรวมจะถูกกว่าการฝึกอบรมด้วยระบบเดิมเพียงอย่างเดียว

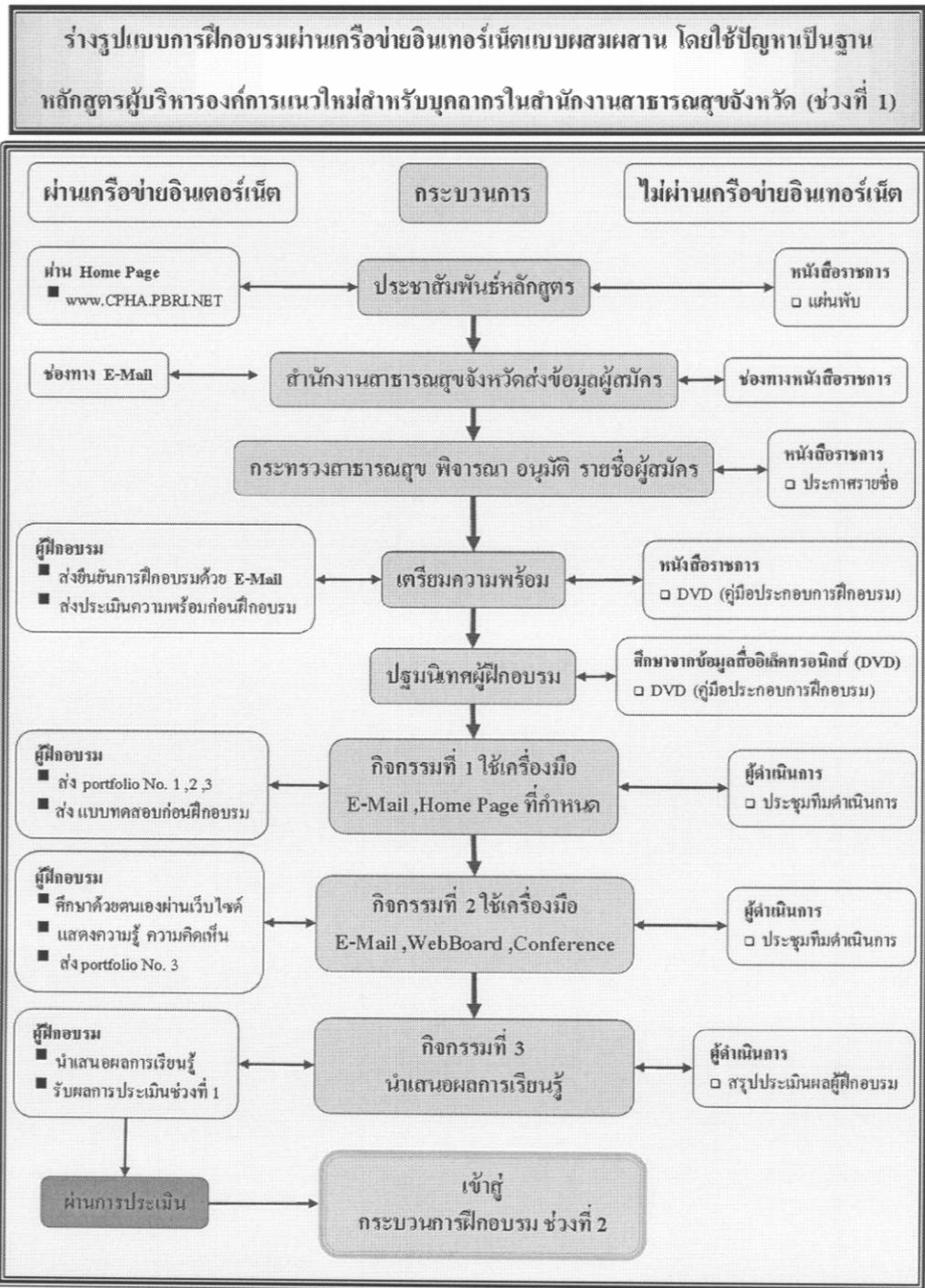
2.7.4 เทคนิคที่ควรนำมาใช้ในการฝึกอบรมคือ Basic Learning , Case Learning, Workshop , Innovation , Problem Solvation Discussion , Action Learning เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ต่อไป

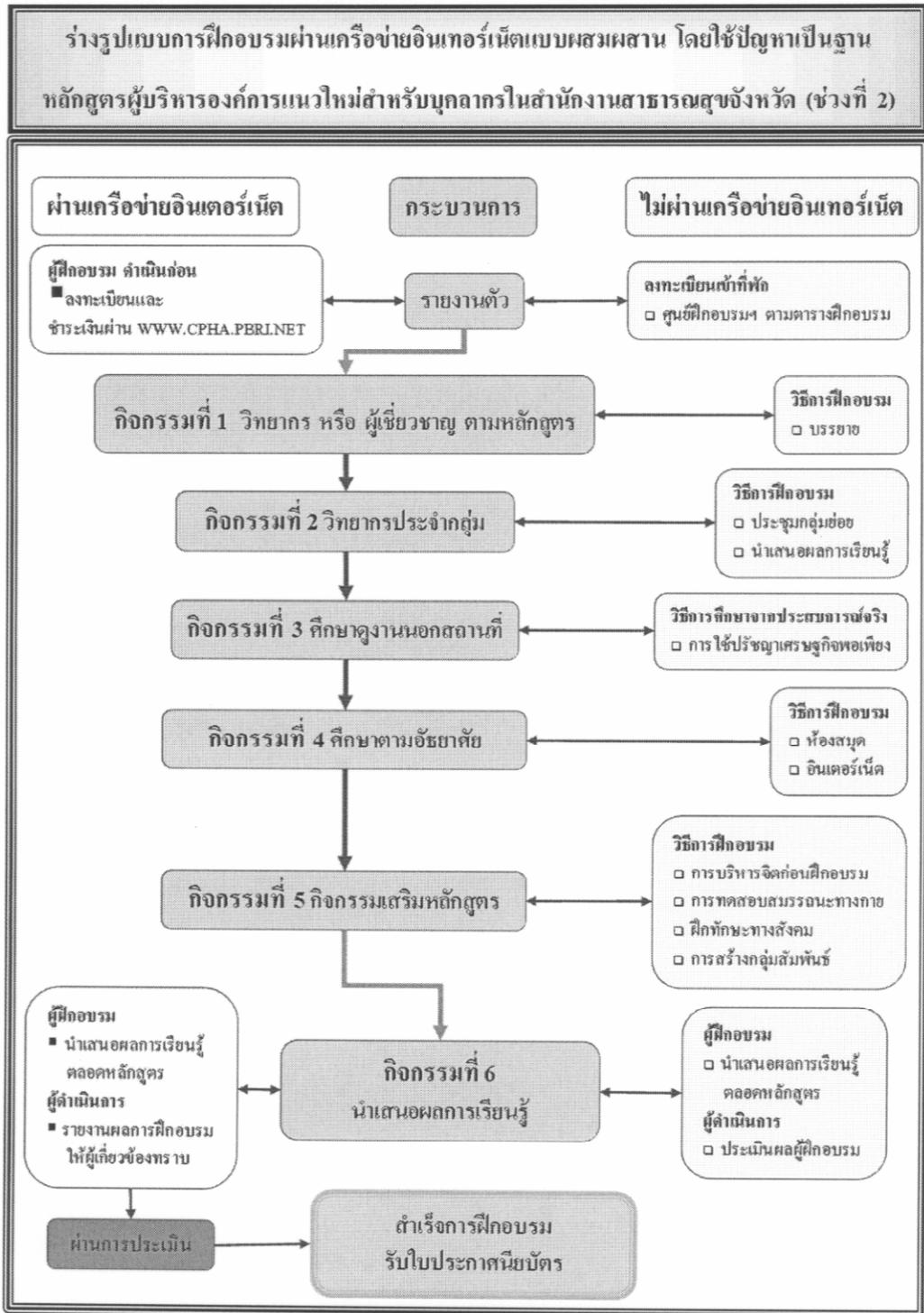
ผู้วิจัยได้สร้างร่างรูปแบบและกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังแผนภาพที่ 27 แผนภาพที่ 28 และแผนภาพที่ 29



แผนภาพที่ 27 แสดงร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ครั้งที่ 1



แผนภาพที่ 28 แสดงกิจกรรมช่วงที่ 1 ประกอบร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ครั้งที่ 1



แผนภาพที่ 29 แสดงกิจกรรมช่วงที่ 2 ประกอบร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ครั้งที่ 1

คำอธิบายร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

การร่างรูปแบบในครั้งนี้นำทฤษฎีระบบมาใช้เป็นแกนหลักในการออกแบบ โดย
แบ่งเป็น ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการฝึกอบรม (Process) ปัจจัยส่งออก (Output) และปัจจัย
ป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input)

เป็นการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมในหลักสูตร
ดังกล่าวซึ่งประกอบด้วย

บุคลากร หมายถึง ผู้เข้าฝึกอบรม, ผู้บังคับบัญชา, ทีมดำเนินการและบุคลากรที่
เกี่ยวข้องอื่นๆ

งบประมาณ หมายถึง งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติจาก สมาคมนักบริหาร
สาธารณสุข และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและ
งบประมาณที่ผู้ฝึกอบรมจะต้องได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง
และค่าเดินทาง (ไป-กลับ) จากที่พักถึงสถานที่ฝึกอบรม และ งบประมาณส่วนตัว เป็นต้น

วัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ และ วัสดุอุปกรณ์
ประกอบในการติดต่อสื่อสาร เช่น กล้องเว็บแคม ไมค์โครโฟน ลำโพง เป็นต้น ที่สนับสนุนการ
ฝึกอบรมทั้ง 2 ช่วง คือ ช่วงฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งทีมผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม
และช่วงฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข(หลวงพ่อเป็นอุปถัมภ์)
ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม

วิธีการ หมายถึง วิธีการในการดำเนินการฝึกอบรมของวิทยาลัยนักบริหาร
สาธารณสุข

การประชาสัมพันธ์และการรับสมัคร หมายถึง การแจ้งข่าวสารการเปิดรับสมัคร
การฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด ปี 2551

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการเตรียมการก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และ
หลังการฝึกอบรม

เทคโนโลยี หมายถึง ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการติดต่อสื่อสาร
เว็บไซต์ในการฝึกอบรม

การวางแผนดำเนินการ หมายถึง การประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับกรอบ แนวคิด วัตถุประสงค์และกระบวนการฝึกอบรมพร้อมด้วยคำสั่งแต่งตั้งทีมดำเนินการในการฝึกอบรมใน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การ มอบหมาย บทบาท หน้าที่ในการรับผิดชอบของทีมดำเนินการ

กระบวนการฝึกอบรม (Process)

เป็นองค์ประกอบในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการฝึกอบรมนอกจากปัจจัยนำเข้าที่กล่าวมา ในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย

หลักการ หมายถึง หลักการในการฝึกอบรม ซึ่งยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการ ฝึกอบรมด้วยการผสมผสานวิธีการและรูปแบบโดยใช้ปัญหาการบริหารสาธารณสุขในการ เรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ด้วยระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อลดข้อจำกัดของ แหล่งเรียนรู้และยังเป็นการ ส่งเสริม กระตุ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT : Information and Communication Technology) ในการพัฒนาข้าราชการทางการบริหารใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอีกด้วย

ความจำเป็น หมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมทางการบริหาร จากนโยบาย ทางการพัฒนาผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขในการกำหนดให้ผู้ที่เข้าสู่งานทางการบริหาร ต้องมีการพัฒนาทัศนคติ ความรู้ และทักษะทางการบริหารอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ซึ่ง ปัจจุบันระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตในทุกภาคส่วน การนำประโยชน์ หรือจุดแข็งของระบบดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อลดข้อจำกัดต่างๆ เช่น ระยะเวลาใน การเดินทางเข้าฝึกอบรม งบประมาณที่แต่ละส่วนมีจำกัดในการพัฒนาบุคลากร การต้องจาก ครอบครัวยุคใหม่ที่ต้องดูแลรับผิดชอบในช่วงของการฝึกอบรม การต้องออกจากที่ทำงานปกติ ตลอดจนความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางไป-กลับ จากการฝึกอบรม เป็นต้น ด้วยเหตุและผล ความจำเป็นดังกล่าวจึงเป็นการท้าทายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการฝึกอบรมผู้บริหารงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ ที่มีการปรับปรุงให้ เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ด้วยการนำหลักปรัชญาพอเพียง ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความยั่งยืน สมดุล และมีความสุขของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงาน ซึ่ง ปรากฏรายละเอียดในเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการในการฝึกอบรมผู้บริหารงานสาธารณสุข เน้น การพัฒนาตนเอง พัฒนาคคนในที่มงาน และพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบ ด้วยการผสมผสานวิธีการ และรูปแบบ โดยการใ้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มและการ เรียนรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในภายนอกกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาดู งานภายใต้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ช่วง เวลา คือ การฝึกอบรมผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้เวลา 3 สัปดาห์ และ การฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหาร สาธารณสุข (หลวงพ่เป็นอุปถัมภ์) ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม เป็นเวลา 1 สัปดาห์

ปัจจัยการส่งออก (Output)

เป็นองค์ประกอบของการฝึกอบรมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการยืนยันประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมผู้บริหารในหลักสูตรดังกล่าว ตลอดจนผลลัพธ์ของการ ฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ผ่านกระบวนการประเมิน ด้วยแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขและทีมประเมิน ของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ไม่ผ่านกระบวนการประเมิน ด้วยแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขและทีมประเมิน ของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

ระดับความคิดเห็นผู้ฝึกอบรม หมายถึง ค่าและความหมายของความคิดเห็นที่ผู้ ฝึกอบรมที่เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม, หลักสูตรการ ฝึกอบรม, ทีมดำเนินการฝึกอบรม, กระบวนการฝึกอบรมและความรู้ประโยชน์ที่ได้รับต่อการ ฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด

ปัจจัยป้อนกลับ (Feedback)

เป็นองค์ประกอบสุดท้ายในระบบของการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อที่เป็นส่วน หนึ่งในการฝึกอบรมที่สะท้อนข้อจำกัดในการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆในขั้นตอนของการ ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมร่วมกับการพัฒนานักบริหารในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย

การประเมินติดตาม หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการทดสอบ ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม การประเมินกระบวนการกลุ่ม การประเมินการนำเสนอ การประเมิน หลักสูตร โดยการประเมินตนเอง และการประเมินโดยทีมวิทยากรประจำกลุ่ม ด้วยการใ้วิธี

ประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ วิธีประเมินในห้องฝึกอบรมตลอดช่วงของการฝึกอบรม ตลอดการฝึกอบรม และติดตามผู้ฝึกอบรมด้วยระบบการติดตามของวิทยาลัยนักบริหาร สาธารณสุขเป็นระยะๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน

การจัดทำรายงานสรุปผล หมายถึง การจัดทำรายงานสรุปผลตามวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมในลักษณะกลุ่มและลักษณะเด่นของผู้ฝึกอบรมให้ผู้ฝึกอบรมได้ทราบความก้าวหน้าของการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ฝึกอบรมและทีมดำเนินการได้ทราบทิศทางการฝึกอบรม ผู้บริหารงานสาธารณสุขในโอกาสต่อไป และการรายงานให้หน่วยงาน (Human Research Development :HRD) ขององค์กรได้รับทราบเพื่อการพัฒนาบุคลากรและนักบริหารของหน่วยงาน อย่างเป็นระบบที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์กรแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร องค์กรแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1

2.2 นำร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์กรแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

2.3 จากนั้นนำร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร องค์กรแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย 1.ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรทางการบริหาร 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผสมผสาน 3.ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการฝึกอบรม โดยการจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาก่อนการให้สัมภาษณ์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ในประเด็น 3 ประเด็นดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบฝึกอบรมแบบผสม-ผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์กรแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขององค์ประกอบรูปแบบ 0.64 แยกเป็น องค์ประกอบดังนี้

1.1 หลักการ การฝึกอบรมด้วยการยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ด้วยการ ผสมผสานวิธีการและรูปแบบนี้นั้นเป็นการส่งเสริม กระตุ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ ข้าราชการในการใช้ ICT ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางการค้นหาแหล่งความรู้ด้วย ค่าเฉลี่ยความ

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.66 โดยเพิ่มเติมในการใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ ผู้ฝึกอบรมต้องใช้อินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตและการทำงานมากขึ้น จึงเป็นการทำทนายประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการฝึกอบรมหากมีการนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรมและยังเป็นการลดข้อจำกัดของ งบประมาณ ระยะเวลา การจากครอบครัวและความปลอดภัย เป็นต้น ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.36 โดยเพิ่มเติมในการนำนโยบายการพัฒนานักบริหารงานสาธารณสุขมาประกอบในเอกสาร

1.2 ความจำเป็น นโยบายการพัฒนานักบริหารงานสาธารณสุขและระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตและการทำงานมากขึ้น จึงเป็นการทำทนายประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการฝึกอบรมหากมีการนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรมและยังเป็นการลดข้อจำกัดของ งบประมาณ ระยะเวลา การจากครอบครัวและความปลอดภัย เป็นต้น ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.36 โดยเพิ่มเติมในการนำนโยบายการพัฒนานักบริหารงานสาธารณสุขมาประกอบในเอกสาร

1.3 หลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ ควรเน้นทัศนคติ ความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข กิจกรรมเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากกลุ่ม และการเรียนรู้จากวิทยากร เวลาในช่วงที่ 1 การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้เวลา 3 สัปดาห์ ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรม(พักค้าง)ใช้เวลา 1 สัปดาห์ สื่อประกอบในการเรียนรู้ประกอบด้วย สิ่งพิมพ์ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต Hypertext Hypermedia และ Multimedia เป็นต้น การประเมินผลใช้การประเมินโดยวิทยากรประจำกลุ่ม ผู้ฝึกอบรมประเมินตนเอง การทดสอบความรู้ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ด้วยการประเมินผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบปกติ ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.53 โดยเพิ่มเติมในการเน้นการสร้างเครือข่ายนักบริหารสาธารณสุข ควรปรับกิจกรรมให้เหมาะสม

1.4 วิธีการฝึกอบรมการเตรียมการ ประชุมวางแผนคณะดำเนินการ เตรียมหลักสูตร และวางแผนการดำเนินงานตลอดกระบวนการฝึกอบรม (ประชาสัมพันธ์ การปฐมนิเทศชี้แจง เตรียมความพร้อมทั้งเครื่องมือ วิทยากร พี่เลี้ยง ใบบาง เนื้อหา สิ่งที่ต้องศึกษาร่วมกันของผู้ฝึกอบรม การวัดผล ทีมผู้ดำเนินการ สถานที่ คู่มือในส่วนของผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมและพื้นฐานความรู้ ระหว่างดำเนินการ การอาจมีปัญหาระหว่างของช่องทางสื่อสาร ถ้ามีผู้ใช้พร้อมๆกันในจำนวนมากๆในเวลาเดียวกัน ควรมีการทดลองก่อนการดำเนินการจริงและควรมีแผนสำรองทั้งสองช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.66 โดยเพิ่มเติมความชัดเจนว่าทำอะไร ทำอย่างไร

1.5 การประเมินติดตาม ใช้ 2 รูปแบบ คือ แบบปกติในห้องฝึกอบรม และแบบผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้ประเมินประกอบด้วย วิทยากร ทีมดำเนินการ ผู้ฝึกอบรม ประเมินติดตามผู้ฝึกอบรม สถิติการประเมิน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา และผู้เข้าฝึกอบรมเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การพูดคุยทางโทรศัพท์

การลงไปพบผู้ให้ข้อมูลในสถานที่ปฏิบัติงาน หรือ โดยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยเว้นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นระยะๆ ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.80 โดยเพิ่มเติมการประเมินที่เป็นปลายเปิดและประเมินหลังสำเร็จการฝึกอบรมใน 3 เดือนจะเหมาะสมกว่า

1.6 การจัดทำรายงานสรุปผล สรุปผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเน้น กัลยาณมิตร โดยการรายงานกระบวนการและการประเมินผลงานในลักษณะของกลุ่ม รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ เช่น ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วย HRD ขององค์กร ผู้ฝึกอบรมทราบ และรายงานไว้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.83

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร องค์กรแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่าค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของร่างรูปแบบ 0.75 แยกเป็นองค์ประกอบดังนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยนำเข้า ที่ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ การประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.33 โดยเพิ่มเติมปัจจัยด้านผู้เข้าอบรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการอบรมไม่ปรากฏ ปัจจัยที่เสนอเป็นปัจจัยการบริหารการอบรม

2.2 กระบวนการฝึกอบรม หลักการ ความจำเป็น หลักสูตรฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.83 โดยเพิ่มเติมการพิจารณาเรื่องเวลาด้วย เพราะเป็นเงื่อนไขสำคัญ

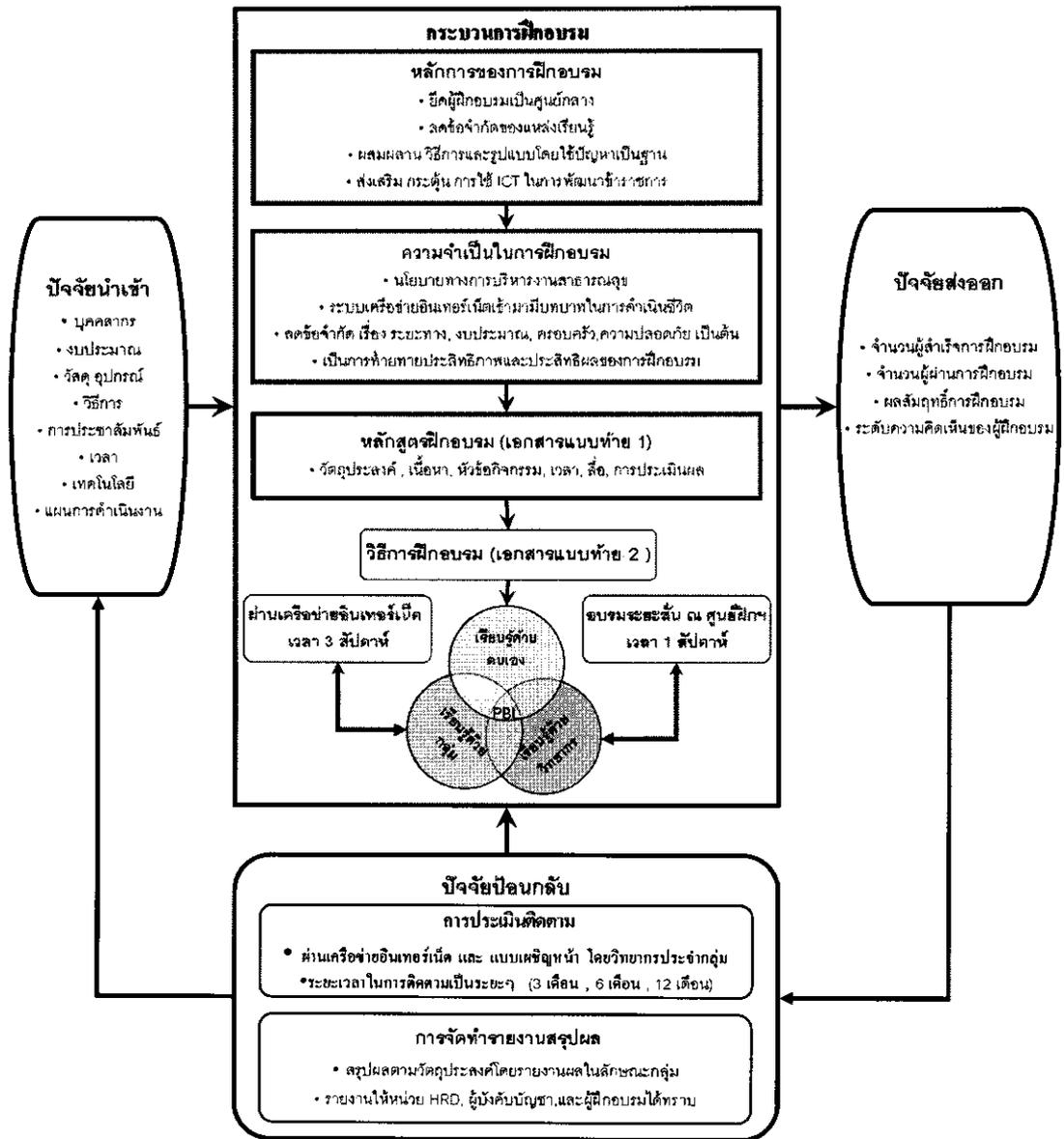
2.3 ปัจจัยส่งออก ประกอบด้วย จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรมและ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม, ระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรม, ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังของผู้ฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 1.00

2.4 ปัจจัยป้อนกลับ การประเมินติดตาม ประกอบด้วย วิธีการประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและประเมินในห้องฝึกอบรม โดยวิทยากรประจำกลุ่ม, ประเมินเป็นระยะ ๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน เป็นต้น ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.83 โดยเพิ่มเติมการติดตามทุก 3 เดือนหลังการเข้ารับการฝึกอบรม

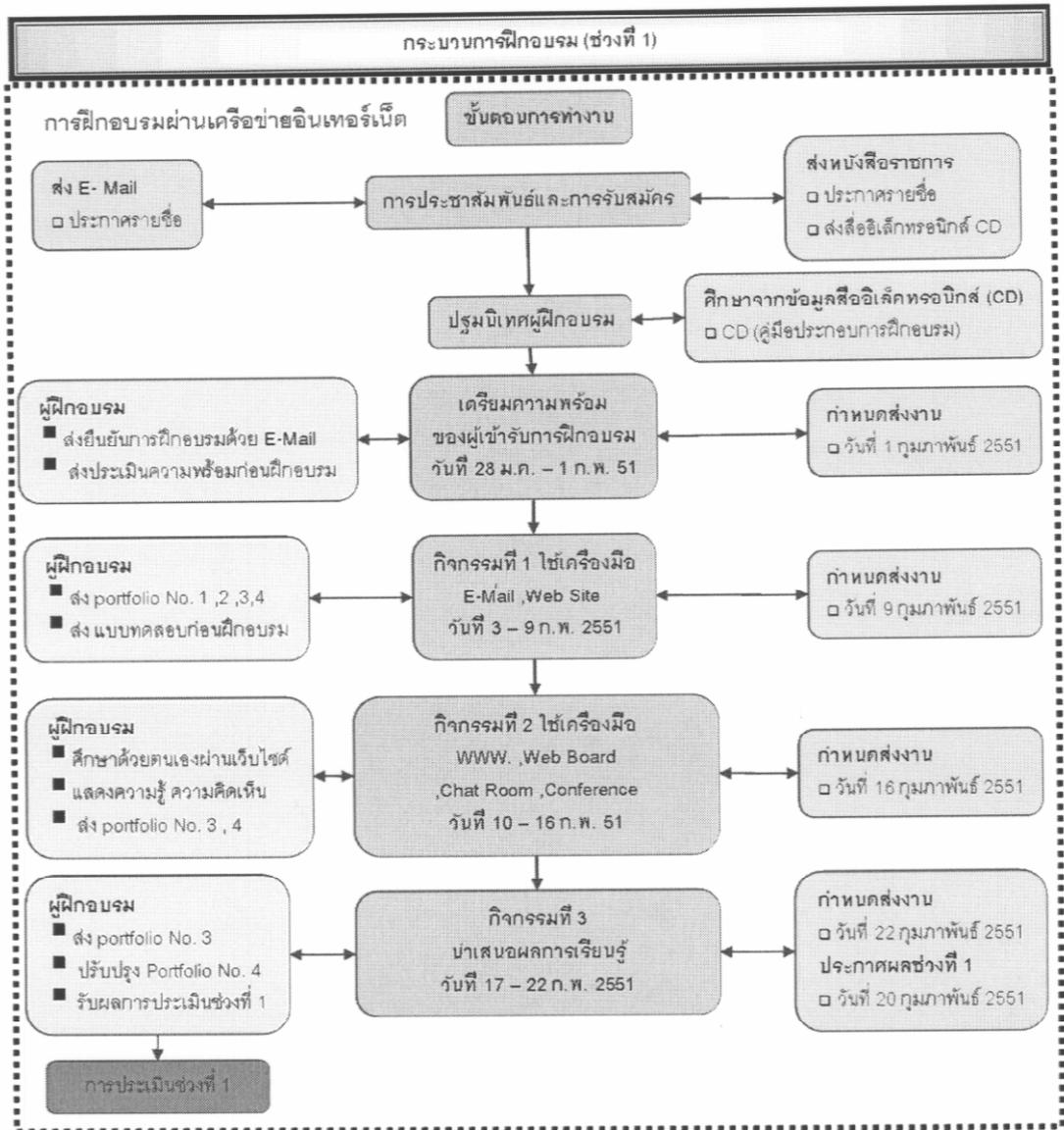
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมในรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์กรแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่าค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทั้งหมดของกิจกรรม 0.81 แยกเป็นรายกิจกรรมดังนี้

3.1 การประชาสัมพันธ์หลักสูตรค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 1.00

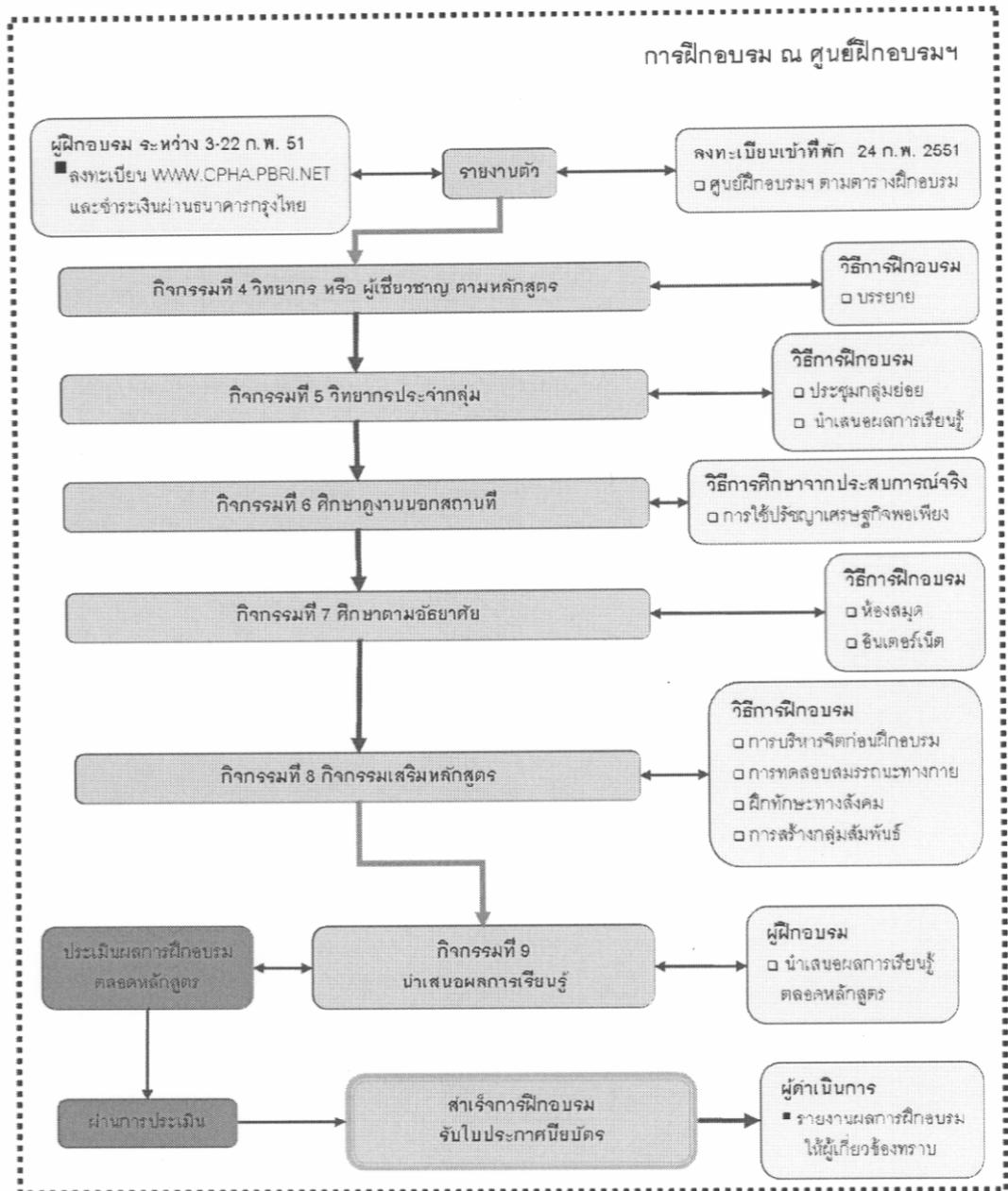
- 3.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดส่งข้อมูลผู้สมัคร ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ 1.00
- 3.3 กระทรวงสาธารณสุข พิจารณานุมัติ รายชื่อผู้สมัคร ค่าเฉลี่ยความ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 1.00 เตรียมความพร้อม
- 3.4 ปฐมนิเทศผู้ฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0.66
- 3.5 กิจกรรมที่ 1 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Home Pages) ค่าเฉลี่ยความสอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์ 1.00
- 3.6 กิจกรรมที่ 2 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Web-Board, Conference) ค่าเฉลี่ย
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 1.00
- 3.7 กิจกรรมที่ 3 นำเสนอผลการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
1.00
- 3.8 รายงานตัวช่วงที่ 2 ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 1.00
- 3.9 กิจกรรมที่ 1 วิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ตามหลักสูตร ค่าเฉลี่ยความ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 1.00
- 3.10 กิจกรรมที่ 2 วิทยากรประจำกลุ่ม ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
1.00
- 3.11 กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ 0.33
- 3.12 กิจกรรมที่ 4 ศึกษาตามอัธยาศัย ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
1.00
- 3.13 กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ 0.33
- 3.14 กิจกรรมที่ 6 นำเสนอผลการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ 1.00
- 2.3 จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตร
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังแผนภาพที่ 30
แผนภาพที่ 31 และแผนภาพที่ 32 เพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย



แผนภาพที่ 30 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์กรแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด



แผนภาพที่ 31 แสดงรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (เพิ่มเติมช่วงที่ 1)



แผนภาพที่ 32 แสดงรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (เพิ่มเติมครั้งที่ 2)

คำอธิบายรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

การรูปแบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการฝึกอบรม (Process)
ปัจจัยส่งออก (Output) และปัจจัยป้อนกลับ (Feedback) และขั้นตอนกิจกรรมในการฝึกอบรมซึ่ง
มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input)

เป็นการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมในหลักสูตร
ดังกล่าวซึ่งประกอบด้วย

บุคลากร หมายถึง ผู้เข้าฝึกอบรม, ผู้บังคับบัญชา, ทีมดำเนินการและบุคลากรที่
เกี่ยวข้องอื่นๆ

งบประมาณ หมายถึง งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติจาก สมาคมนักบริหาร
สาธารณสุข และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและ
งบประมาณที่ผู้ฝึกอบรมจะต้องได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง
และค่าเดินทาง (ไป-กลับ) จากที่พักถึงสถานที่ฝึกอบรม และ งบประมาณส่วนตัว เป็นต้น

วัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ และ วัสดุอุปกรณ์
ประกอบในการติดต่อสื่อสาร เช่น กล้องเว็บแคม ไมค์โครโฟน ลำโพง เป็นต้น ที่สนับสนุนการ
ฝึกอบรมทั้ง 2 ช่วง คือ ช่วงฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งทีมผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม
และช่วงฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข (หลวงพ่อบึงอุปถัมภ์)
ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม

วิธีการ หมายถึง วิธีการในการดำเนินการฝึกอบรมของวิทยาลัยนักบริหาร
สาธารณสุข

การประชาสัมพันธ์และการรับสมัคร หมายถึง การแจ้งข่าวสารการเปิดรับสมัคร
การฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด ปี 2551

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการเตรียมการก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และ
หลังการฝึกอบรม

เทคโนโลยี หมายถึง ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการติดต่อสื่อสาร
ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ในการฝึกอบรม

การวางแผนดำเนินการ หมายถึง การประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และกระบวนการฝึกอบรมพร้อมด้วยคำสั่งแต่งตั้งทีมงานดำเนินการในการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การมอบหมาย บทบาท หน้าที่ในการรับผิดชอบของทีมงานดำเนินการ

กระบวนการฝึกอบรม (Process)

เป็นองค์ประกอบในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการฝึกอบรมนอกจากปัจจัยนำเข้าที่กล่าวมา ในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย

หลักการ หมายถึง หลักการในการฝึกอบรม ซึ่งยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมด้วยการผสมผสานวิธีการและรูปแบบโดยใช้ปัญหาการบริหารสาธารณสุขในการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการใช้เทคโนโลยีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อลดข้อจำกัดของแหล่งเรียนรู้ และยังเป็น การ ส่งเสริม กระตุ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT : Information and Communication Technology) ในการพัฒนาข้าราชการทางการบริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอีกด้วย

ความจำเป็น หมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมทางการบริหาร จากนโยบายทางการพัฒนาผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขในการกำหนดให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ต้องมีการพัฒนาทัศนคติ ความรู้ และทักษะทางการบริหารอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ซึ่งปัจจุบันระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตในทุกภาคส่วน การนำประโยชน์หรือจุดแข็งของระบบดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อลดข้อจำกัดต่างๆ เช่น ระยะเวลาในการเดินทางเข้าฝึกอบรม งบประมาณที่แต่ละส่วนมีจำกัดในการพัฒนาบุคลากร การต้องจากครอบครัวที่จะต้องดูแลรับผิดชอบในช่วงของการฝึกอบรม การต้องออกจากที่ทำงานปกติ ตลอดจนความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางไป-กลับ จากการฝึกอบรม เป็นต้น ด้วยเหตุและผลความจำเป็นดังกล่าวจึงเป็นการท้าทายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการฝึกอบรมผู้บริหารงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ ที่มีการปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ด้วยการนำหลักปรัชญาพอเพียง ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความยั่งยืน สมดุล และมีความสุขของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงาน ซึ่งปรากฏรายละเอียดในเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการในการฝึกอบรมผู้บริหารงานสาธารณสุข เน้นการพัฒนาตนเอง พัฒนาคคนในที่มงาน และพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบ ด้วยการผสมผสานวิธีการและรูปแบบ โดยการใ้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในภายนอกกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาดูงานภายใต้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ช่วง เวลา คือ การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้เวลา 3 สัปดาห์ และการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนัการบริหารสาธารณสุข (หลวงพ่เป็นอุปถัมภ์) ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม เป็นเวลา 1 สัปดาห์

ปัจจัยการส่งออก (Output)

เป็นองค์ประกอบของการฝึกอบรมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการยืนยันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรมผู้บริหารในหลักสูตรดังกล่าว ตลอดจนผลลัพธ์ของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ผ่านกระบวนการประเมินด้วยแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนัการบริหารสาธารณสุขและทีมประเมินของวิทยาลัยนัการบริหารสาธารณสุข

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ไม่ผ่านกระบวนการประเมินด้วยแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนัการบริหารสาธารณสุขและทีมประเมินของวิทยาลัยนัการบริหารสาธารณสุข

ระดับความคิดเห็นผู้ฝึกอบรม หมายถึง ค่าและความหมายของความคิดเห็นที่ผู้ฝึกอบรมที่เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม, หลักสูตรการฝึกอบรม, ทีมดำเนินการฝึกอบรม, กระบวนการฝึกอบรมและความรู้ประโยชน์ที่ได้รับต่อการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ปัจจัยป้อนกลับ (Feedback)

เป็นองค์ประกอบสุดท้ายในระบบของการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อที่เป็นส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมที่สะท้อนข้อจำกัดในการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆในขั้นตอนของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมร่วมกับการพัฒนานัการบริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในโอกาสต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

การประเมินติดตาม หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการทดสอบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม การประเมินกระบวนการกลุ่ม การประเมินการนำเสนอ

การประเมินหลักสูตร โดยการประเมินตนเอง และการประเมินโดยที่มหาวิทยาลัยประจำกลุ่ม ด้วยการ
ใช้วิธีประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ วิธีประเมินในห้องฝึกอบรมตลอดช่วงของการ
ฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรม และติดตามผู้ฝึกอบรมด้วยระบบการติดตามของวิทยาลัยนักบริหาร
สาธารณสุขเป็นระยะๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน

การจัดทำรายงานสรุปผล หมายถึง การจัดทำรายงานสรุปผลตามวัตถุประสงค์
การฝึกอบรมในลักษณะกลุ่มและลักษณะเด่นของผู้ฝึกอบรมให้ผู้ฝึกอบรมได้ทราบความก้าวหน้า
ของการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ฝึกอบรมและทีมดำเนินการได้ทราบทิศทางการฝึกอบรม
ผู้บริหารงานสาธารณสุขในโอกาสต่อไป และการรายงานให้หน่วยงาน (Human Research
Development :HRD) ขององค์กรได้รับทราบเพื่อการพัฒนาบุคลากรและนักบริหารของหน่วยงาน
อย่างเป็นระบบที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

2.4 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การ
แนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไปทดลองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
จำนวน 58 คน โดยดำเนินการกระบวนการฝึกอบรม ด้วยการส่งคู่มือและคำแนะนำการฝึกอบรม
ในรูปแบบของข้อมูลดิจิทัลลงในแผ่นบันทึกข้อมูล (Compact Disk-Read Only Memory :CD-ROM)
ทางหนังสือราชการด้วยบริการส่งไปรษณีย์ด่วน (Express Mail System :EMS) ถึงผู้เข้าฝึกอบรม
ก่อนเริ่มกระบวนการ 1 สัปดาห์ ในกระบวนการฝึกอบรมแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ช่วง
ประกอบด้วยช่วงที่ 1 การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้ฝึกอบรมต้องดำเนินกิจกรรม
ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารคู่มือในรูปแบบดิจิทัลในแผ่นบันทึกข้อมูล (Compact Disk-Read
Only Memory :CD-ROM) ที่ส่งให้พร้อมหนังสือราชการ ซึ่งภายในประกอบด้วย แบบยืนยันการ
เข้ารับการฝึกอบรม,รายชื่อผู้ได้รับการอนุมัติเข้าฝึกอบรม,กระบวนการฝึกอบรม,กรอบหลักสูตร,
การปฐมนิเทศ(วิดีโอทัศน์), การประชาสัมพันธ์หลักสูตร,ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม (MP3),คู่มือ
ดำเนินการ,ตารางฝึกอบรม,โครงการฝึกอบรม,ใบงาน,แบบประเมิน,แบบทดสอบก่อนเรียน,
โปรแกรมสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต(Skype)

2. ส่งแบบยืนยันเข้ารับการฝึกอบรมทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และทางหน้า
เว็บไซต์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยืนยันการเข้ารับการฝึกอบรมทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 77.59 ที่เหลือยืนยันด้วยการส่งหนังสือราชการ การส่งโทรสาร

3. ส่งแบบประเมินตนเองในการใช้อินเทอร์เน็ต พบว่าผู้ฝึกอบรมส่งแบบ
ประเมินผลการใช้อินเทอร์เน็ต จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 53.45 โดยความพร้อมในระดับ

ปานกลางเห็นเฉลี่ย 2.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.44 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการประเมินความพร้อมก่อนการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551

หัวข้อที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น (N=31)		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานเป็นประจำ	3.55	1.21	มาก
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	3.68	.75	มาก
3. ท่านมักใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อในการเรียนรู้	3.39	.95	ปานกลาง
4. การใช้อินเทอร์เน็ตช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆได้มากขึ้น	4.13	.81	มาก
5. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ด้วยสื่ออินเทอร์เน็ต	3.67	.99	มาก
6. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมผสมผสานกับการฝึกอบรมแบบปกติด้วยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.03	1.02	มาก
7. ท่านคุ้นเคยการรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-mail)	3.55	1.29	มาก
8. ท่านคุ้นเคยแสดงความรู้ ความรู้สึก และความคิดเห็น บนกระดานสนทนา(Web board)	2.42	1.23	น้อย
9. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยการพิมพ์ (Chat Room)	2.10	1.22	น้อย
10. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยการพิมพ์ แบบกลุ่ม (Chat Room)	1.65	.88	น้อย
11. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยเสียง (IP Phone)	1.45	.77	น้อยที่สุด
12. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยเสียง แบบกลุ่มผ่าน (IP Phone)	1.32	.65	น้อยที่สุด

4. ส่งแบบทดสอบความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก่อนการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดสอบความรู้ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 58.48 ผู้ฝึกอบรม ได้คะแนนเฉลี่ย 11.94 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.71 คะแนนต่ำสุด 7 คะแนน จำนวน 1 คน คะแนนสูงสุด 19 คะแนน จำนวน 2 คน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในช่วงเช้าของวันสุดท้ายในการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการทดสอบความรู้ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 86.21 ผู้ฝึกอบรมได้คะแนนเฉลี่ย 14.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.13 คะแนนต่ำสุด 10 คะแนน จำนวน 1 คน คะแนนสูงสุด 19 คะแนน จำนวน 2 คน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสถิติ t-test (Paired Samples Test) พบว่าค่า t เท่ากับ 7.071 คะแนนเฉลี่ยก่อนฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผู้ฝึกอบรมมีความรู้เรื่องปรัชญาพอเพียง ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วย Paired Samples Test
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด ปี 2551

Paired Samples Statistics	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
ผลการทดสอบหลังเรียน	15.09	34	2.07	.35
ผลการทดสอบก่อนเรียน	11.94	34	2.71	.46

รายการ (Paired Samples Test)	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
ผลการทดสอบก่อนเรียน และ ผลการทดสอบหลังเรียน	3.15	2.60	.45	2.24	4.05	7.071	33	.000

5. การลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ [Http://ict.moph.go.th/loops/](http://ict.moph.go.th/loops/) พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าทำกิจกรรมนี้สำเร็จจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 65.36 สำหรับผู้ฝึกอบรมที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบดังกล่าวได้ ผู้วิจัยให้ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติตามระบบ สำรอง ของกิจกรรมตามคู่มือการฝึกอบรม หรือ สื่อสารผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail)

6. ผลงานที่ได้รับมอบหมายทางหน้าเว็บและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าผู้ฝึกอบรมได้เข้าร่วมกิจกรรมการแสดงความรู้ ความเห็นผ่านกระดานสนทนาบนเว็บไซต์ [Http://ict.moph.go.th/loops/](http://ict.moph.go.th/loops/) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.04 โดยเข้าร่วมกิจกรรมการใช้กระดานสนทนา (Web Board) เรื่อง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 17 คน 84 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 44.74 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกระดานสนทนา และเข้าร่วมกิจกรรมกระดานสนทนา (Web Board) เรื่อง การบริหารจัดการฝึกอบรม จำนวน 15 คน 50 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 39.47 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกระดานสนทนา

7. การติดตั้งโปรแกรมและสนทนาผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป (Skype) และการประชุมกลุ่มย่อยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จและเข้าร่วมกิจกรรมสนทนาผ่านโปรแกรม Skype (Chat Room,Conference) ได้ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 ของผู้ได้รับอนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีผู้ฝึกอบรมเข้าร่วมกิจกรรมการใช้ห้องสนทนา (Chat Room) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมแบบโทรประชุม (Conference) จำนวน 13 คน คิด เป็นร้อยละ 26 ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

8. การลงทะเบียนชำระเงินค่าลงทะเบียนทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นระบบที่วิทยาลัยนักรับริหารเริ่มนำมาใช้ในการชำระค่าลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมทางการบริหารผ่านระบบ (Teller Payment) ธนาคารกรุงไทย พบว่า ผู้ฝึกอบรมสามารถลงทะเบียนชำระเงินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ทันเวลา(ก่อนเข้าฝึกอบรมในช่วงที่ 2 จำนวน 7 วัน) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 67.08 ส่วนผู้ที่ไม่สามารถลงทะเบียนได้ในช่วงวัน เวลา ที่กำหนด ผู้ฝึกอบรมได้ลงทะเบียน ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรับริหารสาธารณสุข โดยชำระเงินผ่านระบบดังกล่าวเช่นเดียวกับกลุ่มผู้ฝึกอบรมที่ลงทะเบียนสำเร็จและทันเวลา โดยให้เหตุผลในข้อจำกัดเรื่อง การทดลองยืมเงิน ลืมรหัสผ่าน พิมพ์ไป Teller Payment ไม่ได้ ระบบอินเทอร์เน็ตใช้งานไม่ได้

9. การประเมินความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้วิจัยได้ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ของการ

ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พบว่า ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นในช่วงที่ 1 เฉลี่ยในระดับมาก $\bar{X} = 3.91$ รายละเอียดดังตารางที่ 18 ช่วงที่ 2 ของการฝึกอบรมแบบพักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข พบว่า ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับมาก $\bar{X} = 4.35$ รายละเอียดตารางที่ 5 และผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในระดับมาก $\bar{X} = 4.31$ ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 4 แสดงความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด ปี 2551

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น(N = 43)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การฝึกอบรมรูปแบบนี้เป็นสิ่งใหม่และน่าสนใจ	4.39	.75	มาก
2. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความรู้มากขึ้น	4.02	.70	มาก
3. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความสะดวก	3.64	.81	มาก
4. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำให้ไม่มีความกังวล	3.49	1.03	ปานกลาง
5. การใช้เครื่องมือกระดานสนทนา(Web-Board)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	.85	ปานกลาง
6. การใช้เครื่องมือห้องสนทนา(Chat Room)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.19	.96	ปานกลาง
7. การใช้เครื่องมือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-Mail)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	.80	มาก
8. การใช้เครื่องมือการสนทนาด้วยเสียง (IP-Conference/ IP Phone)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.70	.96	ปานกลาง
9. การใช้เครื่องมือในเว็บไซต์ฝึกอบรมส่วนของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	.96	มาก
10. การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์ที่แนะนำได้	4.12	.73	มาก
11. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในที่ทำงานของท่านใช้ได้	4.14	.71	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น(N = 43)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
12. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พิกอาศัยของท่านใช้ได้	3.56	1.35	มาก
13. ระบบเครือข่ายที่ท่านใช้ในการฝึกอบรมมีความยุ่งยาก	2.79	1.10	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.91	.72	มาก

ตารางที่ 5 แสดงความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์กรแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551

ลำดับ	รายการ / กิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น (N = 43)		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	สถานที่พักในระหว่างการฝึกอบรม	4.50	0.59	มาก
2	ห้องประชุมและฝึกอบรม	4.56	0.58	มากที่สุด
3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.37	0.61	มาก
4	อาหารและอาหารว่างในระหว่างการฝึกอบรม	4.48	0.68	มาก
5	ผู้จัดการฝึกอบรม	4.19	0.82	มาก
6	วิทยากรพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม	4.29	0.74	มาก
7	กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.13	0.63	มาก
8	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรม	4.35	0.71	มาก
	ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	4.35	0.71	มาก

ตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปี 2551

ลำดับ	รายการ /กิจกรรม	ระดับความคิดเห็น (N = 43)		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.49	.60	มาก
2.	หัวข้อเนื้อหาวิชาบรรยายหรือกิจกรรมในหลักสูตร	4.27	.71	มาก
3.	ลำดับเนื้อหาการเรียนหรือลำดับกิจกรรม	4.18	.72	มาก
4.	โครงสร้างหลักสูตร			
	4.1 การปรับกระบวนการทัศน์	4.41	.63	มาก
	4.2 สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้ผู้นำ	4.34	.66	มาก
	4.3 การสร้างเครือข่ายและบริหารเชิงรุก	4.29	.72	มาก
	4.4 เสริมสร้างทักษะประสบการณ์ทางการบริหาร	4.27	.74	มาก
5.	วิทยากรในภาพรวม	4.51	.55	มากที่สุด
6.	ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม	4.41	.63	มาก
7.	ระยะเวลาในการอบรม	3.93	.93	มาก

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1. ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อคำถามที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับองค์ประกอบ รูปแบบ
ฝึกอบรม และกิจกรรมของกระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนว
ใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดย
ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์ แล้วจึงนำหนังสือเชิญการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจาก
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา พร้อมกับประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ
รูปแบบการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม ผลการนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไป
ทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาก่อนการให้สัมภาษณ์ 7 วัน พบว่า
ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้การรับรองรูปแบบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ดังรายละเอียดใน

ภาคผนวก ข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย

1. หลักการฝึกอบรมที่ยึดผู้เข้าฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง โดยใช้ปัญหาของงานในพื้นที่เป็นการขับเคลื่อนด้วยการใช้เทคโนโลยีของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือช่วยเสริมในกระบวนการฝึกอบรม

2. ความจำเป็นทางนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถบริหารงานสาธารณสุขให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยการนำศักยภาพของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีบทบาทในการดำเนินชีวิตและการทำงานในปัจจุบันมาใช้เป็นเครื่องมือ

3. หลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องปรับเปลี่ยนตามนโยบายทางการบริหารงานสาธารณสุขและสภาพของภูมิสังคม ทำให้ต้องพัฒนาผู้บริหารงานสาธารณสุขให้มีความพร้อมทางความรู้ ทักษะ และทักษะใหม่ๆ ด้วยการนำปรัชญาพอเพียง และทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์เข้ากับหลักการบริหารงานสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความยั่งยืน สมดุล ด้วยวิธีการของการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากกลุ่ม การเรียนรู้จากวิทยากรโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสื่อจากประสบการณ์จริงและมีการประเมินผลอย่างรอบด้านจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารงานสาธารณสุขได้พัฒนาศักยภาพมากขึ้น

4. การดำเนินงาน ที่ประกอบด้วยการเตรียมการและการดำเนินการตามตารางกำหนดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ประกอบด้วยช่วงฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและช่วงของการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมแบบพักค้าง รูปแบบและวิธีการดังกล่าว จะช่วยให้ผู้บริหารงานสาธารณสุขที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในโอกาสต่อไป

5. การประเมินติดตามที่ต้องดำเนินการตลอดหลักสูตรโดยวิธีการประเมินรอบด้านและวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถพัฒนาให้ดีกว่าเดิมในรอบด้าน

6. การจัดทำรายงานสรุปผล ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยการรายงานในลักษณะกลุ่ม และเสริมในประเด็นเด่นของแต่ละคนทำให้ทุกฝ่ายได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงให้เหมาะสมในโอกาสต่อไป

สรุปรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่

สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 32 ประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งมีส่วนประกอบย่อยดังนี้ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ การประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยี แผนการดำเนินงาน นโยบายสาธารณสุขและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หลักการของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม

2. ปัจจัยกระบวนการฝึกอบรม (Process) ประกอบด้วย วิธีการฝึกอบรม แบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ประกอบด้วยกิจกรรมและขั้นตอนดังนี้

2.1 ขั้นตอนและกิจกรรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์และรับสมัคร ใช้เวลา 16 สัปดาห์ก่อนการฝึกอบรม, การปฐมนิเทศผู้ฝึกอบรมด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (CD-ROM : Compact Disk-Read Only Memory) ที่ผู้วิจัยส่งให้ก่อนล่วงหน้าใช้เวลา 2 สัปดาห์, การเตรียมตัวก่อนการฝึกอบรมด้วย กิจกรรมการส่งแบบยืนยันการเข้ารับการฝึกอบรมและการประเมินความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์, การเข้าทำกิจกรรมที่ 1 การใช้เครื่องมือ E-Mail และ Web Site ด้วยการส่งแฟ้มสะสมงาน 1 ถึง 4 และแบบทดสอบความรู้ก่อนฝึกอบรม โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์, การเข้าทำกิจกรรมที่ 2 การใช้เครื่องมือ Web-Board, Chat Room, Conference และ Web Site ที่กำหนดให้ด้วยการส่งแฟ้มสะสมงาน 3 และ 4, การแสดงความรู้ความเห็นด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่กำหนด, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์ที่กำหนด โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์, การเข้าทำกิจกรรมที่ 3 การนำเสนอผลการเรียนรู้กำหนดให้ผู้ฝึกอบรมได้บูรณาการความรู้ ความคิดเห็นและทักษะที่ได้รับตั้งแต่เริ่มเข้าสู่กระบวนการการฝึกอบรมผ่านเครื่องมือและวิธีการตามความเหมาะสมในแต่ละคน ซึ่งมีระบบการประเมินติดตามผ่านระบบและเครื่องมือในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและกิจกรรมการลงทะเบียนชำระเงินผ่านธนาคาร ด้วยระบบ Teller Payment เพื่อเข้าสู่วิธีการฝึกอบรมในช่วงที่ 2 ต่อไป

2.2 ขั้นตอนและกิจกรรมการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข ใช้ระยะเวลา 1 สัปดาห์ ประกอบด้วย กิจกรรมการรายงานตัวเข้าที่พักก่อนการฝึกอบรม 1 วันเพื่อเตรียมความพร้อมตามตารางการฝึกอบรม, เข้าร่วมกิจกรรมที่ 4 การเรียนรู้จากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญตามหลักสูตร ใช้เวลา 18 ชั่วโมง, เข้าร่วมกิจกรรมที่ 5 การเรียนรู้จากวิทยากรประจำกลุ่ม ด้วยการประชุมกลุ่มย่อยและการนำเสนอผลการเรียนรู้ ใช้เวลา 12 ชั่วโมง,

เข้าร่วมกิจกรรมที่ 6 การศึกษาดูงานนอกสถานที่จำนวน 20 คนต่อสถานที่ในการดูงาน 1 แห่ง ใช้เวลา 12 ชั่วโมง , เข้าร่วมกิจกรรมที่ 7 การศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยการค้นคว้าในห้องสมุด หรือ อินเทอร์เน็ต ใช้เวลาว่างสำหรับแต่ละท่าน, เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้วยการออกกำลังกาย การพัฒนาจิตและกิจกรรมเสริมทักษะทางสังคม ใช้เวลา 11 ชั่วโมง, เข้าร่วมกิจกรรมนำเสนอผลการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร ใช้เวลา 3 ชั่วโมง เมื่อผู้ฝึกอบรมได้รับการประเมินความรู้และพฤติกรรมผ่านเกณฑ์ตามแนวทางของวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข ผู้ฝึกอบรมจะได้รับใบประกาศนียบัตร

3.ผลผลิต (Output) ซึ่งมีส่วนประกอบย่อยดังนี้ จำนวนผู้สำเร็จการ

ฝึกอบรม จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม และระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

4.ปัจจัยป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งมีส่วนประกอบย่อยดังนี้ การประเมินติดตาม

ผู้ฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรและการจัดทำรายงานสรุปผล เป็นการรายงานผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอนทุกกิจกรรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบผลสำเร็จและข้อจำกัดของการฝึกอบรม

จากการรับรูรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีข้อเสนอแนะการเพิ่มขึ้นขั้นตอนการพัฒนาและระยะเวลาในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรเพิ่มระยะเวลาของ Pre- Training โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์ ในการเตรียมความพร้อมของผู้ฝึกอบรมประเด็นในการเตรียมความพร้อมคือการใช้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นการสร้างทีมและการทำงานกลุ่มก่อนการเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมในระยะต่อมา

2. ด้านการประเมินนั้นควรใช้ระบบคอมพิวเตอร์ให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

3. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนั้นควรใช้เวลา 4 – 6 สัปดาห์ แต่แนะนำเป็น 6 สัปดาห์ ส่วนการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมแบบพักค้าง ควรใช้เวลา 1 สัปดาห์

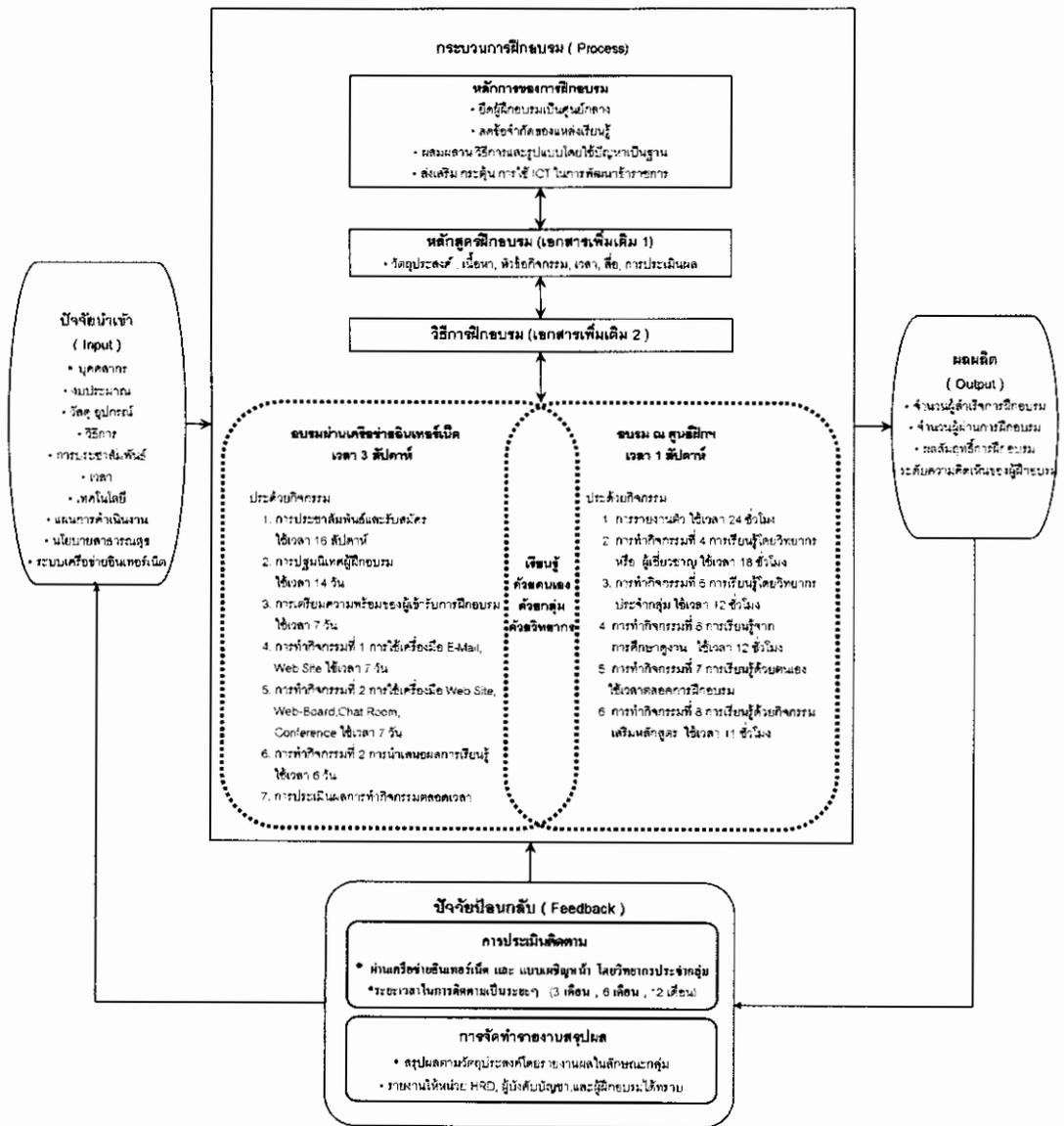
4. รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรนำไปทดลองในกลุ่มขนาดย่อยก่อนนำไปใช้จริง

5. สถิติที่ใช้ในการประเมินผล ควรใช้ Paired t-test ร่วมกับสถิติพื้นฐานอื่นๆ

6. การประเมินหลังการฝึกอบรม ควรติดตามความต่อเนื่องของการใช้เครือข่าย

อินเทอร์เน็ตในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังปรากฏในแผนภาพที่ 33



แผนภาพที่ 33 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

คำอธิบายรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input)
กระบวนการฝึกอบรม (Process) ปัจจัยส่งออก (Output) และปัจจัยป้อนกลับ (Feedback)
ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input)

เป็นการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมในหลักสูตร
ดังกล่าวซึ่งประกอบด้วย

บุคลากร หมายถึง ผู้เข้าฝึกอบรม, ผู้บังคับบัญชา, ทีมดำเนินการและบุคลากรที่
เกี่ยวข้องอื่นๆ

งบประมาณ หมายถึง งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติจาก สมาคมนักบริหาร
สาธารณสุข และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและ
งบประมาณที่ผู้ฝึกอบรมจะต้องได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง
และค่าเดินทาง (ไป-กลับ) จากที่พักถึงสถานที่ฝึกอบรม และ งบประมาณส่วนตัว เป็นต้น

วัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ และ วัสดุอุปกรณ์
ประกอบในการติดต่อสื่อสาร เช่น กล้องเว็บแคม ไมค์โครโฟน ลำโพง เป็นต้น ที่สนับสนุนการ
ฝึกอบรมทั้ง 2 ช่วง คือ ช่วงฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งทีมผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม
และช่วงฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข(หลวงพ่อกเป็นอุปถัมภ์)
ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม

วิธีการ หมายถึง วิธีการในการดำเนินการฝึกอบรมของวิทยาลัยนักบริหาร
สาธารณสุข

การประชาสัมพันธ์และการรับสมัคร หมายถึง การแจ้งข่าวสารการเปิดรับสมัคร
การฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด ปี 2551

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการเตรียมการก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และ
หลังการฝึกอบรม

เทคโนโลยี หมายถึง ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ในการฝึกอบรม

การวางแผนดำเนินการ หมายถึง การประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และกระบวนการฝึกอบรมพร้อมด้วยคำสั่งแต่งตั้งทีมดำเนินการในการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การมอบหมาย บทบาท หน้าที่ในการรับผิดชอบของทีมดำเนินการ

นโยบายสาธารณสุข หมายถึง นโยบายทางการพัฒนาผู้บริหารงานสาธารณสุขที่กำหนดให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารในทุกตำแหน่งในด้านการพัฒนาทัศนคติ ความรู้ และทักษะทางการบริหารอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมสม่ำเสมอและเป็นระบบ

ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หมายถึง ปัจจุบันระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตในทุกภาคส่วน การนำประโยชน์หรือจุดแข็งของระบบดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อลดข้อจำกัดต่างๆ เช่น ระยะเวลาในการเดินทางเข้าฝึกอบรม งบประมาณที่แต่ละส่วนที่มีจำกัดในการพัฒนาบุคลากร การต้องจากครอบครัวที่จะต้องดูแลรับผิดชอบในช่วงของการฝึกอบรม การต้องออกจากที่ทำงานปกติ ตลอดจนความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางไป-กลับ จากการฝึกอบรม เป็นต้น ด้วยเหตุและผลความจำเป็นดังกล่าวจึงเป็นการท้าทายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการฝึกอบรมผู้บริหารงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดการนำข้อเด่นของระบบของเครือข่าย

กระบวนการฝึกอบรม (Process)

เป็นองค์ประกอบในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางการบริหาร การฝึกอบรมนอกจากปัจจัยนำเข้าที่กล่าวมา ในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแล้ว หลักการหลักสูตร วิธีการและรูปแบบการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย

หลักการ หมายถึง หลักการในการฝึกอบรม ซึ่งยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมด้วยการผสมผสานวิธีการและรูปแบบโดยใช้ปัญหาการบริหารสาธารณสุขในการเรียนรู้ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อลดข้อจำกัดของแหล่งเรียนรู้และยังเป็นการ ส่งเสริม กระตุ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT : Information and Communication Technology) ในการพัฒนาข้าราชการทางการบริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอีกด้วย

หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ ที่มีการปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ด้วยการนำหลักปรัชญาพอเพียง ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความยั่งยืน สมดุล และมีความสุขของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงาน ซึ่งปรากฏรายละเอียดในเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการในการฝึกอบรมผู้บริหารงานสาธารณสุข ที่เน้นการพัฒนาตนเอง พัฒนาคนในที่งาน และพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบ ด้วยการผสมผสานวิธีการและรูปแบบ โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในภายนอกกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาดูงานภายใต้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ช่วง เวลา คือ การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้เวลา 4 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้ 1. การประชาสัมพันธ์และรับสมัคร ใช้เวลา 16 สัปดาห์ 2. การปฐมนิเทศผู้ฝึกอบรม ใช้เวลา 14 วัน 3. การเตรียมความพร้อม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เวลา 7 วัน 4. การทำกิจกรรมที่ 1 การใช้เครื่องมือ E-Mail, Web Site ใช้เวลา 7 วัน 5. การทำกิจกรรมที่ 2 การใช้เครื่องมือ Web Site, Web-Board, Chat Room, Conference ใช้เวลา 7 วัน 6. การทำกิจกรรมที่ 2 การนำเสนอผลการเรียนรู้ ใช้เวลา 6 วัน 7. การประเมินผลการทำกิจกรรมตลอดเวลา และการฝึกอบรมแบบพักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข (หลวงพ่อบึงอู่ป้อม) ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม เป็นเวลา 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรม 1. การรายงานตัว ใช้เวลา 24 ชั่วโมง 2. การทำกิจกรรมที่ 4 การเรียนรู้โดยวิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ใช้เวลา 18 ชั่วโมง 3. การทำกิจกรรมที่ 5 การเรียนรู้โดยวิทยากรประจำกลุ่ม ใช้เวลา 12 ชั่วโมง 4. การทำกิจกรรมที่ 6 การเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ใช้เวลา 12 ชั่วโมง 5. การทำกิจกรรมที่ 7 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลาตลอดการฝึกอบรม 6. การทำกิจกรรมที่ 8 การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร ใช้เวลา 11 ชั่วโมง

ปัจจัยการส่งออก (Output)

เป็นองค์ประกอบของการฝึกอบรมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการยืนยันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรมผู้บริหารในหลักสูตรดังกล่าว ตลอดจนผลลัพธ์ของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ผ่านกระบวนการประเมินด้วยแบบประเมินตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขและที่ประเมินของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ไม่ผ่านกระบวนการประเมินตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุขและทีมประเมินของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

ระดับความคิดเห็นผู้ฝึกอบรม หมายถึง ค่าและความหมายของความคิดเห็นที่ผู้ฝึกอบรมที่เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม, หลักสูตรการฝึกอบรม, ทีมดำเนินการฝึกอบรม, กระบวนการฝึกอบรมและความรู้ประโยชน์ที่ได้รับต่อการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ปัจจัยป้อนกลับ (Feedback)

เป็นองค์ประกอบสุดท้ายในระบบของการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อที่เป็นส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมที่สะท้อนข้อจำกัดในการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆในขั้นตอนของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมร่วมกับการพัฒนานักบริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในโอกาสต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

การประเมินติดตาม หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการทดสอบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม การประเมินกระบวนการกลุ่ม การประเมินการนำเสนอ การประเมินหลักสูตร โดยการประเมินตนเอง และการประเมินโดยทีมวิทยากรประจำกลุ่ม ด้วยการใช้วิธีประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ วิธีประเมินในห้องฝึกอบรมตลอดช่วงของการฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรม และติดตามผู้ฝึกอบรมด้วยระบบการติดตามของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุขเป็นระยะๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน

การจัดทำรายงานสรุปผล หมายถึง การจัดทำรายงานสรุปผลตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมในลักษณะกลุ่มและลักษณะเด่นของผู้ฝึกอบรมให้ผู้ฝึกอบรมได้ทราบความก้าวหน้าของการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ฝึกอบรมและทีมดำเนินการได้ทราบทิศทางการฝึกอบรม ผู้บริหารงานสาธารณสุขในโอกาสต่อไป และการรายงานให้หน่วยงาน (Human Research Development : HRD) ขององค์กรได้รับทราบเพื่อการพัฒนาบุคลากรและนักบริหารของหน่วยงานอย่างเป็นทางการที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

7.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินที่

ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินผลการฝึกอบรมในหลักสูตรมาตรฐานของการฝึกอบรมระยะสั้น โดยวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์จากการรับรองรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสม ผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบบริหารการเรียน LMS (Learning Management System) ของ Moodle สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข , โปรแกรมฐานข้อมูลของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข, เว็บไซต์วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุขและโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเฉลี่ยเข้าสู่ศูนย์กลาง และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Paired-Samples T-Test ดังต่อไปนี้

8.1 การหาคุณภาพแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยการให้หลักเกณฑ์ ค่า IOC ที่คำนวณได้จะต้องมีค่า ≥ 0.5 ถึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลคะแนนรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

8.2 แบบสอบถามและแบบประเมิน

ใช้แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง พอใช้ ควรปรับปรุง โดยเทียบเกณฑ์ของ Best (Best, อ้างถึงใน บุษรา สัจวาเลพิช 2548 : 75) ดังตารางที่ 6 ร่วมกับโปรแกรมสำเร็จรูปดังกล่าวข้างต้น

ตารางที่ 7 แสดงความหมายของคะแนนตามแบบประมาณค่า

ระดับคะแนน	ความหมาย
	ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ฝึกอบรมเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารในข้อนั้น
การให้คะแนนระดับ 5	คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
การให้คะแนนระดับ 4	คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
การให้คะแนนระดับ 3	คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
การให้คะแนนระดับ 2	คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมพอใช้
การให้คะแนนระดับ 1	คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมควรปรับปรุง

ที่มา : บุชรา สังวาลเพชร, “การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง ไอซีทีเพื่อการเรียนการสอน สำหรับครูโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จังหวัดกาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 75.

8.3 การหาค่าจำนวนเฉลี่ย (Mean) (ล้วน สายยศ 2538: 73)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

\bar{X} คือ จำนวนเฉลี่ย

$\sum X$ คือ ผลรวมของค่าจำนวนทั้งหมด

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (จำนวนข้อมูล)

8.4 การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2538: 79)

$$\text{สูตร} \quad SD = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

SD คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

X คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

f คือ ความถี่

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งที่ 1 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมจำนวน 3 คนและด้านการฝึกอบรมผสมผสานจำนวน 3 คน ใน 2 ประเด็น พบว่า

ประเด็นที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประกอบด้วย

1. หลักการฝึกอบรม, 2. ความจำเป็นในการฝึกอบรม, 3. หลักสูตรการฝึกอบรม, 4. การดำเนินการหรือวิธีการฝึกอบรม, 5. การประเมินติดตามการฝึกอบรม, 6. การสรุปและรายงานผลการฝึกอบรม

ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมควรประกอบด้วย 1. วัตถุประสงค์การฝึกอบรม, 2. เนื้อหาการฝึกอบรม, 3. หัวข้อกิจกรรมการฝึกอบรม, 4. เวลาในการฝึกอบรม, 5. สื่อประกอบการฝึกอบรม, 6. การประเมินผลการฝึกอบรม

ผลจากการนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในครั้งที่ 1 มาสร้างร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งที่ 2 จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรมจำนวน 1 คน ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมจำนวน 1 คนและด้านการฝึกอบรมผสมผสานจำนวน 1 คน ใน 3 ประเด็น พบว่า

ประเด็นที่ 1 ค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ขององค์ประกอบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เฉลี่ยในระดับ 0.64

ประเด็นที่ 2 ค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ในร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นที่ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า(Input), 2. กระบวนการฝึกอบรม(Process), 3. ปัจจัยส่งออก(Output), 4. ปัจจัยป้อนกลับ(Feedback) ผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เฉลี่ยในระดับ 0.75

ประเด็นที่ 3 ขั้นตอนหรือ กิจกรรมในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า ช่วงที่ 1 การฝึกอบรมในระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เฉลี่ยในระดับ 0.96 และช่วงที่ 2 การฝึกอบรมในระบบพักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เฉลี่ยในระดับ 0.81

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 58 คน โดยมีผู้ฝึกอบรมตอบแบบสอบถามจำนวน 43 คนใน 3 ประเด็น พบว่า

ประเด็นที่ 1 การฝึกอบรมในระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้ฝึกอบรม มีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับมาก $\bar{X} = 3.91$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับ 0.72 โดยประเด็นที่ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรกได้แก่ การฝึกอบรมรูปแบบนี้เป็นสิ่งใหม่และน่าสนใจ $\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.75 การใช้เครื่องมือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-Mail) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ $\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.80 และ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในที่ทำงานของท่านใช้ได้ $\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.71 ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ การใช้เครื่องมือการสนทนาด้วยเสียง (IP-Conference / IP Phone) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ $\bar{X} = 2.70$, S.D.=0.96

ประเด็นที่ 2 การฝึกอบรมในระบบพักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษิณบริหาร สาธารณสุข ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับมาก $\bar{X} = 4.35$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับ 0.71 โดยประเด็นที่ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความพร้อมและความเหมาะสมของห้องประชุมและฝึกอบรม $\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.58 สถานที่พักในระหว่างการฝึกอบรม $\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.59 และ อาหารพร้อมอาหารว่าง $\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.68 ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม $\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.63

ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับมาก $\bar{X} = 4.31$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับ 0.69 โดยประเด็นที่ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ วิทยากรประจำหัวข้อวิชาในภาพรวมทุกๆ คน $\bar{X} = 4.51$, S.D.=0.60 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม $\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.60 และ ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมและหมวดวิชาการปรับกระบวนทัศน์ $\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.60 ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่ผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ลำดับเนื้อหาในการเรียนหรือลำดับกิจกรรม $\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.70

ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

จากการนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน มีผู้สำเร็จการฝึกอบรม จำนวน 50 คน ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 8 คน พบว่า

ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่

สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1. ผลการทดสอบความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุขที่รับผิดชอบ ผู้ฝึกอบรมมีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.50 (รายละเอียดในตารางที่ 17)

2. ความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ความคิดเห็นต่อช่วงของการฝึกอบรมในระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผู้ฝึกอบรมมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับมาก $\bar{X} = 3.91$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับ 0.72 ความคิดเห็นต่อช่วงของการฝึกอบรมในระบบพักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข $\bar{X} = 4.35$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับ 0.71 และความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเฉลี่ย ในระดับดี $\bar{X} = 4.13$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับ 0.72

ตอนที่ 3 ผลการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

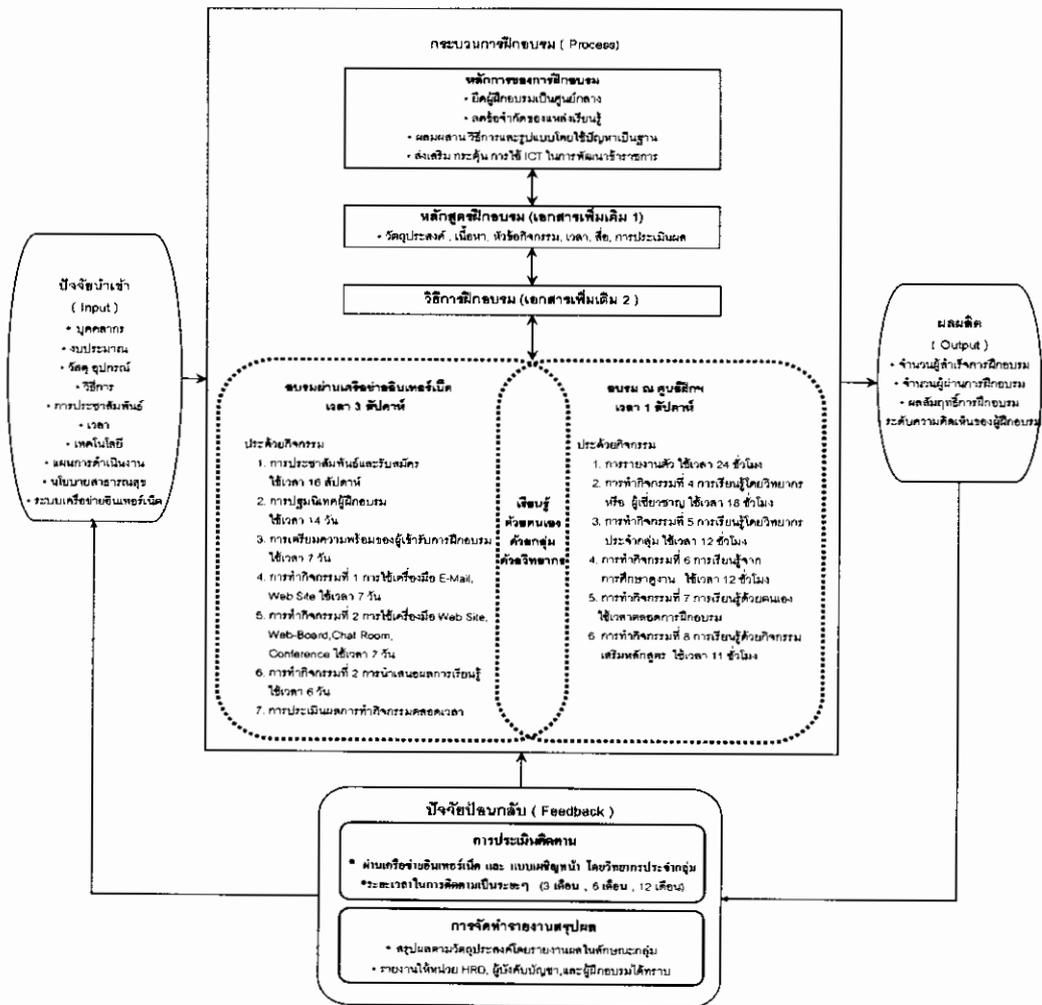
จากการนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างแล้วนำรูปแบบดังกล่าวพร้อมผลการนำไปใช้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมและด้านการฝึกอบรมผสมผสาน รับรองรูปแบบดังกล่าว ใน 3 ประเด็น พบว่า

ประเด็นที่ 1 ผลการรับรององค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองในทุกองค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การฝึกอบรมไม่เหมาะสมที่จะเป็นความจำเป็นในองค์ประกอบของการฝึกอบรม

ประเด็นที่ 2 ผลการรับรองในร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรอง ยกเว้น องค์ประกอบย่อยด้านความจำเป็นในการฝึกอบรม ของกระบวนการฝึกอบรม (Process) ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน มีความเห็นว่าควรนำไปเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยนำเข้า(Input) จะเหมาะสมกว่า

ประเด็นที่ 3 ผลการรับรองขั้นตอนหรือ กิจกรรมในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
 หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า
 ช่วงที่ 1 การฝึกอบรมในระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองทุก
 ท่าน และช่วงที่ 2 การฝึกอบรมในระบบพักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข
 ผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองทุกท่าน

จากผลการให้สัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ การนำไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง การรับ-
 รองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้
 ปรับปรุงการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
 สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดังแผนภาพที่ 34



แผนภาพที่ 34 แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
 สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

คำอธิบายรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ
ฝึกอบรม (Process) ปัจจัยส่งออก (Output) และปัจจัยป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งมีรายละเอียด
ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input)

เป็นการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมในหลักสูตร
ดังกล่าวซึ่งประกอบด้วย

บุคลากร หมายถึง ผู้เข้าฝึกอบรม, ผู้บังคับบัญชา, ทีมดำเนินการและบุคลากรที่
เกี่ยวข้องอื่นๆ

งบประมาณ หมายถึง งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติจาก สมาคมนักบริหาร
สาธารณสุข และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและ
งบประมาณที่ผู้ฝึกอบรมจะต้องได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง
และค่าเดินทาง (ไป-กลับ) จากที่พักถึงสถานที่ฝึกอบรม และ งบประมาณส่วนตัว เป็นต้น

วัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ และ วัสดุอุปกรณ์
ประกอบในการติดต่อสื่อสาร เช่น กล้องเว็บแคม ไมค์โครโฟน ลำโพง เป็นต้น ที่สนับสนุนการ
ฝึกอบรมทั้ง 2 ช่วง คือ ช่วงฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งทีมผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม
และช่วงฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข (หลวงพ่เป็นอุปถัมภ์)

ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม

วิธีการ หมายถึง วิธีการในการดำเนินการฝึกอบรมของวิทยาลัยนักบริหาร
สาธารณสุข

การประชาสัมพันธ์และการรับสมัคร หมายถึง การแจ้งข่าวสารการเปิดรับสมัคร
การฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด ปี 2551

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการเตรียมการก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และ
หลังการฝึกอบรม

เทคโนโลยี หมายถึง ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ในการฝึกอบรม

การวางแผนดำเนินการ หมายถึง การประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และกระบวนการฝึกอบรมพร้อมด้วยคำสั่งแต่งตั้งทีมดำเนินการในการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การมอบหมาย บทบาท หน้าที่ในการรับผิดชอบของทีมดำเนินการ

นโยบายสาธารณสุข หมายถึง นโยบายทางการพัฒนาผู้บริหารงานสาธารณสุขที่กำหนดให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารในทุกตำแหน่งในด้านการพัฒนาทัศนคติ ความรู้ และทักษะทางการบริหารอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมสม่ำเสมอและเป็นระบบ

ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หมายถึง ปัจจุบันระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตในทุกภาคส่วน การนำประโยชน์หรือจุดแข็งของระบบดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อลดข้อจำกัดต่างๆ เช่น ระยะเวลาในการเดินทางเข้าฝึกอบรม งบประมาณที่แต่ละส่วนที่มีจำกัดในการพัฒนาบุคลากร การต้องจากครอบครัวที่จะต้องดูแลรับผิดชอบในช่วงของการฝึกอบรม การต้องออกจากที่ทำงานปกติ ตลอดจนความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางไป-กลับ จากการฝึกอบรม เป็นต้น ด้วยเหตุและผลความจำเป็นดังกล่าวจึงเป็นการท้าทายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการฝึกอบรมผู้บริหารงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดการนำข้อเด่นของระบบของเครือข่าย

กระบวนการฝึกอบรม (Process)

เป็นองค์ประกอบในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางการบริหาร การฝึกอบรมนอกจากปัจจัยนำเข้าที่กล่าวมา ในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแล้ว หลักการหลักสูตร วิธีการและรูปแบบการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย

หลักการ หมายถึง หลักการในการฝึกอบรม ซึ่งยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมด้วยการผสมผสานวิธีการและรูปแบบโดยใช้ปัญหาการบริหารสาธารณสุขในการเรียนรู้ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อลดข้อจำกัดของแหล่งเรียนรู้และยังเป็นการ ส่งเสริม กระตุ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT : Information and Communication Technology) ในการพัฒนาข้าราชการทางการบริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอีกด้วย

หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ ที่มีการปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ด้วยการนำหลักปรัชญาพอเพียง ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความยั่งยืน สมดุล และมีความสุขของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงาน ซึ่งปรากฏรายละเอียดในเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการในการฝึกอบรมผู้บริหารงานสาธารณสุข ที่เน้นการพัฒนาตนเอง พัฒนาคนในที่ทำงาน และพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบ ด้วยการผสมผสานวิธีการและรูปแบบ โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในภายนอกกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาดูงานภายใต้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ช่วง เวลา คือ การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้เวลา 4 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้ 1. การประชาสัมพันธ์และรับสมัคร ใช้เวลา 16 สัปดาห์ 2. การปฐมนิเทศผู้ฝึกอบรม ใช้เวลา 14 วัน 3. การเตรียมความพร้อม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เวลา 7 วัน 4. การทำกิจกรรมที่ 1 การใช้เครื่องมือ E-Mail, Web Site ใช้เวลา 7 วัน 5. การทำกิจกรรมที่ 2 การใช้เครื่องมือ Web Site, Web-Board, Chat Room, Conference ใช้เวลา 7 วัน 6. การทำกิจกรรมที่ 2 การนำเสนอผลการเรียนรู้ ใช้เวลา 6 วัน 7. การประเมินผลการทำกิจกรรมตลอดเวลา และการฝึกอบรมแบบพักค้าง ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข (หลวงพ่อบึงอู่ป้อม) ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม เป็นเวลา 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรม 1. การรายงานตัว ใช้เวลา 24 ชั่วโมง 2. การทำกิจกรรมที่ 4 การเรียนรู้โดยวิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ใช้เวลา 18 ชั่วโมง 3. การทำกิจกรรมที่ 5 การเรียนรู้โดยวิทยากรประจำกลุ่ม ใช้เวลา 12 ชั่วโมง 4. การทำกิจกรรมที่ 6 การเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ใช้เวลา 12 ชั่วโมง 5. การทำกิจกรรมที่ 7 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลาตลอดการฝึกอบรม 6. การทำกิจกรรมที่ 8 การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร ใช้เวลา 11 ชั่วโมง

ปัจจัยการส่งออก (Output)

เป็นองค์ประกอบของการฝึกอบรมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการยืนยันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรมผู้บริหารในหลักสูตรดังกล่าว ตลอดจนผลลัพธ์ของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ผ่านกระบวนการประเมินด้วยแบบประเมินตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขและทีมประเมินของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ฝึกอบรมที่ไม่ผ่านกระบวนการประเมินตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินมาตรฐานหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุขและทีมประเมินของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

ระดับความคิดเห็นผู้ฝึกอบรม หมายถึง ค่าและความหมายของความคิดเห็นที่ผู้ฝึกอบรมที่เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม, หลักสูตรการฝึกอบรม, ทีมดำเนินการฝึกอบรม, กระบวนการฝึกอบรมและความรู้ประโยชน์ที่ได้รับต่อการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ปัจจัยป้อนกลับ (Feedback)

เป็นองค์ประกอบสุดท้ายในระบบของการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อที่เป็นส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมที่สะท้อนข้อจำกัดในการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆในขั้นตอนของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมร่วมกับการพัฒนานักบริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในโอกาสต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

การประเมินติดตาม หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการทดสอบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม การประเมินกระบวนการกลุ่ม การประเมินการนำเสนอ การประเมินหลักสูตร โดยการประเมินตนเอง และการประเมินโดยทีมวิทยากรประจำกลุ่ม ด้วยการใช้วิธีประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ วิธีประเมินในห้องฝึกอบรมตลอดช่วงของการฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรม และติดตามผู้ฝึกอบรมด้วยระบบการติดตามของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุขเป็นระยะๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน

การจัดทำรายงานสรุปผล หมายถึง การจัดทำรายงานสรุปผลตามวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมในลักษณะกลุ่มและลักษณะเด่นของผู้ฝึกอบรมให้ผู้ฝึกอบรมได้ทราบความก้าวหน้าของการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ฝึกอบรมและทีมดำเนินการได้ทราบทิศทางการฝึกอบรม ผู้บริหารงานสาธารณสุขในโอกาสต่อไป และการรายงานให้หน่วยงาน (Human Research Development : HRD) ขององค์กรได้รับทราบเพื่อการพัฒนาบุคลากรและนักบริหารของหน่วยงานอย่างเป็นทางการที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ได้รับการอนุมัติจากปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้เข้ารับการอบรม ในหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับหัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 58 คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 1. ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรม
 2. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อรูปแบบการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2. รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
 3. แบบประเมินผลการฝึกอบรม ตามแบบมาตรฐานแบบฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข
 4. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบฝึกอบรม
 5. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบฝึกอบรม
- ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่ผู้บริหารโครงการพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประจำปี 2551

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สรุปผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย 1. หลักการฝึกอบรม, 2. ความจำเป็นในการฝึกอบรม, 3. หลักสูตรการฝึกอบรม, 4. การดำเนินการหรือวิธีการฝึกอบรม, 5. การประเมินติดตามการฝึกอบรม, 6. การสรุปและรายงานผลการฝึกอบรม

2. รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า(Input), 2. กระบวนการฝึกอบรม(Process), 3. ปัจจัยส่งออก(Output), 4. ปัจจัยป้อนกลับ(Feedback)

3. ผลการทดสอบความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุขที่รับผิดชอบ ผู้ฝึกอบรมมีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.50

4. ความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อยู่ในระดับดี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สามารถอภิปราย

ผลการวิจัยได้ดังนี้

1.ด้านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนั้น ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ ด้วยการจัดให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริหาร เช่น กลุ่มผู้บริหารระดับต้นควรเน้นเรื่องขององค์ความรู้พื้นฐานทางการบริหาร กลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรเน้นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกลุ่มผู้บริหารระดับสูงควรเน้นเรื่องของกรณีศึกษา อีกทั้งหลักสูตรควรเน้นเรื่องของทัศนคติทางการบริหาร จะทำให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเป็นขั้นตอนและเป็นระบบในการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เนื้อหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมและการสร้างเสริมสมรรถนะทางกายควรจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ขุนจันดี (2541:111) เรื่องการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการคุณลักษณะของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าหนึ่งในองค์ประกอบของการสร้างพลังครู คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ในด้านการนำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรมนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทเรียนที่มีประสิทธิภาพผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผ่านการหาประสิทธิภาพ ตามกระบวนการเป็นลำดับและได้มีการปรับปรุงทุกขั้นตอนจนได้ประสิทธิภาพตามเกณฑ์นั้นปรากฏให้เห็นและศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นจำนวนมาก เพราะจุดเด่นประการหนึ่งของการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คือ มีการนำเสนอที่น่าสนใจ เข้าใจง่าย สนุกสนาน มีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นตลอดเวลา แต่บทเรียนที่มีความเหมาะสมของ ตัวอักษร การใช้สี การนำเสนอภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว วิดิทัศน์ เสียงประกอบ ตลอดจนประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายและการใช้คอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ชามาตย์ (2547:106) อ่างในงานวิจัยของ พรสวรรค์ ฉิมชาติ (2550:111) ว่าการเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถและความสนใจ โดยไม่ต้องรอเรียนพร้อมเพื่อน ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องปรับตนเองให้มีความพร้อมในการใช้เครื่องมือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการบริหารงานและพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาติ สงวนยวง (2541:113) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชน พบว่า การใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความน่าสนใจ ความสะดวก และประหยัดกว่าการฝึกอบรมแบบเดิมหรือแบบเข้าฟังการบรรยายในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นกว่าเดิม การวัดผลหรือประเมินผลมีความถูกต้อง ยุติธรรมและมีมาตรฐานมากขึ้น อีกทั้งพนักงานมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการฝึกอบรม

ดังกล่าว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มในการปรับปรุงรูปแบบการใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรมให้อยู่ในระบบออนไลน์ หรือระบบอินทราเน็ต เพื่อให้พนักงานสามารถที่จะดึงข้อมูลหรือศึกษาบทเรียนได้ตลอดเวลา ซึ่งการฝึกอบรมบนเว็บก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรมที่มีความสะดวกและประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย จากประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมนี้ พบว่า ด้านความรู้ผู้เข้าฝึกอบรมมีคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ ฉิมชาติ (2550: 112) พบว่า การเรียนรู้ด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สนใจ ยอมรับ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนเนื้อหาได้ตามต้องการและสามารถทบทวนได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการใช้งานด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุดร้อยละ 77.59 รองลงมาคือการส่งงานผ่านหน้าเว็บไซต์ร้อยละ 65.36 อันดับสามคือการแสดงความรู้ความเห็นผ่านหน้าเว็บไซต์ร้อยละ 55.04

2. ด้านการนำรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนว

ใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า ทักษะ ความรู้ และทักษะทางการบริหารงานสาธารณสุขภายใต้ปรัชญาพอเพียงและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เครื่องมือในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนั้น ผู้ฝึกอบรมมีความรู้หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐา พุฒิมานรดีกุล (2548: 49) ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมบนเว็บสามารถพัฒนาความเข้าใจของผู้เข้าฝึกอบรมในเนื้อหาการเรียนหลาย ๆ หลักสูตร ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ผ่านเว็บ จนทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดมโนทัศน์ นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายรูปแบบก็มีส่วนช่วยในการเรียนรู้ เช่น การใช้เกมส์ในการฝึกอบรมสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ การใช้บทเรียนไฮเปอร์เท็กซ์สามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ ซึ่งการใช้เว็บสามารถใช้ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้เป็นกลุ่มได้ สามารถสื่อสารได้กว้างขวางบนเครือข่าย มีความน่าสนใจ สะดวก และประหยัด โดยการฝึกอบรมบนเว็บทำให้ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมบนเว็บก็มีมากขึ้นด้วย เช่นเดียวกัน ด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกอบรม พบว่า การฝึกอบรมรูปแบบนี้เป็นสิ่งใหม่และน่าสนใจ ผู้ฝึกอบรมมีการปฏิบัติตามกติกากลุ่มเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 มีความตรงต่อเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำงานเป็นทีมได้

3.ความคิดเห็นผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสม-ผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$) ประเด็นของรูปแบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจและเป็นสิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) และรองลงมาคือ การมีความสามารถในการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$) ประเด็นการสนทนาด้วยเสียง (IP-Conference / IP Phone) อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.70$) ผู้ฝึกอบรมเห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมนี้ ทำให้มีความรู้มากขึ้นมีทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสะดวกในการฝึกอบรม มีทักษะการใช้กระดานสนทนา ห้องสนทนา จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การสนทนาด้วยเสียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนุช เนตรพิศาลวณิช (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บด้วยการเรียนแบบร่วมมือแบบกรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบการฝึกอบรม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย ชนิดการเรียนรู้ หลักสูตร บทบาทผู้เข้ารับการอบรม บทบาทผู้ดำเนินการอบรม บทเรียนผู้เชี่ยวชาญและผู้สนับสนุนการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การปฏิสัมพันธ์บนเว็บ ปัจจัยสนับสนุนและการประเมินผล 2) วิธีการฝึกอบรมประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการฝึกอบรม และระบบปฏิบัติการที่เป็นแนวทางปฏิบัติในการใช้รูปแบบการฝึกอบรม 3) กิจกรรมการอบรม ประกอบด้วย 3.1) กิจกรรมผ่านเว็บด้วยเครื่องมือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานข่าว การพูดคุย สนทนา การค้นหาบนเครือข่าย การถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล 3.2) กิจกรรมในชั้นเรียนประดัดย การอภิปราย และการฝึกปฏิบัติทักษะคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต จากผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นพบว่า หลังการฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง 1) การจัดกิจกรรมการร่วมมือ 2) การปฏิสัมพันธ์กลุ่มบนเว็บ 3) การออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม 4) ความพร้อมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวงสุดา ปานสกุล (2544) ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบ การเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์แบบร่วมมือ ในองค์กรบนอินเทอร์เน็ต ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทักษะกระบวนการแก้ปัญหาเชิงสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยการเรียนรู้อบบร่วมมือบนเว็บใน

สัปดาห์แรกและสัปดาห์ที่ 5 ในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง กิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือ เว็บการเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการจัดรูปแบบการเรียนรู้

4. ด้านการนำเสนอรูปแบบและแนวทางการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบผสมผสาน

หลักสูตรผู้บริหารองค์การสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่พัฒนาขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้รับรองแบบใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นขององค์ประกอบของรูปแบบ และ ประเด็นของขั้นตอนการฝึกอบรม รายละเอียดขององค์ประกอบนั้น ประกอบด้วย 1.ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยส่วนประกอบย่อยดังนี้ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ การประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยี แผนการดำเนินงาน นโยบายสาธารณสุขและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2.ปัจจัยกระบวนการฝึกอบรม (Process) ประกอบด้วยส่วนประกอบย่อยดังนี้ หลักการของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม 3.ผลผลิต (Output) ประกอบด้วยส่วนประกอบย่อยดังนี้ จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม และระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรม 4.ปัจจัยป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วยส่วนประกอบย่อยดังนี้ การประเมินติดตามและการจัดทำรายงานสรุปผล รายละเอียดของขั้นตอนการฝึกอบรมประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้ คือ ขั้นตอนการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และขั้นตอนการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมแบบพักค้าง ขั้นตอนการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย 7 กิจกรรม ได้แก่ 1.การประชาสัมพันธ์และการรับสมัคร 2.การปฐมนิเทศผู้ฝึกอบรม 3.การเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4. กิจกรรมที่ 1 การใช้เครื่องมือ E-Mail และ Web Site 5.กิจกรรมที่ 2 การใช้เครื่องมือ เว็บไซต์ กระดานสนทนา,ห้องสนทนา,การโทรประชุม 6.กิจกรรมที่ 3 การนำเสนอผลการเรียนรู้ 7.การประเมินผลการทำกิจกรรม ขั้นตอนการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมแบบพักค้างประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย 8 กิจกรรม ได้แก่ 1.การรายงานตัว 2.กิจกรรมที่ 4 วิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญตามหลักสูตรให้ความรู้ 3.กิจกรรมที่ 5 วิทยากรประจำกลุ่มเข้าร่วมทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 4. กิจกรรมที่ 6 ศึกษาดูงานนอกสถานที่ 5.กิจกรรมที่ 7 ศึกษาตามอัธยาศัย 6.กิจกรรมที่ 8 กิจกรรมเสริมหลักสูตร 7.กิจกรรมที่ 9 นำเสนอผลการเรียนรู้ 8.สำเร็จการฝึกอบรมรับใบประกาศนียบัตร ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นการผสมผสานวิธีการและเทคโนโลยีเข้าสู่การฝึกอบรมแบบผสมผสาน ซึ่งสอดคล้องกับ Rovai และ Jordan (2004) ศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างการเรียนแบบในชั้นเรียนปกติการเรียนแบบผสมผสานและการเรียนออนไลน์ อังไฉ กนกพร ฉันทนารุ่งภักดิ์ (2548 :101) จากการศึกษาพบว่า การเรียนแบบผสมผสานนั้นสามารถสร้างความรู้สึกรู้สึกการเรียนแบบเป็นชุมชนการเรียนรู้ได้มากกว่ารูปแบบอื่นๆโดยทำให้บรรยากาศการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การเรียนรู้มากขึ้น โดยจะเน้นที่การเรียนรู้แบบกระตือรือร้นโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือและสร้างสังคมแห่งความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้น และยังพบว่าประโยชน์ของการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นมีประโยชน์ดังนี้ 1. ช่องทางการรับส่งแบบทางเดียวนั้นมีข้อจำกัดที่จะทำให้บรรลุผลในการเรียนและการถ่ายโอนความรู้ได้อย่างแน่นอน ดังนั้นการเรียนการสอนแบบผสมผสานจึงทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้นและสามารถกระจายความรู้ได้มากขึ้น 2. ความแตกต่างในเรื่องมูลค่าและเวลาทำให้เกิดการพัฒนาที่มีความสมบูรณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3. การผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการเรียนการสอนแบบ e-Learning ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการเรียนการสอนเพียงรูปแบบเดียวเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะทั่วไปดังนี้

1. ควรจัดให้มีการเตรียมความพร้อมผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเน้นเรื่องของการพัฒนาความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ต เช่น การใช้อีเมลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) การสืบค้นข้อมูล การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้กระดานสนทนา (Web-Board) หรือ การสื่อสารด้วยเสียง การประชุมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้ห้องสนทนา (Chat Room) เป็นต้น และการสร้างความคุ้นเคยภายในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีเว็บไซต์เพื่อการฝึกอบรมเป็นการเฉพาะเพื่อให้มีระบบติดตามผู้ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบผสมผสานได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น
3. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบผสมผสานเพื่อรองรับความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรทางการบริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารงานสาธารณสุขให้ได้มากขึ้นและกว้างขวางต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการใช้บทเรียนทางการบริหารงานสาธารณสุขผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบผสมผสานสำหรับผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข ในระดับกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้บริหารในระดับต้น ผู้บริหารในระดับกลาง ผู้บริหารในระดับสูง เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเป็นกลุ่มๆ เป็นระยะๆ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตปัจจุบันอย่างเป็นระบบ
3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลกระทบ ของการฝึกอบรมในรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบผสมผสานกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติ
4. ควรนำรูปแบบการฝึกอบรมนี้ไปใช้กับกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขในกลุ่มอื่นๆ เช่น หัวหน้าสถานีอนามัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จิระประภา อัครบวร.สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร : เต้า (2000), 2549.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2549.
กรุงเทพมหานคร : วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย, 2548.
- จำเนียร จวงตระกูล.HR มือโปร : 40 ปีสู่มืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการจัดการงาน
บุคคลแห่งประเทศไทย, 2549.
- ใจทิพย์ ณ สงขลา.การออกแบบการเรียนการสอนบนเว็บในระบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์.
กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ชูชัย สมितिไกร.การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2542.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์.ประมวลสาระชุดวิชา เทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม หน่วยที่ 1. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542.
- นนทวัฒน์ สุขผล. เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ธีระป้อม
วรรณกรรม. 2543.
- นนทวัฒน์ สุขผล. คู่มือปฏิบัติการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : ธีระป้อมวรรณกรรม, 2543.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- กระทรวงสาธารณสุข.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานทัศน์ วัฒนธรรม และ
ค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550). กรุงเทพมหานคร : บริษัท
ด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด, 2546.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. เทคนิคและยุทธวิธีพัฒนาทักษะการคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.
นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร : ธีระป้อมวรรณกรรม,
2544.
- สุชาย ธนวงเสถียร และ ชูเกียรติ ศักดิ์จิรพาพงษ์. การออกแบบอีเลิร์นนิ่งแบบมีปฏิสัมพันธ์
กรุงเทพมหานคร : ดิจิเทนต์, 2549.

Osho. ปัญญาญาณ. แปลโดย ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : Mind Publishing, 2548.

กนกพร ฉันทนารุ่งภักดิ์. “การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานด้วยการเรียน การสอนแบบร่วมมือในกลุ่มการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ศึกษาดอนปลาย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล. “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็น ทีม สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

บุษรา สังวาลย์เพ็ชร. “การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง ไอซีทีเพื่อการเรียนการสอน สำหรับครู โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

นूरพาทิศ พลอยสุวรรณ. “การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุขฎี บัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ประทุมวดี หงษ์ประชา. “องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

ปฐมวรรณ จันทราภรณ์. “การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนด้วยระบบการสร้างสรรค ความคิด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ. “การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มี สมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ประสิทธิ์ เขียวศรี. “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

พรสวรรค์ ฉิมชาติ. “การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง หลักการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนราชินี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2550.

ไพฑูริย์ ศรีฟ้า. “การพัฒนาระบบการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อโรงเรียน
ไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

วิเชียร ชิวพิมาย. “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์
ปริญญา คุศศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2539.

สุพัตรา ศรีสุวรรณ. “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพทางไกลแบบสองทาง.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

อรรณพ จินะวัฒน์. “การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
กรมสามัญศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญา คุศศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ภาษาต่างประเทศ

Josh, Bersin. The Blended Learning Book. Best Practices, Proven
Methodologies, and Lessons Learned. San Francisco: Pfeiffer
An Imprint of Wiley, 2004.

Cheng, Y.C. School effectiveness and school-based management: a mechanism
for development. London: The Falmer Press, 1996.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในการนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตร
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด**

รายนามผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

1. นายชูเกียรติ ศักดิ์จิรพาพงษ์ รองผู้อำนวยการศูนย์กลางการเรียนรู้ไอซีทีแห่งชาติ
2. นางเพ็ญจันทร์ เขียวประมุข ผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายพัฒนาพนักงาน
บริษัทธนาคารกรุงไทย(มหาชน) จำกัด
3. นายโสภณ จาเลิศ วิทยาจารย์ 8ว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
4. นายวรวุฒิ มั่งสุขผล หัวหน้าศูนย์การศึกษาทางไกลอินเทอร์เน็ต
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์

รายนามผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม

1. นางสุพร พลเสวีนันท์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข
2. นางมณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยบรมราชชนนีราชบุรี
3. นางนาฏวิมล พรหมชนะ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8
วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข
4. นายองอาจ สิทธิเจริญชัย หัวหน้าสำนักวิชาการ กรมสนับสนุนบริการ
กระทรวงสาธารณสุข

รายนามผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฝึกอบรมทางการบริหาร

1. นางสาววิภาวรรณ อริยานนท์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช
2. นางแสงโสม ถนอมสิงห์ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8
วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข
3. นางพิกุล โกสิยานันท์ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8
วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข
4. นางสมกมล พิจารณา นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8
วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ การนำเสนอรูปแบบฝึกอบรบแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีฟ้า | อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. นางสุพร พละเสวีนันท์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยนั้กบริหารสาธารณสุข |
| 3. นางแสงโสม ถนอมสิงห์ | นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8
วิทยาลัยนั้กบริหารสาธารณสุข |

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ครั้งที่ 1

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

การนำเสนอ

รูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน

หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่

สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โดย นายอุเทน นวสุธาร์ตัน

สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา พ.ศ. 2550

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1.แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลในโครงการวิจัย เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด” ซึ่งเป็นสารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2550

2.แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นรวม จำนวน 9 ประเด็น
- ตอนที่ 2 ใช้สำหรับผู้เชี่ยวชาญเสริมประเด็นในแต่ละด้านของการฝึกอบรม จำนวน 7- 9 ประเด็น

3.เอกสารประกอบการวิจัย ที่แนบมาพร้อมนี้ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารองค์การแนวใหม่ การเรียนรู้ การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบผสมผสาน กรอบแนวคิดในกาศึกษาวิจัย และแบบแผนการวิจัย

4.การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ สามารถกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวิธีการที่จะให้สัมภาษณ์ตามความสะดวก เพื่อให้งานวิจัยสามารถดำเนินการตามแผน ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านกำหนด ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 25 ตุลาคม 2550นี้ โดยสามารถสื่อสารกับผู้วิจัยผ่านช่องทางดังนี้

- โดยโทรศัพท์มือถือ 0872546140
- โดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) nok_kajabkup@yahoo.com, nok_kajabkup@hotmail.com , nok_kajabkup@pbri.net
- โดยผ่านโปรแกรมสนทนา (Chat) โปรแกรม Skype ชื่อ UTANE NAVASUTARATN , โปรแกรม Windows Live Messenger Hotmail ชื่อ nok_kajabkup@hotmail.com, และ โปรแกรม Yahoo! Messenger ชื่อ nok_kajabkup
- โดยทางไปรษณีย์ “นายอุเทน นวสุธารัตน์
ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข(หลวงพ่อเป็นอุปถัมภ์)
ตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**ความจำเป็น**ในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

.....

.....

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**หลักสูตร**ฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

.....

.....

.....

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**โครงการ**ฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร

องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

.....

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็นก่อนการดำเนินการ ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

.....

.....

- มีข้อคิดเห็นระหว่างการดำเนินการ ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

.....

.....

- มีข้อคิดเห็นหลังการดำเนินการ ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

.....

.....

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินติดตามการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

.....

.....

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสรุปผลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....
 [.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**วิธีการพัฒนา**หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักงาน
 สาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**ประเด็นอื่น ๆ** ของฝึกรอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหาร
 องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโดยมองใน
 ภาพรวม (ถ้ามี)

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

แบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม

ความเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดกลุ่มผู้เรียน ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้เ้า หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การกำหนดปัญหา ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้เ้า หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

.....

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา ใน หมวดการปรับ
กระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการ
บริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตร
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- มีข้อคิดเห็น ดังนี้
- [.....] เห็นด้วย เพราะ.....
-
- [.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ.....
-
- [.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....
-
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การกำหนดกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา ใน หมวดการ
ปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการ
บริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตร
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- มีข้อคิดเห็น ดังนี้
- [.....] เห็นด้วย เพราะ.....
-
- [.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ
-
- [.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....
-
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเรียนรู้และแก้ปัญหาตามแนวทางที่เลือก ใน หมวด
การปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและ
การบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตร
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- มีข้อคิดเห็น ดังนี้
- [.....] เห็นด้วย เพราะ.....
-

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การนำเสนอผลงานการเรียนรู้ ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

ลงชื่อ..... ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)
วันที่

แบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้าน Blended Training

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลักสูตรผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **วัตถุประสงค์ของหลักสูตร** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์
หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก
หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

.....

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **เนื้อหาการเรียนรู้** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวด
สมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวด
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**กลุ่มเป้าหมาย** ในส่วน **ขนาดของกลุ่ม บทบาทหน้าที่ภาระงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์และการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การกระตุ้นการเรียนรู้ การจัดสรรเวลา และบทบาทของผู้ดำเนินโครงการ** **หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่** สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **เวลาสำหรับการฝึกอบรม** ใน **หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร** **หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่** สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

.....

.....

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **สื่อประกอบและทรัพยากรในการเรียนรู้** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ**ประเมินผล** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

.....

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **เทคโนโลยี** ในการนำมาพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็นดังนี้

.....

.....

.....

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **งบประมาณ** ในการนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) มาประยุกต์ใช้ใน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็นดังนี้

.....

.....

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน(Blended Training) มาประยุกต์ใช้ใน **ประเด็นอื่นๆ** หรือ ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์* *หมวด สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร* *หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก* *หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (**ถ้ามี**)

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

.....

ลงชื่อ..... ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

วันที่

แบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฝึกอบรม

เกี่ยวกับหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **วัตถุประสงค์** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้ผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **เนื้อหา** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้ผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

.....

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อกิจกรรม ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

.....

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เวลาสำหรับการฝึกอบรม ใน หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ **สื่อประกอบ** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....] ไม่เห็นด้วย เพราะ

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ**ประเมินผล** ใน *หมวดการปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร* หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- มีข้อคิดเห็น ดังนี้

[.....] เห็นด้วย เพราะ.....

[.....]ไม่เห็นด้วย เพราะ

.....

[.....] มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่.....

.....

7. ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ ใน หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร
 หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
 จังหวัด (ถ้ามี)

● มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

.....

ลงชื่อ..... ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

วันที่

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ครั้งที่ 2

แบบสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2

(แบบสอบถามตรวจสอบร่างรูปแบบ)
การนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อมูลนิสิต

นายอุเทน นวสุธารัตน์

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

ที่อยู่ บ้านแหลมไร่ หมู่ที่ 2 ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข (หลวงพ่อบึง)

อุปถัมภ์)

ต. บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม 73120

โทรศัพท์ 08-7254-6140 E-mail nok_kajabkup@yahoo.com

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการฝึกอบรมฯ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความเหมาะสมที่มีต่อร่างรูปแบบการฝึกอบรมฯ จำนวน 5 ข้อ

2. ในการตอบ กรุณาตอบทุกข้อ ดังนี้

2.1 โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

2.2 โปรดพิจารณาเขียนข้อความลงในช่องว่าง เพื่อให้รายละเอียดเพิ่มเติม และแสดงเหตุผลประกอบการตัดสินใจ

การตอบคำถาม

ภายหลังจากที่ท่านได้ศึกษา “ร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด” ที่ผู้วิจัยแนบมาพร้อมนี้แล้ว ในฐานะที่ท่าน

1) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้านการเรียนรู้

2) มีประสบการณ์ตรงในการบริหารงานสาธารณสุข การฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ท่านเห็นว่า ประเด็นต่อไปนี้มีความ “เหมาะสม” หรือ “ไม่เหมาะสม”

โดยที่ “ความเหมาะสม” หมายถึง

1) ความจำเป็น และ

2) โอกาสที่จะเป็นไปได้ของรูปแบบฝึกอบรมฯ หรือองค์ประกอบในรูปแบบฝึกอบรมฯ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ในความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตร
พัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	องค์ประกอบของ รูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานฯ	ระดับความเหมาะสม			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	หลักการ				
	1. การฝึกอบรมแบบยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง				
	2. ลดข้อจำกัดของการค้นหาแหล่งความรู้				
	3. เป็นการผสมผสานวิธีการและรูปแบบโดยการฝึกอบรม				
	4. เป็นการส่งเสริม กระตุ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ ข้าราชการในการใช้ ICT				
2	ความจำเป็น				
	1. ระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต				
	2. ลดข้อจำกัด เรื่อง งบประมาณ ระยะเวลา ครอบคลุม ความปลอดภัย เป็นต้น				
	3. เป็นการท้าทายประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการฝึกอบรม				
	4. นโยบายการพัฒนานักบริหารสาธารณสุข				
3	หลักสูตร (ตามเอกสารแนบ)				
	1. วัตถุประสงค์ เน้นทัศนคติ ความรู้ และทักษะในการ ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข				
	2. เนื้อหา เน้นการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ ในการบริหารงานสาธารณสุข				
	3. กิจกรรม เน้นการใช้ปัญหาเป็นฐาน ด้วยการเรียนรู้ด้วย ตนเอง เรียนรู้จากกลุ่มและเรียนรู้จากวิทยากร				
	4. เวลา ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็น เวลา 3 สัปดาห์ ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรม เป็นเวลา 1 สัปดาห์				

ข้อที่	องค์ประกอบของ รูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานฯ	ระดับความเหมาะสม			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	5. สื่อ เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ DVD ที่ประกอบด้วยภาพและเสียง เอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น สื่อจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ Hypertext Hypermedia และ Multimedia เป็นต้น				
	6. การประเมินผล ประเมินผลโดยวิทยากรประจำกลุ่ม ผู้ฝึกอบรมประเมินตนเองโดยทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมและแบบประเมินผล หลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัย นักบริหารสาธารณสุข โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและระบบปกติ				
4	การดำเนินการ (ตามตารางการฝึกอบรม)				
	<p>1. การเตรียมการ ประชุมวางแผนคณะดำเนินการเตรียมหลักสูตร และวางแผนการดำเนินงานตลอดกระบวนการฝึกอบรม (ประชาสัมพันธ์ การปฐมนิเทศชี้แจง เตรียมความพร้อมทั้งเครื่องมือ วิทยากร พี่เลี้ยง ใบบาง เนื้อหา สิ่งที่ต้องศึกษาร่วมกันของผู้ฝึกอบรม การวัดผล ทีมผู้ดำเนินการ สถานที่ คู่มือในส่วนของผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมและพื้นฐานความรู้)</p> <p>2. ระหว่างดำเนินการ การอาจมีปัญหारेื่องขนาดของช่องทางการสื่อสาร ถ้ามีผู้ใช้พร้อมๆกันในจำนวนมากๆ ในเวลาเดียวกัน ควรมีการทดลองก่อนการดำเนินการจริงและควรมีแผนสำรองทั้งสองช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม</p>				

ข้อที่	องค์ประกอบของ รูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสานฯ	ระดับความเหมาะสม			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
5	การประเมินติดตาม				
	1. ใช้ 2 รูปแบบ คือ แบบปกติในห้องฝึกอบรม และ ผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ต				
	2. สถิติการประเมินก็ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน				
	3. ประเด็นการประเมิน ได้แก่ หลักสูตร ระบบ ความ คิดเห็น ผลที่ได้รับ รูปแบบการใช้เครื่องมือ เจ้าหน้าที่ ผู้ดำเนินการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สื่อ ความรู้ ความ เข้าใจ ทักษะการประยุกต์ในการนำไปใช้งานจริง ข้อขัดข้องจากการนำไปใช้งานจริง ผลงานกลุ่มของผู้ ฝึกอบรม ความต่อเนื่อง งบประมาณ และเครือข่าย เป็น ต้น				
	4. ประเมินโดย วิทยากร ทีมดำเนินการ ผู้ฝึกอบรม				
	5. ประเมินติดตามผู้ฝึกอบรม ซึ่งผู้บังคับบัญชา และ ผู้เข้าฝึกอบรมเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้ แบบสอบถาม การพูดคุยทางโทรศัพท์ การลงไป พบผู้ให้ข้อมูลในสถานที่ปฏิบัติงาน หรือ โดยการ ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยเว้นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นระยะๆ				
6	การจัดทำรายงานสรุปผล				
	1. สรุปผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเน้นกัลยาณมิตร โดยการรายงานกระบวนการและการประเมินผลงานใน ลักษณะของกลุ่ม				
	2. รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ เช่น ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วย HRD ขององค์กร ผู้ ฝึกอบรมทราบ และรายงานไว้ในระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต				

ข้อที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ร่างรูปแบบฝึกรอบแบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
(เอกสารแนบท้าย 2)

ข้อที่	องค์ประกอบของรูปแบบ หลักสูตรฝึกรอบแบบผสมผสานฯ	ระดับความเหมาะสม			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	ปัจจัยนำเข้า ที่ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ การประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน				
2	กระบวนการฝึกรอบแบบ				
	2.1 หลักการ ประกอบด้วยการยึดผู้ฝึกรอบแบบเป็น ศูนย์กลาง การลดข้อจำกัดของแหล่งเรียนรู้ด้วย เครือข่ายอินเทอร์เน็ต การผสมผสานวิธีการและ รูปแบบ และเป็นการส่งเสริม กระตุ้น การใช้ ICT ใน การพัฒนาข้าราชการสาธารณสุข				
	2.2 ความจำเป็น ประกอบด้วย นโยบายทางการ พัฒนานักบริหารงานสาธารณสุข ปัจจุบันระบบ อินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตมาก ขึ้น ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัด เช่น ระยะทาง งบประมาณ การออกจากครอบครัว ความปลอดภัยในการ เดินทาง เป็นต้น และเป็นการทำลายประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการฝึกรอบแบบ				
	2.3 หลักสูตรฝึกรอบแบบ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์, หัวข้อย่อยของกรอบเนื้อหา, วิธีการฝึกรอบแบบ, กิจกรรมการฝึกรอบแบบ, สื่อในการฝึกรอบแบบและวิธีการ ประเมินผล				

		ระดับความเหมาะสม			
	2.4 วิธีการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากวิทยากร และการเรียนรู้จากกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ผสมผสานในสองรูปแบบ คือ การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหาร สาธารณสุข โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน				
3	ปัจจัยส่งออก ประกอบด้วย จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรมและ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม, ระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรม, ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังของผู้ฝึกอบรม				
4	ปัจจัยป้อนกลับ				
	4.1 การประเมินติดตาม ประกอบด้วย วิธีการประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและประเมินในห้องฝึกอบรม โดยวิทยากรประจำกลุ่ม, ประเมินเป็นระยะ ๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน เป็นต้น				
	4.2 การจัดทำรายงานสรุปผล ประกอบด้วย สรุปผล รายงานตามวัตถุประสงค์ เป็นการรายงานในลักษณะกลุ่ม โดยการรายงานไปยังผู้ฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน HRD ขององค์กร				
5	ร่างรูปแบบการฝึกอบรมโดยองค์รวม				

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อร่างรูปแบบฯ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ ร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
(เอกสารแนบท้าย 2)

ข้อที่	องค์ประกอบของ หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานฯ	ระดับความเหมาะสม			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	ประชาสัมพันธ์หลักสูตร				
2	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดส่งข้อมูลผู้สมัคร				
3	กระทรวงสาธารณสุข พิจารณานุมัติ รายชื่อผู้สมัคร				
4	เตรียมความพร้อม				
5	ปฐมนิเทศผู้ฝึกอบรม				
6	กิจกรรมที่ 1 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Home Pages)				
7	กิจกรรมที่ 2 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Web-Board, Conference)				
8	กิจกรรมที่ 3 นำเสนอผลการเรียนรู้				
9	ร่างรูปแบบการฝึกอบรมช่วงที่ 1				
10	รายงานตัวช่วงที่ 2				
11	กิจกรรมที่ 1 วิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ตามหลักสูตร				
12	กิจกรรมที่ 2 วิทยากรประจำกลุ่ม				
13	กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานนอกสถานที่				
14	กิจกรรมที่ 4 ศึกษาตามอัธยาศัย				
15	กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร				
16	กิจกรรมที่ 6 นำเสนอผลการเรียนรู้				
17	ร่างรูปแบบในช่วงที่ 2				
18	ร่างรูปแบบทั้งสองช่วง แบบผสมผสาน				

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อร่างรูปแบบฯ

ลงชื่อ..... ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)
วันที่

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองรูปแบบ

(แบบสอบถามรับรองร่างรูปแบบ)
การนำเสนอรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อมูลนิสิต

นายอุเทน นวสุธารัตน์

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

ที่อยู่ บ้านแหลมไร่ หมู่ที่ 2 ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข (หลวงพ่อบึงอู่ถ้ำ)

ต. บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม 73120

โทรศัพท์ 08-7254-6140 E-mail nok_kajabkup@yahoo.com

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการฝึกอบรมฯ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความเหมาะสมที่มีต่อร่างรูปแบบการฝึกอบรมฯ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของกิจกรรมในร่างรูปแบบฝึกอบรมฯ

จำนวน 14 ข้อ

2. ในการตอบ กรุณาตอบทุกข้อ ดังนี้

2.1 โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

2.2 โปรดพิจารณาเขียนข้อความลงในช่องว่าง เพื่อให้รายละเอียดเพิ่มเติม และแสดงเหตุผลประกอบการตัดสินใจ

การตอบคำถาม

ภายหลังจากที่ท่านได้ศึกษา “ร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด” ที่ผู้วิจัยแนบมาพร้อมนี้แล้ว ในฐานะที่ท่าน

1) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้านการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม

2) มีประสบการณ์ตรงในการบริหารงานสาธารณสุข การฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ท่านเห็นว่า รายการต่อไปนี้มีความ “เหมาะสม” ในระดับใด โดยที่ “รับรอง” หมายถึง

มีความจำเป็น และโอกาสที่จะเป็นไปได้ของรูปแบบฝึกอบรมฯ หรือองค์ประกอบใน

รูปแบบฝึกอบรมฯ “ไม่รับรอง” หมายถึง ไม่มีความจำเป็นและไม่สามารถเป็นไปได้

“ข้อเสนอแนะ” หมายถึง ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงร่างรูปแบบในรายการนั้นๆ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ในความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตร
พัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด

ข้อที่	รายการ	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอ
1	หลักการ			
	1. การฝึกอบรมแบบยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง			
	2. ลดข้อจำกัดของการค้นหาแหล่งความรู้			
	3. เป็นการผสมผสานวิธีการและรูปแบบ			
	4. เป็นการส่งเสริม กระตุ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการในการใช้ ICT			
2	ความจำเป็น			
	1. ระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต			
	2. ลดข้อจำกัด เรื่อง งบประมาณ ระยะเวลา ครอบคลุม ความปลอดภัย เป็นต้น			
	3. เป็นการท้าทายประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการฝึกอบรม			
	4. นโยบายการพัฒนาผู้บริหารสาธารณสุข			
3	หลักสูตร (ตามเอกสารแนบ)			
	1. วัตถุประสงค์ เน้นทัศนคติ ความรู้ และทักษะในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข			
	2. เนื้อหา เน้นการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข			
	3. กิจกรรม เน้นการใช้ปัญหาเป็นฐาน ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากกลุ่มและเรียนรู้จากวิทยากร			

ข้อที่	รายการ	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอ
	<p>4. เวลา ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรม เป็นเวลา 1 สัปดาห์</p>			
	<p>5. สื่อ เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ DVD ที่ประกอบด้วย ภาพและเสียง เอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น สื่อจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ Hypertext Hypermedia และ Multimedia เป็นต้น</p>			
	<p>6. การประเมินผล ประเมินผลโดยวิทยากร ประจำกลุ่ม ผู้ฝึกอบรมประเมินตนเองโดย ทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการ ฝึกอบรมและแบบประเมินผล หลักสูตรระยะ สั้น ของวิทยาลัย นักบริหารสาธารณสุข โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและระบบปกติ</p>			
4	การดำเนินการ (ตามตารางการฝึกอบรม)			
	<p>1. การเตรียมการ ประชุมวางแผนคณะ ดำเนินการ เตรียมหลักสูตร และวางแผนการ ดำเนินงานตลอดกระบวนการฝึกอบรม (ประชาสัมพันธ์ การประชุมชี้แจง เตรียมความพร้อมทั้งเครื่องมือ วิทยากร พี่เลี้ยง ใบบาง เนื้อหา สิ่งที่ต้องศึกษาร่วมกันของ ผู้ฝึกอบรม การวัดผล ทีมผู้ดำเนินการ สถานที่ คู่มือในส่วนของผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมและพื้นฐานความรู้)</p>			

ข้อที่	รายการ	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอ
	ระหว่างดำเนินการ การอาจมีปัญหาระหว่างดำเนินการของช่องทางการสื่อสาร ถ้ามีผู้ใช้พร้อมๆกันในจำนวนมากๆในเวลาเดียวกัน ควรมีการทดลองก่อนการดำเนินการจริงและควรมีแผนสำรองทั้งสองช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม			
5	การประเมินติดตาม			
	1. ใช้ 2 รูปแบบ คือ แบบปกติในห้องฝึกอบรม และผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต			
	2. สถิติการประเมินก็ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
	3. ประเด็นการประเมิน ได้แก่ หลักสูตร ระบบความคิดเห็น ผลที่ได้รับ รูปแบบการใช้เครื่องมือเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สื่อ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการประยุกต์ในการนำไปใช้งานจริง ข้อขัดข้องจากการนำไปใช้งานจริง ผลงานกลุ่มของผู้ฝึกอบรม ความต่อเนื่อง งบประมาณ และเครือข่าย เป็นต้น			
	4. ประเมินโดย วิทยากร ทีมดำเนินการ ผู้ฝึกอบรม			
	5. ประเมินติดตามผู้ฝึกอบรม ซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้เข้าฝึกอบรมเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การพูดคุยทางโทรศัพท์ การลงไปพบผู้ให้ข้อมูลในสถานที่ปฏิบัติงาน หรือ โดยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยเว้นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นระยะๆ			

ข้อที่	รายการ	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอ
6	การจัดทำรายงานสรุปผล			
	1. สรุปผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเน้น กัลยาณมิตร โดยการรายงานกระบวนการและ การประเมินผลงานในลักษณะของกลุ่ม			
	2. รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ เช่น ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วย HRD ขององค์กร ผู้ ฝึกอบรมทราบ และรายงานไว้ในระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ข้อที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	รายการ	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอ
1	ปัจจัยนำเข้า ที่ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ การ ประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยี และแผนการ ดำเนินงาน			
2	กระบวนการฝึกอบรม			
	2.1 หลักการ ประกอบด้วยการยึดผู้ ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง การลดข้อจำกัดของ แหล่งเรียนรู้ด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การ ผสมผสานวิธีการและรูปแบบ และเป็นการ ส่งเสริม กระตุ้น การใช้ ICT ในการพัฒนา ข้าราชการสาธารณสุข			
	2.2 ความจำเป็น ประกอบด้วย นโยบาย ทางการพัฒนานักบริหารงานสาธารณสุข ปัจจุบันระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทใน การดำเนินชีวิตมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัด เช่น ระยะเวลา งบประมาณ การออกจาก ครอบครัว ความปลอดภัยในการเดินทาง เป็น ต้น และเป็นการท้าทายประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการฝึกอบรม			
	2.3 หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์, หัวข้อย่อยของกรอบเนื้อหา, วิธีการฝึกอบรม, กิจกรรมการฝึกอบรม, สื่อใน การฝึกอบรมและวิธีการประเมินผล			

ข้อที่	รายการ	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอ
	2.4 วิธีการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากวิทยากร และการเรียนรู้จากกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ทั้ง สองรูปแบบคือ การฝึกอบรมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตและการฝึกอบรม ณ ศูนย์ ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข			
3	ปัจจัยส่งออก ประกอบด้วย จำนวนผู้สำเร็จ การฝึกอบรมและ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม, ระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรม, ผลสัมฤทธิ์ ก่อนและหลังของผู้ฝึกอบรม			
4	ปัจจัยป้อนกลับ			
	4.1 การประเมินติดตาม ประกอบด้วย วิธีการประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและ ประเมินในห้องฝึกอบรม โดยวิทยากรประจำ กลุ่ม, ประเมินเป็นระยะ ๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน เป็นต้น			
	4.2 การจัดทำรายงานสรุปผล ประกอบด้วย สรุปผล รายงานตาม วัตถุประสงค์ เป็นการรายงานในลักษณะ กลุ่ม โดยการรายงานไปยังผู้ฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน HRD ของ องค์กร			
5	ร่างรูปแบบการฝึกอบรมโดยองค์รวม			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อร่างรูปแบบฯ

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 3 คำถามเกี่ยวกับกิจกรรมในร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนา
ผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	รายการ	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอ
1	การประชุมสัมพันธหลักสูตรและการรับสมัคร			
2	การประชุมนิเทศผู้ฝึกอบรม			
3	การเตรียมความพร้อม			
4	กิจกรรมที่ 1 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Web site)			
5	กิจกรรมที่ 2 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Web-Board, Chat Room, Conference)			
6	กิจกรรมที่ 3 นำเสนอผลการเรียนรู้			
7	รายงานตัวช่วงที่ 2			
8	กิจกรรมที่ 1 วิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ตามหลักสูตร			
9	กิจกรรมที่ 2 วิทยากรประจำกลุ่ม			
10	กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานนอกสถานที่			
11	กิจกรรมที่ 4 ศึกษาตามอธยาศัย			
12	กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร			
13	กิจกรรมที่ 6 นำเสนอผลการเรียนรู้			
14	ร่างรูปแบบแบบผสมผสาน			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อร่างรูปแบบฯ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... (.....) วันที่
--

ภาคผนวก จ

ค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

ตารางที่ 8 แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบฝึกอบรม
แบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	องค์ประกอบของรูปแบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ข้อเสนอแนะ
1	<p>หลักการ (IOC = 0.66)</p> <p>1. การฝึกอบรมแบบยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง</p> <p>2. เพิ่มช่องทางการค้นหาแหล่งความรู้</p> <p>3. เป็นการผสมผสานวิธีการและรูปแบบ</p> <p>4. เป็นการส่งเสริม กระตุ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการในการใช้ ICT</p>	1	.5	.5	ต้องใช้ วิจรรย์ญาณ มากในการใช้ ข้อมูลจาก เว็บไซต์
2	<p>ความจำเป็น (IOC= 0.36)</p> <p>1. ระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต</p> <p>2. ลดข้อจำกัด เรื่อง งบประมาณ ระยะเวลา ครอบคลุม ความปลอดภัย เป็นต้น</p>	0.75	0	0.33	
	<p>3. เป็นการท้าทายประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการฝึกอบรม</p> <p>4. นโยบายการพัฒนานักบริหารสาธารณสุข</p>	1	-1	0	ไม่ปรากฏในเอกสาร

ข้อที่	องค์ประกอบของรูปแบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ข้อเสนอแนะ
3	<p>หลักสูตรฝึกอบรม (IOC=0.53)</p> <p>1. วัตถุประสงค์ เน้นทัศนคติ ความรู้ และทักษะในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>2. กิจกรรม เน้นการใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากกลุ่ม และเรียนรู้จากวิทยากร</p> <p>3. เวลา ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรม เป็นเวลา 1 สัปดาห์</p>	0.80	0	0.80	<p>เน้นการสร้างเครือข่ายนักบริหาร</p> <p>เรียนรู้จากวิทยากรประจำกลุ่ม</p> <p>ช่วงที่ 2 ควรปรับกิจกรรม</p>
	<p>4. สื่อ เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ DVD ที่ประกอบด้วยภาพและเสียง เอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น สื่อจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ Hypertext Hypermedia และ Multimedia เป็นต้น</p> <p>5. การประเมินผล ประเมินผลโดยวิทยากรประจำกลุ่ม ผู้ฝึกอบรม ประเมินตนเองโดยทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมและแบบประเมินผล หลักสูตรระยะสั้น ของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและระบบปกติ</p>	1	1	0	
		1	1	1	

ข้อที่	องค์ประกอบของรูปแบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ข้อเสนอแนะ
4	วิธีการฝึกอบรม (IOC = 0.66)	1	0	1	ควรชัดเจนว่า ทำอะไร อย่างไร ไม่ใช่ เสนอปัญหา เฉย
	1. การเตรียมการ ประชุมวางแผนคณะ ดำเนินการ เตรียมหลักสูตร และ วางแผนการดำเนินงานตลอด กระบวนการฝึกอบรม (ประชาสัมพันธ์ การปฐมนิเทศ ชี้แจง เตรียมความ พร้อมทั้งเครื่องมือ วิทยากร พี่เลี้ยง ใบ งาน เนื้อหา สิ่งที่ต้องศึกษาร่วมกันของ ผู้ฝึกอบรม การวัดผล ทีมผู้ดำเนินการ สถานที่ คู่มือในส่วนของผู้ดำเนินการ และผู้ฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และพื้นฐานความรู้)	1	1	1	
	2. ระหว่างดำเนินการ การอาจมีปัญหา เรื่องขนาดของช่องทางการสื่อสาร ถ้ามี ผู้ใช้พร้อมๆกันในจำนวนมากๆในเวลา เดียวกัน ควรมีการทดลองก่อนการ ดำเนินการจริงและควรมีแผนสำรองทั้ง สองช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม	1	-1	1	
5	การประเมินติดตาม (IOC = 0.8)	1	.75	.75	ประเด็นที่เป็น ปลายเปิด, ควรปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญทาง สถิติ , หลังการ ฝึกอบรมไป 3 เดือน
	1. ใช้ 2 รูปแบบ คือ แบบปกติในห้องฝึกอบรม และแบบผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	1	1	1	
	2. สถิติการประเมิน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1	0	1	
	3. ผู้ประเมินประกอบด้วย วิทยากร ทีม ดำเนินการ ผู้ฝึกอบรม	1	1	1	

ข้อที่	องค์ประกอบของรูปแบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ข้อเสนอแนะ
	4. ประเมินติดตามผู้ฝึกอบรม ซึ่งผู้บังคับบัญชา และผู้เข้าฝึกอบรมเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การพูดคุยทางโทรศัพท์ การลงไปพบผู้ให้ข้อมูลในสถานที่ปฏิบัติงาน หรือโดยการใช้อีเมลหรืออินเทอร์เน็ตโดยเว้นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นระยะๆ	1	1	0	
6	การจัดทำรายงานสรุปผล (IOC = 0.83)	1	1	.5	มาจาก
	1. สรุปผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเน้นกัลยาณมิตร โดยการรายงานกระบวนการและการประเมินผลงานในลักษณะของกลุ่ม	1	1	0	ตรงไหนของกระบวนการที่เน้น
	2. รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ เช่น ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วย HRD ขององค์กร ผู้ฝึกอบรมทราบ และรายงานไว้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	1	1	1	กัลยาณมิตร

ตารางที่ 9 แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	ร่างรูปแบบฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ข้อเสน อแนะ
1	ปัจจัยนำเข้า (IOC =0.33) ปัจจัยนำเข้า ที่ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ การประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน	1	0	0	
2	กระบวนการฝึกอบรม (IOC =0.83) 2.1 หลักการ ประกอบด้วย การยึดผู้ฝึกอบรมเป็น ศูนย์กลาง การลดข้อจำกัดของแหล่งเรียนรู้ด้วย เครือข่ายอินเทอร์เน็ต การผสมผสานวิธีการและ รูปแบบ และเป็นการส่งเสริม กระตุ้น การใช้ ICT ในการพัฒนาข้าราชการสาธารณสุข	1 1	.5 1	1 1	
	2.2 ความจำเป็น ประกอบด้วย นโยบายทางการ พัฒนานักบริหารงานสาธารณสุข ปัจจุบันระบบ อินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัด เช่น ระยะทาง งบประมาณ การจากครอบครัว ความปลอดภัย ในการเดินทาง เป็นต้น และยังเป็นการทำลาย ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการฝึกอบรม	1	1	1	
	2.3หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์, หัวข้อย่อยของกรอบเนื้อหา, วิธีการฝึกอบรม, กิจกรรมการฝึกอบรม,สื่อในการฝึกอบรมและ วิธีการประเมินผล	1	-1	1	

ข้อที่	ร่างรูปแบบฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ข้อเสนอแนะ
3	<p>2.4 วิธีการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากวิทยากร และการเรียนรู้จากกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ผสมผสานในสองรูปแบบคือ การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหาร สาธารณสุข โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน</p> <p>ปัจจัยส่งออก (IOC =1.00)ประกอบด้วย จำนวน ผู้สำเร็จการฝึกอบรมและ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม, ระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรม, ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังของผู้ฝึกอบรม</p>	1	1	1	
4	<p>ปัจจัยป้อนกลับ (IOC = 0.83)</p> <p>4.1 การประเมินติดตาม ประกอบด้วย วิธีการประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและประเมินในห้องฝึกอบรม โดยวิทยากรประจำกลุ่ม, ประเมินเป็นระยะ ๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน เป็นต้น</p> <p>4.2 การจัดทำรายงานสรุปผล เช่น สรุปผล รายงานตามวัตถุประสงค์ เป็นการรายงานในลักษณะกลุ่ม โดยการรายงานไปยังผู้ฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน HRD ขององค์กร</p>	1	1	0	ควรดำเนินการทุก 3 เดือน หลังการเข้ารับการฝึกอบรม
		1	1	1	

ตารางที่ 10 แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน
หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	กิจกรรมในร่างรูปแบบฝึกอบรม	ระดับความเชื่อมั่นของผู้เชี่ยวชาญ			
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	IOC
1	ประชาสัมพันธ์หลักสูตร	1	1	1	1.00
2	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดส่งข้อมูลผู้สมัคร	1	1	1	1.00
3	กระทรวงสาธารณสุข พิจารณานุมัติ รายชื่อผู้สมัคร	1	1	1	1.00
4	เตรียมความพร้อม	1	1	0	0.66
5	ปฐมนิเทศผู้ฝึกอบรม	1	1	1	1.00
6	กิจกรรมที่ 1 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Home Pages)	1	1	1	1.00
7	กิจกรรมที่ 2 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Web-Board, Conference)	1	1	1	1.00
8	กิจกรรมที่ 3 นำเสนอผลการเรียนรู้	1	1	1	1.00
9	รายงานตัวช่วงที่ 2	1	1	1	1.00
10	กิจกรรมที่ 1 วิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ตามหลักสูตร	1	1	1	1.00
11	กิจกรรมที่ 2 วิทยากรประจำกลุ่ม	1	1	1	1.00
12	กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานนอกสถานที่	1	-1	1	0.33
13	กิจกรรมที่ 4 ศึกษาตามอัยาศัย	1	1	1	1.00
14	กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร	1	-1	1	0.33
15	กิจกรรมที่ 6 นำเสนอผลการเรียนรู้	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ข
ผลการรับรองรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 11 แสดงการรับรองของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบฯ

ข้อ	รายการ	ผลการรับรองของผู้เชี่ยวชาญ		
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3
1	หลักการ			
	1. การฝึกอบรมแบบยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2. ลดข้อจำกัดของการค้นหาแหล่งความรู้	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	3. เป็นการผสมผสานวิธีการและรูปแบบ	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	4. เป็นการส่งเสริม กระตุ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (Information Communication Technology : ICT)	รับรอง	รับรอง	รับรอง
2	ความจำเป็น			
	1. ระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	ลดข้อจำกัด เรื่อง งบประมาณ ระยะเวลา ครอบคลุม ความปลอดภัย เป็นต้น	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	3. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการฝึกอบรม	รับรอง	ไม่ รับรอง	รับรอง
	4. นโยบายการพัฒนาผู้บริหารสาธารณสุข	รับรอง	รับรอง	รับรอง
3	หลักสูตร (เอกสารเพิ่มเติม 1)			
	1. วัตถุประสงค์ เน้นทัศนคติ ความรู้ และทักษะในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2. เนื้อหา เน้นการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารงานสาธารณสุข	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	3. กิจกรรม ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากกลุ่ม และเรียนรู้จากวิทยากร	รับรอง	รับรอง	รับรอง

ข้อ	รายการ	ผลการรับรองของ ผู้เชี่ยวชาญ		
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3
	4. สื่อ เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ประกอบด้วย ภาพและเสียง เอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น สื่อจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ Hypertext ,Hypermedia และ Multimedia เป็นต้น	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	5. การประเมินผล ประเมินผลโดยวิทยากรประจำกลุ่ม ผู้ฝึกอบรบประเมินตนเองโดยทดสอบก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมและแบบประเมินผล หลักสูตร ระยะสั้น ของวิทยาลัย นักบริหารสาธารณสุข โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและระบบปกติ	รับรอง	รับรอง	รับรอง
4	การดำเนินการ (ตามตารางการฝึกอบรม)	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	1. การเตรียมการ ประชุมวางแผนคณะดำเนินการ เตรียมหลักสูตร และวางแผนการดำเนินงานตลอด กระบวนการฝึกอบรม (ประชาสัมพันธ์ การปฐมนิเทศ ชี้แจง เตรียมความพร้อมทั้งเครื่องมือ วิทยากร พี่เลี้ยง ใบบาง เนื้อหา สิ่งที่ต้องศึกษาร่วมกันของผู้ ฝึกอบรม การวัดผล ทีมผู้ดำเนินการ สถานที่ คู่มือใน ส่วนของผู้ดำเนินการและผู้ฝึกอบรม กระบวนการ ฝึกอบรมและพื้นฐานความรู้)	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2. ระหว่างดำเนินการ การอาจมีปัญหारेื่องขนาดของ ช่องทางการสื่อสาร ถ้ามีผู้ใช้พร้อมๆกันในจำนวน มากๆในเวลาเดียวกัน ควรมีการทดลองก่อนการ ดำเนินการจริงและควรมีแผนสำรองทั้งสองช่วงเวลา ในการดำเนินกิจกรรม	รับรอง	รับรอง	รับรอง

ข้อ	รายการ	ผลการรับรองของ ผู้เชี่ยวชาญ		
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3
5	การประเมินติดตาม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	1. ใช้ 2 รูปแบบ คือ แบบปกติในห้องฝึกอบรม และผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2. สถิติการประเมินก็ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	3. ประเมินโดย วิทยากร ทีมดำเนินการ ผู้ฝึกอบรม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
6	การจัดทำรายงานสรุปผล	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	1. สรุปผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเน้นกัลยาณมิตร โดยการรายงานกระบวนการและการประเมินผลงานในลักษณะของกลุ่ม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2. รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ เช่น ผู้บังคับบัญชา ทราบ หน่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ผู้ฝึกอบรม และรายงานไว้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	รับรอง	รับรอง	รับรอง

ข้อที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การ
แนวใหม่สำหรับบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	รายการ	ผลการรับรองของ ผู้เชี่ยวชาญ		
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3
1	ปัจจัยนำเข้า	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	1. ที่ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ การประชาสัมพันธ์ เวลา เทคโนโลยี และแผนการ ดำเนินงาน	รับรอง	รับรอง	รับรอง
2	กระบวนการฝึกอบรม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2.1 หลักการ ประกอบด้วย การยึดผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง การลดข้อจำกัดของแหล่งเรียนรู้ด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การผสมผสานวิธีการและรูปแบบ และเป็นการส่งเสริม กระตุ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา ข้าราชการสาธารณสุข	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2.2 ความจำเป็น ประกอบด้วย นโยบายทางการพัฒนานัก บริหารงานสาธารณสุข ปัจจุบันระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามามี บทบาทในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัด เช่น ระยะทาง งบประมาณ การออกจากครอบครัว ความ ปลอดภัยในการเดินทาง เป็นต้น และเป็นการทำทนาย ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการฝึกอบรม	รับรอง	ไม่รับรอง	รับรอง
	2.3 หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์, หัวข้อย่อย ของกรอบเนื้อหา, วิธีการฝึกอบรม, กิจกรรมการฝึกอบรม ,สื่อในการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผล	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	2.4 วิธีการฝึกอบรม ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การ เรียนรู้จากวิทยากร และการเรียนรู้จากกลุ่มย่อยและกลุ่ม ใหญ่ ทั้งสองรูปแบบใช้ การฝึกอบรมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตและการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัย นักบริหารสาธารณสุข	รับรอง	รับรอง	รับรอง

ข้อที่	รายการ	ผลการรับรองของผู้เชี่ยวชาญ		
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
3	ผลผลิต	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	3.1 จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรมและ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ระดับความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรม,ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังของผู้ฝึกอบรม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
4	ปัจจัยป้อนกลับ	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	4.1 การประเมินติดตาม ประกอบด้วย วิธีการประเมินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและประเมินในห้องฝึกอบรม โดยวิทยากรประจำกลุ่ม, ประเมินเป็นระยะ ๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน เป็นต้น	รับรอง	รับรอง	รับรอง
	4.2 การจัดทำรายงานสรุปผล ประกอบด้วย สรุปผลรายงานตามวัตถุประสงค์ เป็นการรายงานในลักษณะกลุ่ม โดยการรายงานไปยังผู้ฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน HRD ขององค์กร	รับรอง	รับรอง	รับรอง
5	ร่างรูปแบบการฝึกอบรมโดยองค์รวม	รับรอง	รับรอง	รับรอง

ข้อที่ 3 คำถามเกี่ยวกับกิจกรรมในร่างรูปแบบฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร
องค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อที่	รายการ	ผลการรับรองของผู้เชี่ยวชาญ		
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3
1	การประชาสัมพันธ์หลักสูตรและการรับสมัคร	รับรอง	รับรอง	รับรอง
2	การประชุมนิเทศผู้ฝึกอบรม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
3	การเตรียมความพร้อม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
4	กิจกรรมที่ 1 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Web site)	รับรอง	รับรอง	รับรอง
5	กิจกรรมที่ 2 ใช้เครื่องมือ (E-Mail, Web-Board, Chat Room, Conference)	รับรอง	รับรอง	รับรอง
6	กิจกรรมที่ 3 นำเสนอผลการเรียนรู้	รับรอง	รับรอง	รับรอง
7	รายงานตัวช่วงที่ 2	รับรอง	รับรอง	รับรอง
8	กิจกรรมที่ 1 วิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ตามหลักสูตร	รับรอง	รับรอง	รับรอง
9	กิจกรรมที่ 2 วิทยากรประจำกลุ่ม	รับรอง	รับรอง	รับรอง
10	กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานนอกสถานที่	รับรอง	รับรอง	รับรอง
11	กิจกรรมที่ 4 ศึกษาตามอัยาศัย	รับรอง	รับรอง	รับรอง
12	กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร	รับรอง	รับรอง	รับรอง
13	กิจกรรมที่ 6 นำเสนอผลการเรียนรู้	รับรอง	รับรอง	รับรอง
14	ร่างรูปแบบทั้งแบบผสมผสาน	รับรอง	รับรอง	รับรอง

ภาคผนวก ช
ใบงานและตารางกิจกรรม

ใบงานที่1: การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

วันที่ 3 - 29 กุมภาพันธ์ 2551

เวลา ตลอดเวลาในช่วงของการฝึกอบรม

เรื่อง การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No.1 – 4)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมได้ศึกษารูปแบบ แนวทาง และกระบวนการดำเนินงานระบบการพัฒนาตนเอง พัฒนาคณะ และพัฒนางาน ตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารตน บริหารทีมงาน และบริหารงานที่ได้รับมอบหมายได้

วิธีการ

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. สรุปเขียนรายงานแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 1- 4) ตามรูปแบบที่กำหนด
3. ส่งรายงานแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 1- 4)
 - 3.1. Portfolio No.1-2 ส่งวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2551
 - 3.2. Portfolio No. 3 ส่งวันที่ 9,6,22,25,26,27,28 กุมภาพันธ์ 2551
 - 3.3. Portfolio No. 4 ส่งภายในวันที่ 9,6,22 กุมภาพันธ์ 2551
4. องค์ประกอบของแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ประกอบด้วย
 - Portfolio No.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - Portfolio No. 2 แผนการพัฒนาตนเองในการทำงานและการฝึกอบรม
 - Portfolio No. 3 ช่วงของการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้สรุปเป็นรายสัปดาห์ และ ช่วงของการเรียนรู้ ณ วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข สรุปการเรียนรู้ประจำวัน

Portfolio No. 4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทีม และ
การพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด
โดยการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในบทบาทที่
รับผิดชอบให้เป็นรูปธรรมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่
สอดคล้องกับหลักการบริหารและบริบทในปัจจุบัน

5. กำหนดเวลาในการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มและวิทยากรพี่เลี้ยง
ระหว่างวันที่ 3 - 9 กุมภาพันธ์ 2551
 2. ส่งแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No.1, 2 และ 4)
ระหว่างวันที่ 3 - 9 กุมภาพันธ์ 2551
 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 4)
ระหว่างวันที่ 11 - 16 กุมภาพันธ์ 2551
 4. ปรับปรุง แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 4)
ระหว่างวันที่ 18 - 22 กุมภาพันธ์ 2551
 5. นำเสนอ ตัวอย่าง แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 4)
วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 วิพากษ์โดย นพ.วีระ อิงคภาสกร

การประเมินผล

1. การพัฒนารายบุคคล โดยเปรียบเทียบกับแผนการพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้
2. การส่งงานตามความถูกต้อง เหมาะสม
3. การบันทึกผลงานครบถ้วนสมบูรณ์
4. การเข้าร่วมทำกิจกรรมที่กำหนดตามใบงาน
5. การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 2 : การเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

วันที่ 3 – 23 กุมภาพันธ์ 2551

เวลา ศึกษาตามอัธยาศัย

เรื่อง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมได้ฝึกทักษะการแสดงความรู้ ความเห็น ผ่านกระดานสนทนา (Web Board) ผ่านห้องสนทนา(Chat Room) ผ่านการประชุมกลุ่ม (Conference) และนำเสนอแนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงานและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามหลักการและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิธีการและกิจกรรม

กำหนดให้ผู้ฝึกอบรมทุกท่านได้ร่วมทำกิจกรรมใน 2 ช่วงเวลา คือ ช่วงที่ 1 ช่วงผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ ช่วงที่ 2 ช่วงฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข โดยให้ศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ศึกษา CD ที่ได้รับจาก วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข
2. ทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม (ตามเอกสารที่ส่งให้) และ ส่งแบบประเมินความรู้ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E- Mail : nok.kajabkup@Gmail.com)
3. ศึกษาความรู้ด้วยตนเองเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามเว็บไซต์ที่แนะนำไว้ใน ใบงานที่ 2
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ผ่านกระดานสนทนา (Web Board) ในเว็บไซต์ <http://ict.moph.go.th/loops> โดยเลือกวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขและเข้าไปสนทนา ในห้องสนทนา (Chat Room)

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมตามกลุ่มย่อยที่กำหนดและพบวิทยากรพี่เลี้ยงประจำกลุ่มใน ห้องสนทนา (Chat Room) และ ห้องประชุมกลุ่ม (Conference) ด้วยโปรแกรม Skype ตามคำแนะนำใน CD และ ข้อตกลงของสมาชิกกลุ่มย่อยร่วมกับวิทยากรประจำกลุ่ม
6. จัดทำรายงานแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No.4) ตามใบงานที่ 1 และส่งผลงานด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังวิทยากรพี่เลี้ยงประจำกลุ่มและสมาชิกในกลุ่มย่อย และ ส่งผลงานบนหน้าเว็บไซต์ <http://ict.moph.go.th/loops> หลังจากปรับปรุงครั้งสุดท้าย
7. สมาชิกและวิทยากรพี่เลี้ยงประจำกลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 4) ของสมาชิกกลุ่มและคัดเลือกแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 4) ที่จะใช้เป็นตัวแทนกลุ่มในการนำเสนอ
8. ผู้แทนกลุ่มนำเสนอ ผลงานแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 4) ที่คัดเลือกในข้อ 7 โดยนำเสนอ ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข กลุ่มละ 7 นาที พร้อมส่งเอกสารขนาด A4 ตัวพิมพ์ ขนาด 16 จุด ไม่เกิน 20 หน้า ส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ nok_kjabkup@yahoo.com

การประเมินผล

1. ประเมินผลการนำเสนอผลการเรียนรู้ในการศึกษาดูงาน
2. ประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการงานของกลุ่ม

ใบงานที่ 2 : ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

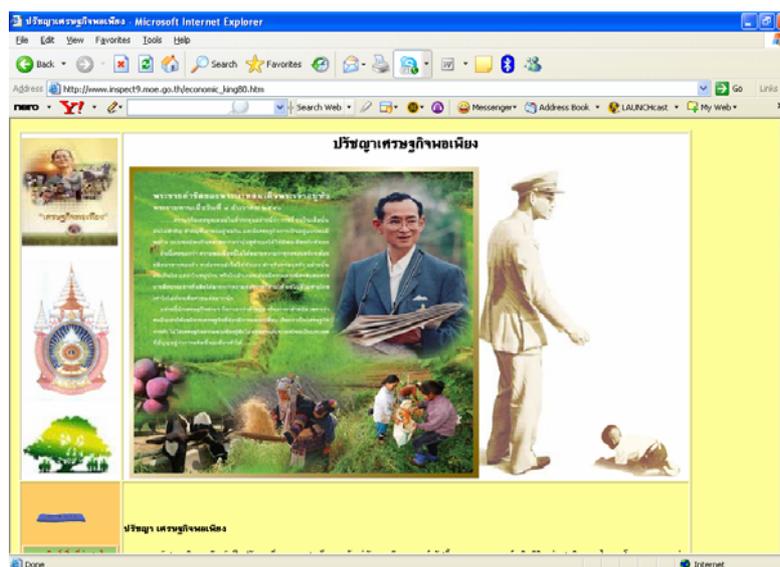
เว็บไซต์แนะนำ สำหรับการฝึกอบรม

1. แหล่งศึกษาเพิ่มเติม

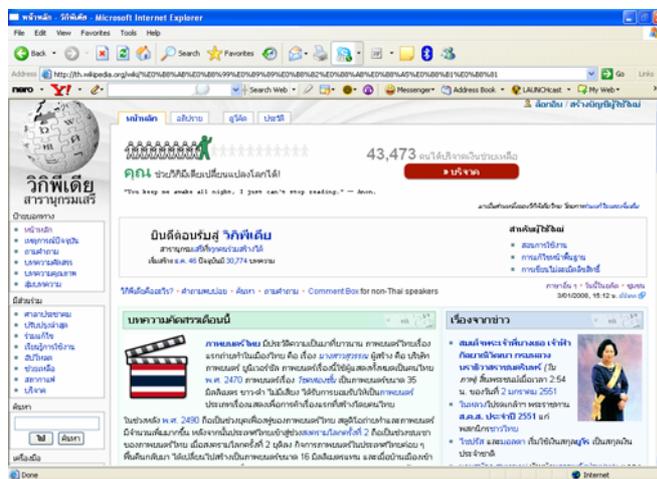
1.1. [HTTP://www.sufficiencyeconomy.org/](http://www.sufficiencyeconomy.org/)



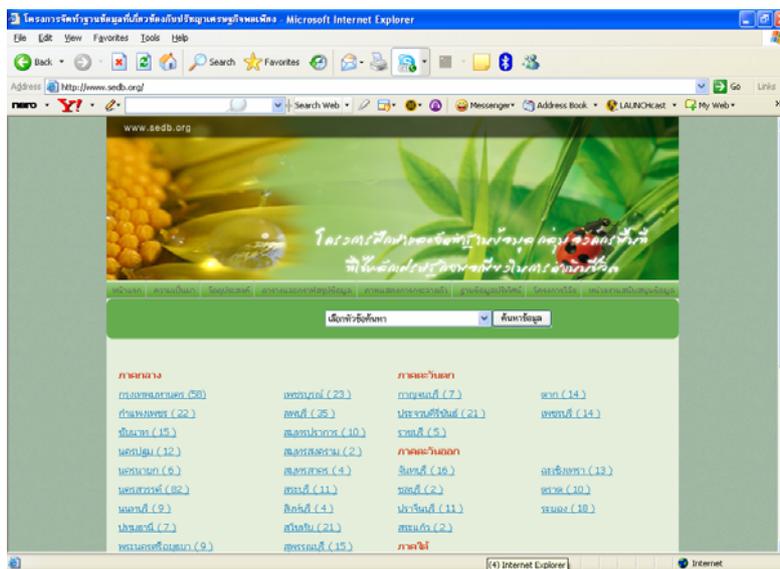
1.2. http://www.inspect9.moe.go.th/economic_king80.htm

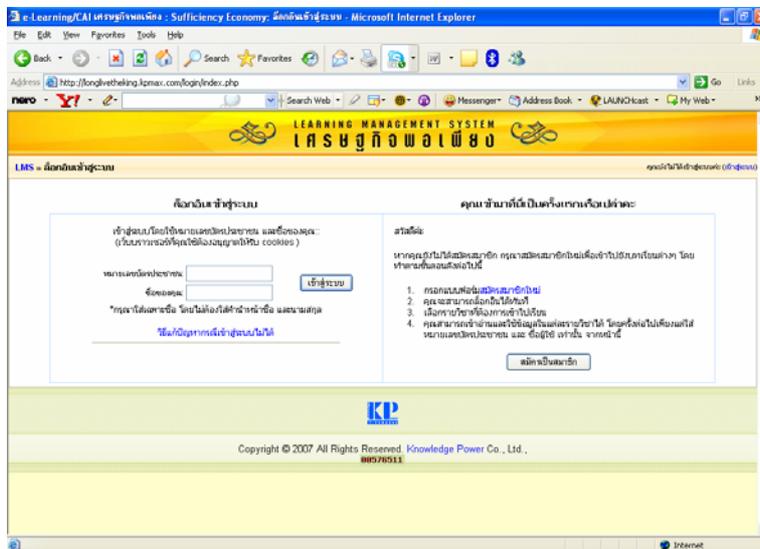


1.3. <http://th.wikipedia.org/wiki>



1.4. <http://www.sedb.org/>



1.5. <http://longlivetheking.kpmax.com/login/index.php>

ใบงานที่ 3 : การศึกษาดูงานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วันพุธที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551

เวลา 07.00 น. ถึง 16.30 น.

เรื่อง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจจากประสบการณ์ตรงของการศึกษา ดูงาน ในระบบการบริหารงานทั้งภาครัฐ เอกชน หรือ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถนำความรู้จากการดูงานไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ประเด็นในการศึกษาดูงาน

1. ศึกษาวิวัฒนาการ ปัจจัยและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ปัญหา และ อุปสรรค
2. การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาภารกิจ หรือ การบริหารจัดการของหน่วยงานที่ศึกษาดูงาน
3. ประเด็นอื่นๆที่สนใจ

สถานที่ในการศึกษาดูงาน

1. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริห้วยทราย อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี (กลุ่มย่อยที่ 6 และ 5)
2. ศูนย์การเรียนรู้สามตำบลและศูนย์การเรียนรู้ปยุตต อ.เมือง จ.นครปฐม (กลุ่มย่อยที่ 4 และ 3)
3. ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น (บ้านลุงทองเหมาะ แจ่มแจ่ม) อ.ศรีประจันต์ จ.สุพรรณบุรี (กลุ่มย่อยที่ 2 และ 1)

วิธีการและกิจกรรม

1. สมาชิกกลุ่มร่วมวางแผนการศึกษาดูงานตามสถานที่กำหนดให้ ครั้งที่ 1 วันอังคารที่ 26 เดือนกุมภาพันธ์ 2551 เวลา 19.00 น. – 22.00 น.
2. สมาชิกกลุ่มเดินทางไปศึกษาดูงานตามแผนที่กำหนด

3. สมาชิกกลุ่มร่วมสรุปผลการเรียนรู้จากการศึกษาดูงานในประเด็นที่กำหนด และ ประเด็นที่น่าสนใจ ครั้งที่ 2 วันพุธที่ 27 เดือนกุมภาพันธ์ 2551 เวลา 19.00 น. – 22.00 น.
4. สมาชิกกลุ่มร่วมนำเสนอผลการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ครั้งที่ 3 วันพฤหัสบดีที่ 28 เดือนกุมภาพันธ์ 2551 เวลา 19.00 น. – 22.00 น. เพื่อ

การประเมินผล

1. ประเมินผลการนำเสนอผลการเรียนรู้ในการศึกษาดูงาน
2. ประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการงานของกลุ่ม

ตารางการฝึกอบรมช่วงที่ 2

ตารางการอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปังประมาณ 2551

วัน / เวลา	09.30-09.00	12.00-09.00	13.00-16.30	16.30-19.00
อาทิตย์				
24 กพ.51				
จันทร์				
25 กพ.51				
อังคาร				
26 กพ.51				
พุธ				
27 กพ.51				
พฤหัสบดี				
28 กพ.51				
ศุกร์				
29 กพ.51				

09.30-09.00	09.00-12.00	12.00-09.00	13.00-16.30	16.30-19.00
รายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม	รายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม	รายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม	รายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม	รายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม
7.30-8.30 น. ลงทะเบียน	7.30-8.30 น. ลงทะเบียน	13.30 น. การบริหารโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : นำเสนอการเรียนรู้ผ่านตัวอย่างอื่นเพื่อเปิด โดย นายศุภณกร เพชรคง บริษัท นอลิจ เทาเวอร์ จำกัด	13.30 น. การบริหารโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : นำเสนอการเรียนรู้ผ่านตัวอย่างอื่นเพื่อเปิด โดย นายศุภณกร เพชรคง บริษัท นอลิจ เทาเวอร์ จำกัด	18.00 น. รับประทานอาหาร 19.00น. ประชุมกลุ่มย่อย
8.30-9.00น.พิธีเปิดการอบรม โดย นพ.ปลัดสง เจียมบุญศรี	8.30-9.00น.พิธีเปิดการอบรม โดย นพ.ปลัดสง เจียมบุญศรี	13.30 น. การบริหารโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : นำเสนอการเรียนรู้ผ่านตัวอย่างอื่นเพื่อเปิด โดย นายศุภณกร เพชรคง บริษัท นอลิจ เทาเวอร์ จำกัด	13.30 น. การบริหารโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : นำเสนอการเรียนรู้ผ่านตัวอย่างอื่นเพื่อเปิด โดย นายศุภณกร เพชรคง บริษัท นอลิจ เทาเวอร์ จำกัด	พจนานุกรมวิชาชีพสาธารณสุข พ.ศ. 2551 ผ.กลุ่มบริหารงานบุคคล สป.
9.00 น. โลกเปลี่ยนไม่ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลง โดย นพ.ปลัดสง เจียมบุญศรี	9.00 น. โลกเปลี่ยนไม่ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลง โดย นพ.ปลัดสง เจียมบุญศรี	บทบาทสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในระบบบริหารยุคใหม่ โดย พญ.ประพนธ์ คำเที่ยง	บทบาทสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในระบบบริหารยุคใหม่ โดย พญ.ประพนธ์ คำเที่ยง	เตรียมประเด็นคำถามในการศึกษาดูงาน
Portfolio No.4 นำเสนอ	Portfolio No.4 นำเสนอ	ศึกษาดูงาน (ต่อ)	ศึกษาดูงาน (ต่อ)	ประชุมกลุ่มสรุปผลการศึกษาดูงาน
การพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัดโดยการนำ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย นพ.พิสิษฐ์ ศรีประเสริฐ	การพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัดโดยการนำ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย นพ.พิสิษฐ์ ศรีประเสริฐ	ศึกษาดูงาน (ต่อ)	ศึกษาดูงาน (ต่อ)	พักทานกลางวัน
คุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร โดย พ.อ.อ.ค.พ.บุญเลิศ จงเกียรติ	คุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร โดย พ.อ.อ.ค.พ.บุญเลิศ จงเกียรติ	13.00-13.30 น. นำเสนอผลการเรียนรู้ ตลอดหลักสูตร	13.00-13.30 น. นำเสนอผลการเรียนรู้ ตลอดหลักสูตร	เดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

หมายเหตุ รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา 10.30 - 10.40 น. และ 15.00 - 15.10 น. อาหารเช้า 07.00-08.30 น. อาหารเย็น 18.00-19.00 น.

ออกกำลังกาย 06.00 น.- 07.00 น. การสรุปผลการเรียนรู้ประจำวัน 08.30-08.45 น. การบริหารจัดการ 08.45 - 09.00 น. ช่วงเวลา 19.00 - 22.00 น. กิจกรรมเสริมหลักสูตร

ตารางการอบรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ฅ
แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

แบบประเมินตนเองก่อนฝึกอบรม : หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่
สำหรับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ปีงบประมาณ 2551

1. ชื่อ - สกุล กลุ่มงาน

คำชี้แจง

1.แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความคิดเห็นก่อนการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความคิดเห็นในระดับใด

2.โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นที่ตรงมากที่สุด

ระดับ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

3.หลังการประเมินผู้ประเมินต้องส่งผลการประเมินทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ไปยัง

หัวข้อที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสนใจของผู้ฝึกอบรม					
1. ท่านได้ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานเป็นประจำ					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
3. ท่านมักใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อในการเรียนรู้					
4. การใช้อินเทอร์เน็ตช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆได้มากขึ้น					
5. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ด้วยสื่ออินเทอร์เน็ต					
6. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมผสมผสานกับการฝึกอบรมแบบปกติด้วยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
ประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
7. ท่านคุ้นเคยการรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)					
8. ท่านคุ้นเคยแสดงความรู้ ความรู้สึก และความคิดเห็น บนกระดานสนทนา (Web board)					
9. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยการพิมพ์ (Chat Room)					
10. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยการพิมพ์ แบบกลุ่ม (Chat Room)					
11. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยเสียง (IP Phone)					
12. ท่านคุ้นเคย สนทนาด้วยเสียง แบบกลุ่มผ่าน (IP Phone)					

แบบประเมินการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ปีงบประมาณ 2551

1. ชื่อ - สกุล กลุ่มงาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความคิดเห็นท่านต่อรูปแบบการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความคิดเห็นในระดับใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นที่ตรงมากที่สุด

ระดับ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมรูปแบบนี้เป็นสิ่งใหม่และน่าสนใจ					
2. ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้นด้วยการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
3. ท่านได้รับความสะดวกจากการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
4. ท่านไม่มีความกังวลในการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
5. ท่านสามารถใช้เครื่องมือ กระดานสนทนา (Web-Board) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ท่านสามารถใช้เครื่องมือ ห้องสนทนา (Chat Room) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. ท่านสามารถใช้เครื่องมือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถใช้เครื่องมือ การสนทนาด้วยเสียง (IP-Conference/ IP Phone) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. ท่านสามารถใช้เครื่องมือ หน้าเว็บไซต์ Http://ict.moph.go.th/loops/ ส่วนวิทยาลัย นักบริหารสาธารณสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10. ท่านสามารถศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์ที่แนะนำได้					
11. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในที่ทำงานของท่านใช้ได้					
12. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่บ้านหรือที่พักของท่านใช้ได้					
13. ท่านคิดว่าระบบเครือข่ายที่ท่านใช้ในการฝึกอบรมมีความยุ่งยาก					

ข้อเสนอแนะ

.....

แบบประเมินผลการจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2551

<p>ประเมิน วันสุดท้ายของการอบรม</p>

คำชี้แจง

1. แบบประเมินชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อประเมินผลการจัดฝึกอบรมหลักสูตรว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการในระดับใด
 2. โปรดทำเครื่องหมาย / ตามความจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- ระดับ 5 = มากที่สุด, ระดับ 4 = มาก, ระดับ 3 = ปานกลาง, ระดับ 2 = น้อย, ระดับ 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง
2. อายุ.....ปี
 1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 – 30 ปี 3. 31 – 35 ปี 4. 36 – 40 ปี
 5. 41 – 45 ปี 6. 46 – 50 ปี 7. 51 – 55 ปี 8. 56 – 60 ปี
3. ตำแหน่งทางการบริหาร
 1. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
 2. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข
 3. หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ
 4. หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค
 5. หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพ
 6. หัวหน้าระดับฝ่ายฝ่าย ระบุ ฝ่าย
 7. หัวหน้าระดับงาน ระบุ งาน.....
4. ตำแหน่งตาม จ. 18 ระดับ
5. ระดับการศึกษาสูงสุด หรือเทียบเท่า
 1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. ปริญญาเอก 4. อื่นๆ ระบุ.....

6. สถานภาพสมรส
1. โสด 2. คู่ 3. หม้าย 4. หย่า , แยก
7. อายุราชการ
1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. 10-15 ปี
3. 16-20 ปี 4. 20 ปี ขึ้นไป
8. อายุราชการทางการบริหาร
1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. 10-15 ปี
3. 16-20 ปี 4. 20 ปี ขึ้นไป
9. ปัจจุบันท่านมีเงินเดือนหรือรายได้
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,001-20,000 บาท
3. 20,001-25,000 บาท 4. 25,001 บาท ขึ้นไป
10. เงินค่าตอบแทนอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำโดยรวมต่อเดือน
(เช่นค่าตอบแทนการไม่ทำร้าน/ค่าวิชาชีพ ฯ)
1. 3,500 บาท 2. 3,501-5,000 บาท
3. 5,001-10,000 บาท 4. 10,001 บาท ขึ้นไป
5. ไม่มีค่าตอบแทน 6. อื่นๆ ระบุ.....
11. งบประมาณที่ท่านใช้ในการอบรม (ที่เบิกจากราชการ)
1. 5,000-10,000 บาท 2. 10,001-15,000 บาท
3. 15,001-20,000 บาท 4. 20,001 บาท ขึ้นไป
12. งบประมาณที่ท่านใช้ในการอบรมที่ไม่สามารถเบิกจากราชการได้ (ค่าใช้จ่ายกิจกรรมการ
อบรม)
1. ต่ำกว่า 5,000 บาท 2. 5,000-10,000 บาท
3. 10,001-15,000 บาท 4. 15,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความเหมาะสมในการบริหารจัดการและกิจกรรมระหว่างอบรม

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	สถานที่พัก					
	1.1 ความสะอาดห้องพัก					
	1.2 ความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม					
	1.3 บริการและอำนวยความสะดวกของแม่บ้าน					
2.	ห้องประชุม					
	2.1 ห้องประชุมใหญ่					
	2.1.1 ความสะอาดของห้องประชุม					
	2.1.2 เครื่องเสียง/โสตทัศนอุปกรณ์					
	2.1.3 วัสดุ อุปกรณ์ในการอบรม					
	2.2 ห้องประชุมกลุ่มย่อย					
	2.2.1 วัสดุ อุปกรณ์ในการอบรม					
2.2.2 คอมพิวเตอร์ในห้องประชุม						
3.	ผู้เข้ารับการอบรม					
	3.1 จำนวนผู้เข้ารับการอบรม					
	3.2 ความหลากหลายของผู้เข้ารับการอบรม					
	3.3 ความสนใจและร่วมมือในกิจกรรม					
4.	อาหาร / อาหารว่างและเครื่องดื่ม					
	4.1 อาหาร					
	4.2 อาหารว่างและเครื่องดื่ม					
5.	ผู้จัดการอบรม					
	5.1 การแจ้งรายละเอียดการเตรียมตัวก่อนอบรม					
	5.2 การประสานงานกับผู้อบรมระหว่างอบรม					
	5.3 คู่มือการฝึกอบรม					
	5.4 อำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ระหว่างอบรม					
	5.4.1 คอมพิวเตอร์ในการพิมพ์รายงาน/เอกสาร					
5.4.2 คอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าข้อมูล(internet)						

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6.	วิทยากรพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม					
	6.1 ตอบคำถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น					
	6.2 มีความสามารถในการให้คำแนะนำและเสนอแนะ					
7.	กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
	7.1 การประชุมกลุ่ม					
	7.1.1 วัตถุประสงค์ในการประชุม					
	7.1.2 ประเด็นในการประชุม					
	7.1.3 จำนวนสมาชิกกลุ่ม					
	7.1.4 ระยะเวลาในการประชุม					
	7.2 การศึกษาดูงาน					
	7.2.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษาดูงาน					
	7.2.2 จำนวนสมาชิกกลุ่ม					
	7.2.3 มีกระบวนการศึกษาดูงานตามแผน					
	7.2.4 ระยะเวลาในการศึกษาดูงาน					
	7.2.5 การนำเสนอผลการศึกษาดูงาน					
	7.2.5 การนำเสนอผลการศึกษาดูงาน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตร

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
2.	หัวข้อเนื้อหาวิชาบรรยายหรือกิจกรรมในหลักสูตร					
3.	ลำดับเนื้อหาการเรียนหรือลำดับกิจกรรม					
4.	โครงสร้างหลักสูตร					
	4.1 การปรับกระบวนการทัศน์					
	4.2 สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้สำเร็จ					
	4.3 การสร้างเครือข่ายและบริหารเชิงรุก					
	4.4 เสริมสร้างทักษะประสบการณ์ทางการบริหาร					
5.	วิทยากรในภาพรวม					
6.	ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม					
7.	ระยะเวลาในการอบรม					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินผลการจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2551

วิชา.....ชื่อวิทยากร

วันที่ เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินหัวข้อวิชาและวิทยากรว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าวในระดับใด
 2. โปรดทำเครื่องหมาย / ตามความจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- ระดับ 5 = มากที่สุด, ระดับ 4 = มาก, ระดับ 3 = ปานกลาง, ระดับ 2 = น้อย, ระดับ 1 = น้อยที่สุด

หัวข้อที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หัวข้อวิชาบรรยาย					
1. หัวข้อวิชาสอดคล้องกับความต้องการและสนใจของท่าน					
2. หัวข้อวิชามีความสอดคล้องกับหลักสูตร					
3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาก่อนการอบรม					
4. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลังการอบรม					
5. เนื้อหาวิชา ไม่มีความซ้ำซ้อนกับวิชาอื่น					
6. หัวข้อวิชามีความทันสมัยและเหมาะกับสถานการณ์					
7. เนื้อหาวิชามีสาระและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
8. เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม					
9. เวลาที่ใช้เหมาะสม					
ด้านวิทยากร					
1. วิทยากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหัวข้อวิชาที่บรรยาย					
2. การบรรยายมีลำดับขั้นตอนและความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่เหมาะสม					
3. มีการใช้เทคนิคและสื่อประกอบการบรรยายที่เหมาะสม					
4. มีน้ำเสียงชัดเจนในขณะที่ถ่ายทอด					
5. สามารถตอบปัญหา / ข้อสงสัยได้ชัดเจนตรงประเด็น					
6. กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้อบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือซักถาม					
7. มีบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง					
8. รักษาเวลาในการบรรยายได้เหมาะสม					
9. ท่านมีความพึงพอใจในวิชานี้					

ชื่อเสนอแนะ

.....

แบบประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล

คำชี้แจง

1. แบบประเมินชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่าง
เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านบุคลิกภาพและการ
ตัดสินใจ

ขอความกรุณาให้ผู้ประเมิน ประเมินตามความเป็นจริง /พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด

2. โปรดทำเครื่องหมาย / ตามความคิดเห็นที่ตรงมากที่สุด

ระดับ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

หัวข้อที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การตรงต่อเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม					
2. การตั้งใจในการทำงานและความเพียรพยายาม					
3. มีความอดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์และ ความเหมาะสมในการแสดงออก					
4. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำงานเป็นทีมได้					
5. มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากร					
6. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ					
7. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง					
8. มีสมรรถภาพทางกายและจิตดี					
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น					
10. การปฏิบัติตามกติกากลุ่ม					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ญ
หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่

หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด

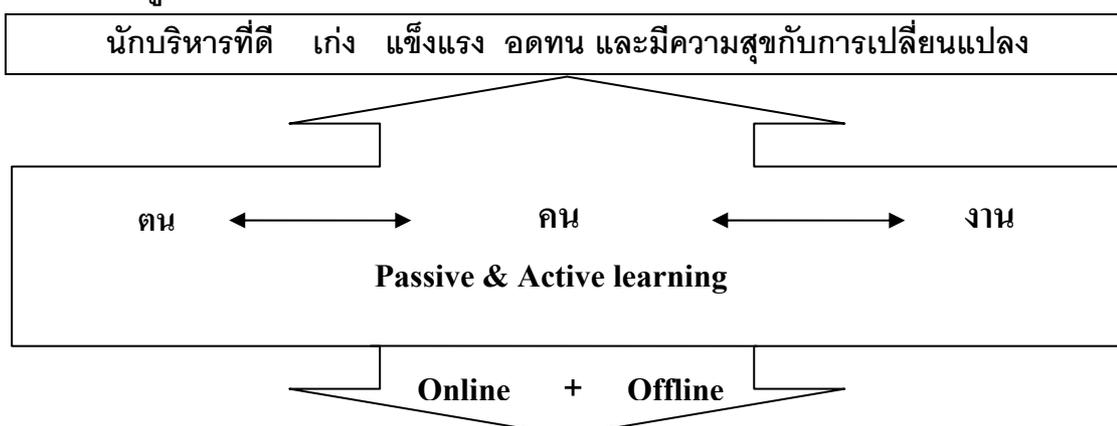
คำนำ

หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ เป็นหลักสูตรที่วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข พัฒนาขึ้น เพื่อพัฒนาผู้บริหารงานสาธารณสุขในทุกระดับ ให้เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้บริหารตามกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในสังคมปัจจุบันของประเทศไทย และสังคมโลก

ความสำคัญ

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ผู้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในระดับจังหวัด ดังนั้นการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากรดังกล่าวให้มีทัศนคติ ความรู้ และพฤติกรรมตามหลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ จึงควรศึกษาหารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา ฝึกอบรมผู้บริหารให้เหมาะสมในสภาพสังคมปัจจุบัน โดยการนำเครื่องมือ เช่น เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และวิธีการต่างมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็วเท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไป

กรอบหลักสูตร



ก. หมวดการปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm shifts) (เน้นองค์ความรู้ใหม่)

1. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. คุณธรรมจริยธรรมสำหรับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้า กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ข. หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ (Core competency) 1. การปรับกระบวนการคิดสำหรับนักบริหาร 2. การบริหารภาครัฐแนวใหม่
ค. หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก(Networking and proactive management) 1. การสร้างและพัฒนาเครือข่าย (งานที่เหมือนกัน,งานที่ต่างกัน,งานที่สนับสนุนกัน) 2. การประชาสัมพันธ์และการตลาด (การสร้างพันธมิตร, การแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน)
ง. หมวดการเสริมสร้างประสบการณ์ผู้บริหาร 1.การศึกษาดูงาน 1.1 ดูงานภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2.การบูรณาการความรู้สู่การพัฒนาที่รับผิดชอบ 2.1. การบูรณาการความรู้สู่งานที่รับผิดชอบ (รวบรวม , แลกเปลี่ยน, ต่อยอด)

จากหลักการและเหตุผล กรอบแนวคิดของหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก จึงประมวลรายละเอียดของกรอบหลักสูตรกลาง ผู้บริหารองค์การแนวใหม่ ปี พ.ศ.2551 จำแนกตามหมวดวิชาได้ 4 หมวด ได้แก่ หมวดวิชา การปรับกระบวนการทัศน์ หมวดสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารงานเชิงรุก และหมวดวิชา การเสริมสร้างประสบการณ์ผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หมวดวิชา การปรับกระบวนการทัศน์

ประกอบด้วย หัวข้อรายวิชา ดังนี้

1. ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. คุณธรรมจริยธรรมสำหรับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัด

หัวข้อรายวิชา ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีทัศนคติในระดับดีต่อเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้ฝึกอบรมสามารถนำแนวคิด หลักการ ในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการบริหารงานได้

หัวข้อย่อย

1. หลักแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. แนวทางในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง
3. การประยุกต์หลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารงาน
สาธารณสุข

วิธีการฝึกอบรม (ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง,การฟังบรรยาย,การระดมสมอง, การศึกษาดูงาน)

ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

- 1.1. ศึกษาด้วยตนเอง จาก เว็บไซต์ที่แนะนำและเว็บไซต์อื่นๆที่สนใจ
- 1.2. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านกระดานสนทนา

(Web board)

- 1.3. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านห้องสนทนา

(Chat Room)

- 1.4. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านห้องสนทากลุ่ม

(IP Conference)

ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข

- 1.5. บรรยาย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.6. ศึกษาดูงาน ในการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ผู้ฝึกอบรมทำแบบทดสอบก่อนเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อที่ แนะนำ

3. แบ่งผู้ฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 8 – 12 คน ตามใบงาน
4. สรุปและนำเสนอผลการเรียนรู้ของกลุ่มย่อยตามใบงาน
5. ผู้ฝึกอบรมทำแบบทดสอบหลังเรียน

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

1. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Home Pages, Hypertext, Hypermedia, Multimedia)

2. ใบงาน
3. สื่อสิ่งพิมพ์
4. สถานที่จริง สื่อบุคคล

วิธีการประเมินผล

1. วัดผลความรู้ ความเข้าใจ เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยแบบทดสอบโดยใช้เกณฑ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
2. ประเมินพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถามด้วยการสังเกตและติดตามจากระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

หัวข้อรายวิชา การบริหารเชิงกลยุทธ์ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมอธิบายแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอน ของการคิดเชิงกลยุทธ์ได้ ถูกต้อง ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถนำการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปปรับใช้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารตนเอง และ การบริหารงานได้อย่างน้อย 1 เรื่อง

หัวข้อย่อย

1. ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์
2. องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองค์กร
 - 4.1. การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ
 - 4.2. การวิเคราะห์สถานการณ์ SWOT ANALYSIS
 - 4.3. เทคนิคการทำ SWOT MATRIX

5. การเขียนแผน

5.1. แผนกลยุทธ์

5.2. แผนกลวิธี

5.3. แผนปฏิบัติการภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.4. โครงการภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.5. วิเคราะห์แผนเน้นความแตกต่างของแผน

6. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลสำเร็จตามแผนกลยุทธ์

7. การประเมินผล

7.1. การประเมินผลงานภาครัฐ

7.2. การประเมินแผนงาน / โครงการ

7.3. PA(Performance appraisal) และการประเมินผลงานบุคคล

7.4. การควบคุมภายใน

วิธีการฝึกอบรม (ประกอบด้วย เรียนรู้ด้วยตนเอง การบรรยายโดยวิทยากร

อภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติในที่ทำงาน)

1. ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนั้กบริหารสาธารณสุข

1.1. บรรยาย หรือ อภิปราย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในเรื่อง

การวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนกลวิธี และ การวางแผนปฏิบัติการ

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. การศึกษาด้วยตนเอง

2. การฝึกอบรมขณะทำงาน

3. การระดมสมองแลกเปลี่ยน ความรู้ ความรู้ดีกับเพื่อนในกลุ่ม

4. สรุปการเรียนรู้ใน Portfolio No.3 ประจำวัน

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

1. ไปงาน

2. สื่อสิ่งพิมพ์

3. สื่อบุคคล (วิทยากร)

วิธีการประเมินผล

1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจ จาก Portfolio No.3 เรื่อง การบริหาร

เชิงกลยุทธ์ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เกณฑ์ ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

2. ประเมินพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถามด้วยการสังเกตและโดย วิทยากรประจำกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

หัวข้อรายวิชา คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการบริหารงานได้
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการบริหารงานได้

หัวข้อย่อย

1. การเป็นข้าราชการและผู้นำที่ดี
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. ธรรมะกับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
4. การบริหารบ้านเมืองที่ดี (Good governance)

วิธีการฝึกอบรม (ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง, การฟังบรรยาย, การระดมสมอง)

1. ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - 1.1. ศึกษาด้วยตนเอง จาก ข้อมูลที่ส่งให้ทาง DVD เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมสากล
 - 1.2. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านกระดานสนทนา (Web board)
2. ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข
 - 2.1. บรรยาย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
 - 2.2. สรุปและนำเสนอคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับหัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ผู้ฝึกอบรมศึกษาข้อมูลในเอกสารที่ส่งให้ DVD เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมสากล
2. ผู้ฝึกเสนอความรู้ ความรู้ลึก ความคิดเห็น ผ่านกระดานสนทนา

(Web board)

3. ผู้ฝึกอบรมวิเคราะห์ สังเคราะห์ คุณธรรมจริยธรรม สำหรับหัวหน้าฝ่าย
หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

4. ผู้ฝึกอบรมนำเสนอ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับหัวหน้าฝ่าย
หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สื่อในการฝึกอบรม

1. ข้อมูลเสียง จาก DVD เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมสากล
2. สื่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
3. สื่อบุคคล (วิทยากร บรรยาย)

วิธีการประเมินผล

1. ประเมินผลจากการนำเสนอความรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่าน
เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไม่น้อยกว่า ท่านละ 1 ความรู้ 1 ความรู้สึก 1 ความคิดเห็น
2. ประเมินจากสรุปการนำเสนอผลงาน “คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ
หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด”

หมวดวิชา สมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ (Core competency)

ประกอบด้วย หัวข้อรายวิชา

1. การปรับระบบกระบวนการคิดสำหรับนักบริหาร
2. การบริหารภาครัฐแนวใหม่ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

Public Sector Management Quality Award (PMQA)

หัวข้อรายวิชา การปรับระบบกระบวนการคิดสำหรับนักบริหาร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการคิดเชิงบริหาร
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมมีทักษะกระบวนการคิดเชิงบริหารและนำไปปรับใช้ในการ
การบริหารงานได้อย่างครอบคลุมต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

หัวข้อย่อย

1. คุณค่าความคิดของนักบริหาร
2. เทคนิคการคิดอย่างเป็นระบบ
 - 2.1. ความหมายและความสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ

2.2. การจัดระบบความคิด

- 2.2.1. เทคนิคการคิดโดยใช้หมวก 6 ใบ (Six Hats)
- 2.2.2. การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- 2.2.3. การคิดเชิงบวก (Positive Thinking)
- 2.2.4. การคิดโดยใช้จินตนาการ (Lateral Thinking)
- 2.2.5. การคิดเชิงระบบ (Systemic Thinking)
- 2.2.6. แผนที่ทางความคิด (Mind Mapping)

3. กลวิธีและเทคนิคการจูงใจ

- 3.1. ทักษะในการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
- 3.2. เทคนิคการจูงใจในการทำงาน
- 3.3. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3.4. การเจรจาต่อรอง

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วิธีการฝึกอบรม (ประกอบด้วย เรียนรู้ด้วยตนเอง การบรรยายโดยวิทยากร ระดมสมองภายในกลุ่มย่อย การฝึกปฏิบัติในที่ทำงาน)

1. ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข

1.1. บรรยาย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ และ การวางแผนปฏิบัติการ

กิจกรรมการฝึกอบรม

- 1. ทำกิจกรรมตามใบงาน
- 2. เพิ่มสะสมผลงาน (Portfolio No.3)
- 3. บรรยายโดยวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านกระบวนการคิด

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

- 1. ใบงาน
- 2. สื่อสิ่งพิมพ์
- 3. สื่อบุคคล (วิทยากร)

วิธีการประเมินผล

1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจ จากเพิ่มสะสมผลงาน (Portfolio No.3) เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เกณฑ์ ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

2. ประเมินพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถามด้วยการสังเกตโดยวิทยากรประจำกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

หัวข้อรายวิชา การบริหารภาครัฐแนวใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถอธิบายแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถนำแนวคิดและวิธีการไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หัวข้อย่อย

1. การบริหารงบประมาณ

1.1. แนวคิด และหลักการบริหารงบประมาณแนวใหม่

1.2. ระบบงบประมาณใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

1.3. การวิเคราะห์และการประเมินสถานการณ์ทางการเงินและ

งบประมาณ

1.4. การบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ

1.5. การควบคุม กำกับ บัญชีเกณฑ์คงค้าง

1.6. ระบบการบริหารการเงินการคลังสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS

2. การบริหารบุคลากร

2.1. การวางแผนอัตรากำลังในระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์

(Geographic Information System)

2.2. การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการบริหาร

1. การบริหารความรู้ (Knowledge Management)

2. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

3. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

4. การบริหารในภาวะวิกฤติ (Crisis Management)

5. การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management)

6. เครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหาร

6.1. Result Based Management

6.2. Balanced Scorecard

6.3. Six Sigma

6.4. Benchmarking

ฯลฯ

7. กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสาธารณสุข

8. การประเมินผลตามคำรับรอง และการประเมินผลงานใน 4 มิติ

วิธีการอบรม

1. ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

1.1. บรรยาย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารภาครัฐ

แนวใหม่

1.2. ศึกษาด้วยตนเอง จากห้องสมุดวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No.3)

2. บรรยายโดยวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านกระบวนการคิด

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

1. ใบงาน

2. สื่อสิ่งพิมพ์ในห้องสมุดวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

3. สื่อบุคคล (วิทยากร)

วิธีการประเมินผล

1. ผู้ฝึกอบรมสามารถ อธิบาย และนำเสนอการประยุกต์การบริหารภาครัฐ

แนวใหม่ได้อย่างน้อย 1 เรื่อง

2. ประเมินพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถามด้วยการสังเกตโดยวิทยากรประจำกลุ่ม

หมวดการสร้างเครือข่ายและการบริหารเชิงรุก (Networking and proactive management)

ประกอบด้วยหัวข้อรายวิชา ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาเครือข่าย (งานที่เหมือนกัน, งานที่ต่างกัน, งานที่สนับสนุนกัน)

2. การตลาดและการประชาสัมพันธ์ (รวบรวม, แลกเปลี่ยน, ต่อยอด)

หัวข้อรายวิชา การสร้างและพัฒนาเครือข่าย (งานที่เหมือนกัน, งานที่ต่างกันและงานที่สนับสนุนกัน)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายแนวคิด หลักการ วิธีการ และขั้นตอนการสร้างเครือข่ายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าเป็นสมาชิกของเครือข่ายได้อย่างน้อย 1 เครือข่าย

หัวข้อย่อย

1. หลักความสำคัญของการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน
2. เทคนิคการสร้างเครือข่าย
3. สภาพแวดล้อมขององค์การที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่าย
4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย
5. การทำงานเป็นทีม
 - 5.1. การสร้างทีมงาน
 - 5.2. ทักษะการทำงานเป็นทีม
 - 5.3. เทคนิคการประชุม
 - 5.4. เทคนิคการนำเสนอ
6. การบริหารความขัดแย้ง
7. การประเมินผลการทำงานเป็นทีม
8. การพัฒนาทีมงาน
 - 8.1. การนิเทศและการสอนงาน
 - 8.2. การบริหารความรู้ของทีมงาน

วิธีการอบรม

1. ศึกษาด้วยตนเอง
2. ระดมสมอง
3. ฝึกปฏิบัติการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. การฝึกทักษะทางสังคมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระดานสนทนา, ผ่านห้องสนทนา, ผ่านการประชุมกลุ่ม)

2. การฝึกทักษะทางสังคมแบบเผชิญหน้า (การร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์, การประชุมกลุ่มย่อย, กิจกรรมงานเลี้ยง)

3. การฝึกทำงานในทีมอำนวยการ

4. การฝึกทำงานในทีมวิชาการ

สื่อฝึกอบรม

1. WebBoard (กระดานสนทนา), Chat Room (ห้องสนทนา), E-Mail (จดหมายอิเล็กทรอนิกส์)

2. เอกสารสิ่งพิมพ์ ในศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

3. บุคคล (สมาชิกภายในทีม)

วิธีการประเมินผล

1. ผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าใจ และเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดได้ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม

2. สังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถาม โดยวิทยากรประจำกลุ่ม

หัวข้อรายวิชา การตลาดและการประชาสัมพันธ์(รวบรวม, แลกเปลี่ยน, ต่อยอด)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรม สามารถอธิบายแนวคิดด้านการตลาด และการประชาสัมพันธ์ขององค์กรได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรม สามารถประยุกต์แนวคิดด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์งานที่ตนรับผิดชอบได้ไม่น้อยกว่า 1 โครงการ

หัวข้อย่อย

1. หลักการด้านการตลาด และการประชาสัมพันธ์

2. แนวคิดด้านการตลาด และการประชาสัมพันธ์

3. ความสำคัญของการตลาด และการประชาสัมพันธ์ในงานสาธารณสุข

4. วิธีการและขั้นตอนในการทำการตลาด

5. เทคนิคการประชาสัมพันธ์

6. การตลาดและการประชาสัมพันธ์ กับงานบริหารสาธารณสุข

7. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำการตลาด

วิธีการอบรม (ประกอบด้วย การศึกษาด้วยตนเอง, การฟังบรรยาย, การระดมสมอง, การศึกษาดูงาน)

1. ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - 1.1. ศึกษาด้วยตนเอง จาก เว็บไซต์ที่แนะนำและเว็บไซต์อื่นๆที่สนใจ
2. ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข
 - 2.1. บรรยาย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์
 - 2.2. ศึกษาดูงาน
 - 2.3. นำเสนอผลการเรียนรู้

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ศึกษาด้วยตนเอง
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับกลุ่ม

สื่อในการฝึกอบรม

1. สื่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
2. บุคคล (วิทยากรจากการศึกษาดูงาน)

วิธีการประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถาม

โดยวิทยากรประจำกลุ่ม

หมวดวิชา การเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร

ประกอบด้วยหัวข้อรายวิชา ดังนี้

1. การศึกษาดูงานภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. การบูรณาการความรู้สู่งานที่รับผิดชอบ (รวบรวม, แลกเปลี่ยน, ต่อยอด)

หัวข้อรายวิชา การศึกษาดูงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรม มีความรู้จากประสบการณ์ตรงของการศึกษา ดูงาน ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถนำความรู้จากการดูงานไปประยุกต์

ใช้ในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

หัวข้อย่อย

1. ภาครัฐ และเอกชน

- 1.1. วิวัฒนาการการพัฒนาด้านการบริหารองค์การ
- 1.2. ปัจจัย และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ
- 1.3. ปัญหา อุปสรรค

2. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ศูนย์ศึกษา/หน่วยงานที่ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง)

- 2.1. วิวัฒนาการการพัฒนาด้านการบริหารองค์การ
- 2.2. ปัจจัย และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ
- 2.3. ปัญหา อุปสรรค

วิธีการอบรม (ประกอบด้วย การศึกษาด້วยตนเอง, การระดมสมอง, ศึกษาดูงานนอกสถานที่)

1. ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

- 1.1. ศึกษาด้วยตนเอง จาก เว็บไซต์ที่แนะนำและเว็บไซต์อื่นๆที่สนใจ
- 1.2. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านกระดานสนทนา

(Web board)

- 1.3. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านห้องสนทนา

(Chat Room)

- 1.4. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านห้องสนทนาดูกลุ่ม

(IP Conference)

2. ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

- 2.1. บรรยาย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2. ศึกษาดูงาน ในการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อที่แนะนำ
2. แบ่งผู้ฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 8 – 12 คน ตามใบงาน
3. สรุปและนำเสนอผลการเรียนรู้ของกลุ่มย่อยตามใบงาน

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

1. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Home Pages, Hypertext, Hypermedia, Multimedia)
2. ใบงาน

3. สื่อสิ่งพิมพ์

4. สถานที่จริง สื่อบุคคล

วิธีการประเมินผล

1. การนำเสนอผลการเรียนรู้ เพื่อวัดผลความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง สถานที่ศึกษา
ดูงาน
2. ประเมินพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถามด้วยการ
สังเกตและติดตามจากระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

หัวข้อวิชา การบูรณาการความรู้สู่การพัฒนางานที่รับผิดชอบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถบูรณาการความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม
ไปใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างน้อย 1 ผลงาน

หัวข้อย่อย

1. งานบริหารทั่วไปในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. งานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
3. งานวิชาการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
4. งานคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
5. งานประกันสุขภาพในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
6. บทบาทหน้าที่และโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติ
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 (โครงสร้างตามภารกิจ)
7. แผนยุทธศาสตร์ของประเทศ (วาระแห่งชาติและนโยบายเร่งรัด)
8. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข (วิสัยทัศน์ และพันธกิจ)
9. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10
10. แผนพัฒนาจังหวัดที่ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติงานอยู่
11. การบูรณาการความรู้สู่งานที่รับผิดชอบ (รวบรวม, แลกเปลี่ยน, ต่อยอด)

วิธีการอบรม

1. ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - 1.1. ศึกษาด้วยตนเอง จาก เว็บไซต์ที่แนะนำและเว็บไซต์อื่นๆที่สนใจ

1.2. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านกระดานสนทนา
(Web board)

1.3. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านห้องสนทนา
(Chat Room)

1.4. แสดงความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นผ่านห้องสนทนากลุ่ม
(IP Conference)

2. ช่วงที่ 2 ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

2.1. บรรยาย โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารงาน
สาธารณสุขแบบบูรณาการ

2.2. ศึกษาด้วยตนเอง จากห้องสมุดวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

2.3. กระบวนการกลุ่ม

กิจกรรมฝึกอบรม

1. จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 1- 2)
2. บันทึกแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No. 3) เป็นรายสัปดาห์และรายวัน
3. จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio No.4)
4. นำเสนอผลการเรียนรู้ รายบุคคล
5. นำเสนอผลการเรียนรู้ รายกลุ่ม
6. สรุปการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร

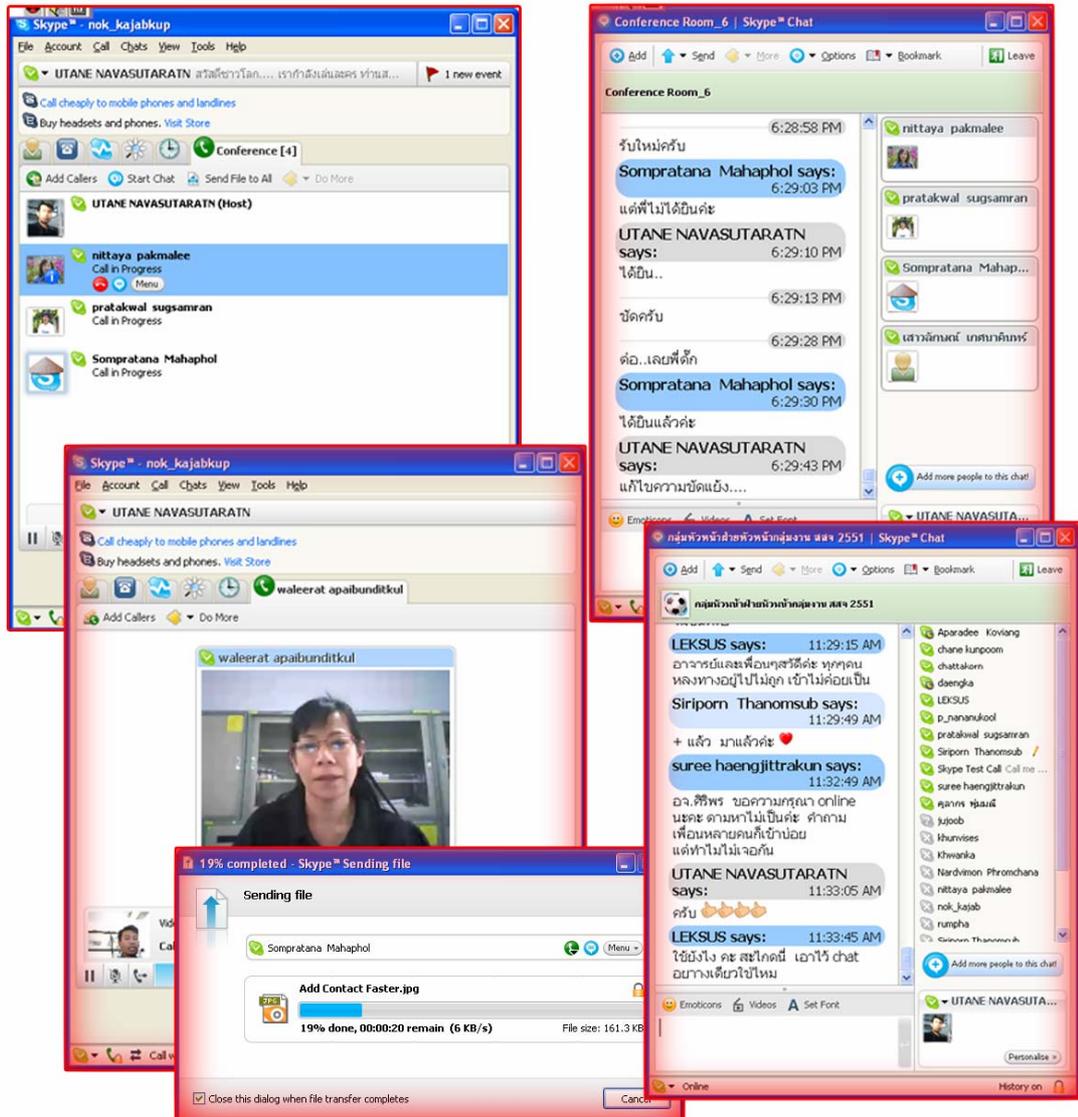
สื่อในการฝึกอบรม

1. Home Pages, Hypertext, Hypermedia
2. Multimedia
3. สื่อบุคคล (สมาชิกกลุ่ม, วิทยากรประจำกลุ่ม)
4. สิ่งพิมพ์ ในห้องสมุดวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข
5. ฝึกประสบการณ์จริงระหว่างการฝึกอบรม

วิธีการประเมินผล

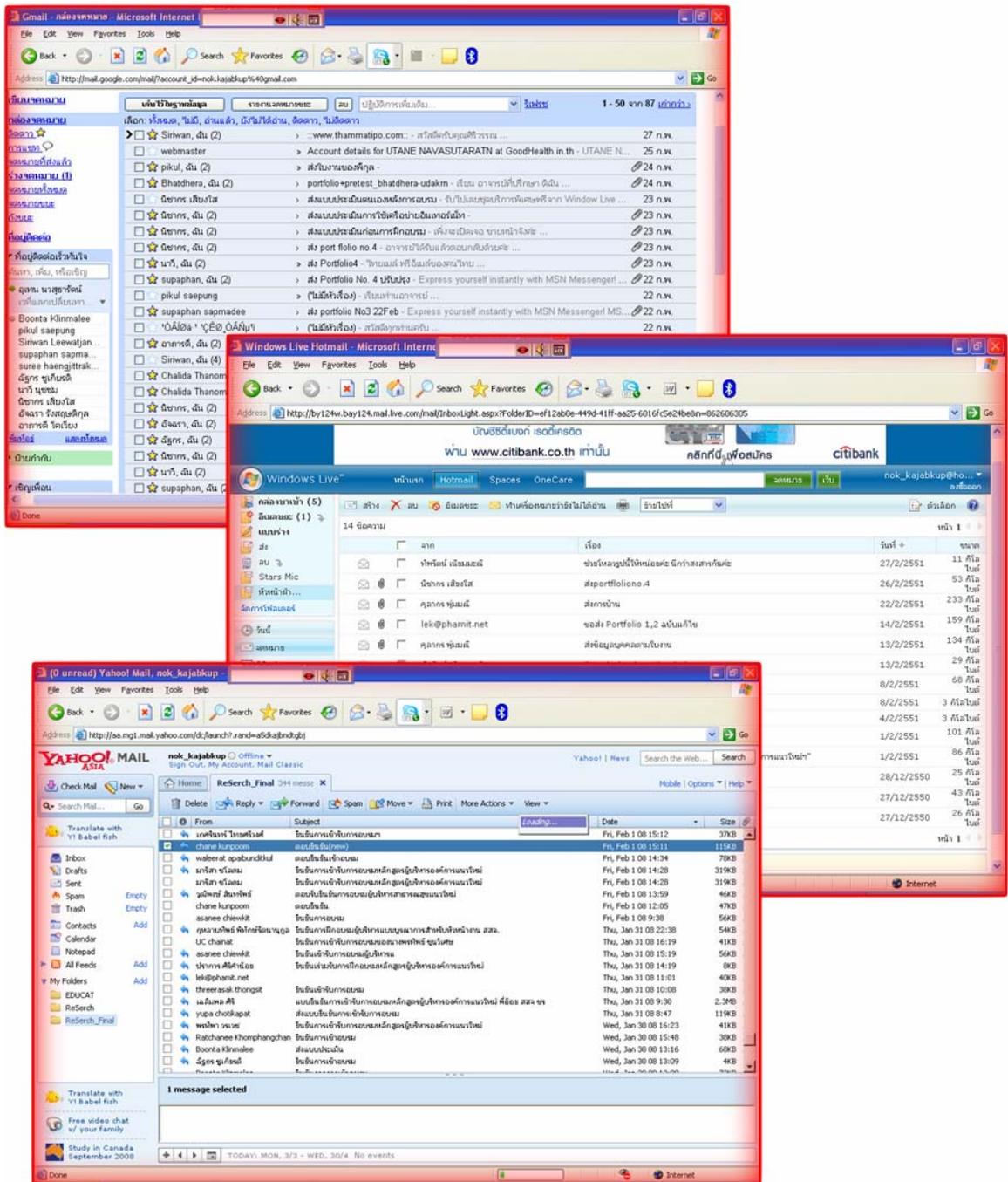
1. วัดผลความรู้ ความเข้าใจ สรุปผลงานการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร 1 เล่ม
2. ประเมินพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถามด้วยการ
สังเกตและติดตามจากระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ภาคผนวก ก
ภาพกิจกรรม



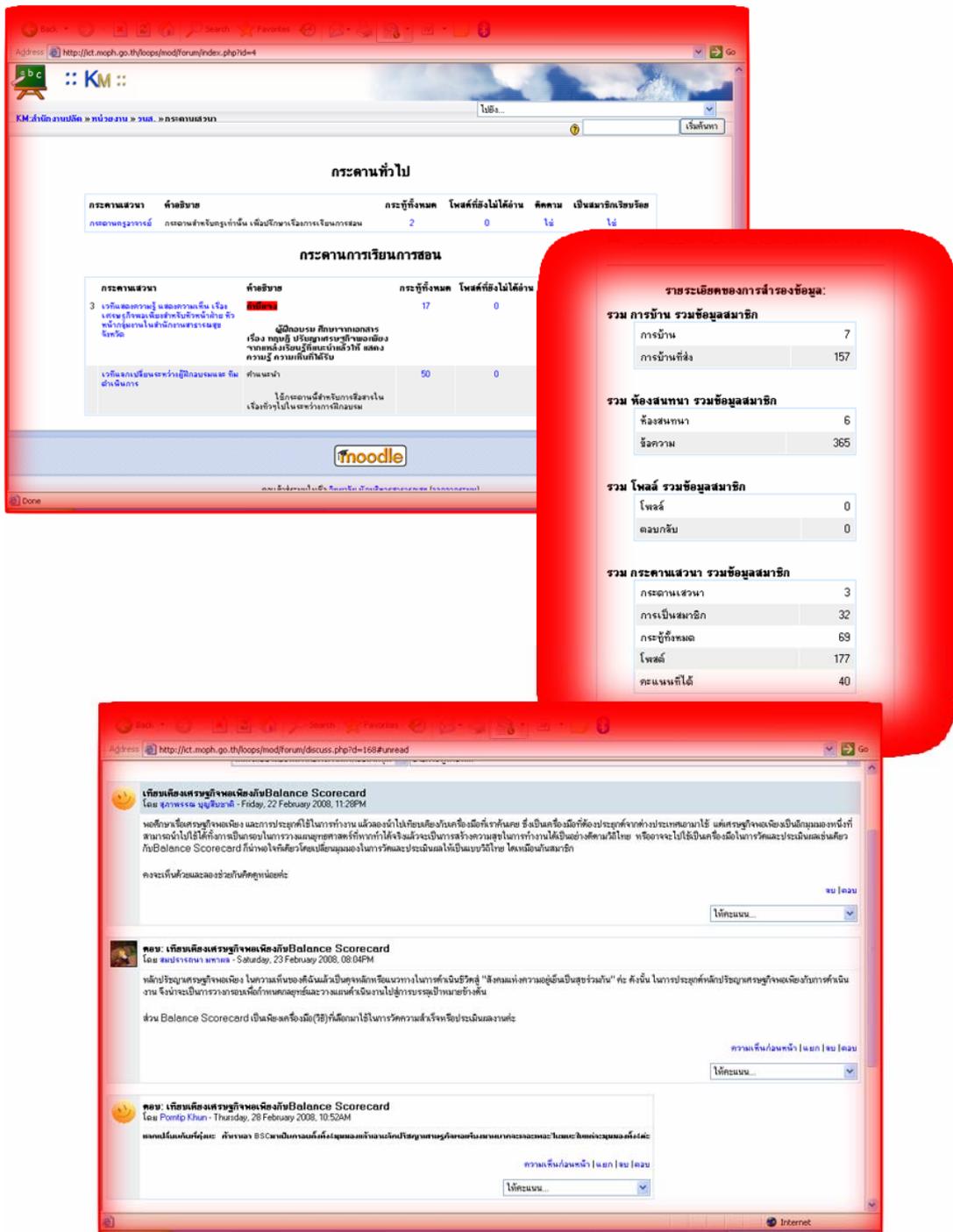
การประชุมกลุ่มย่อยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ภาพที่ 1 การประชุมกลุ่มย่อยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต



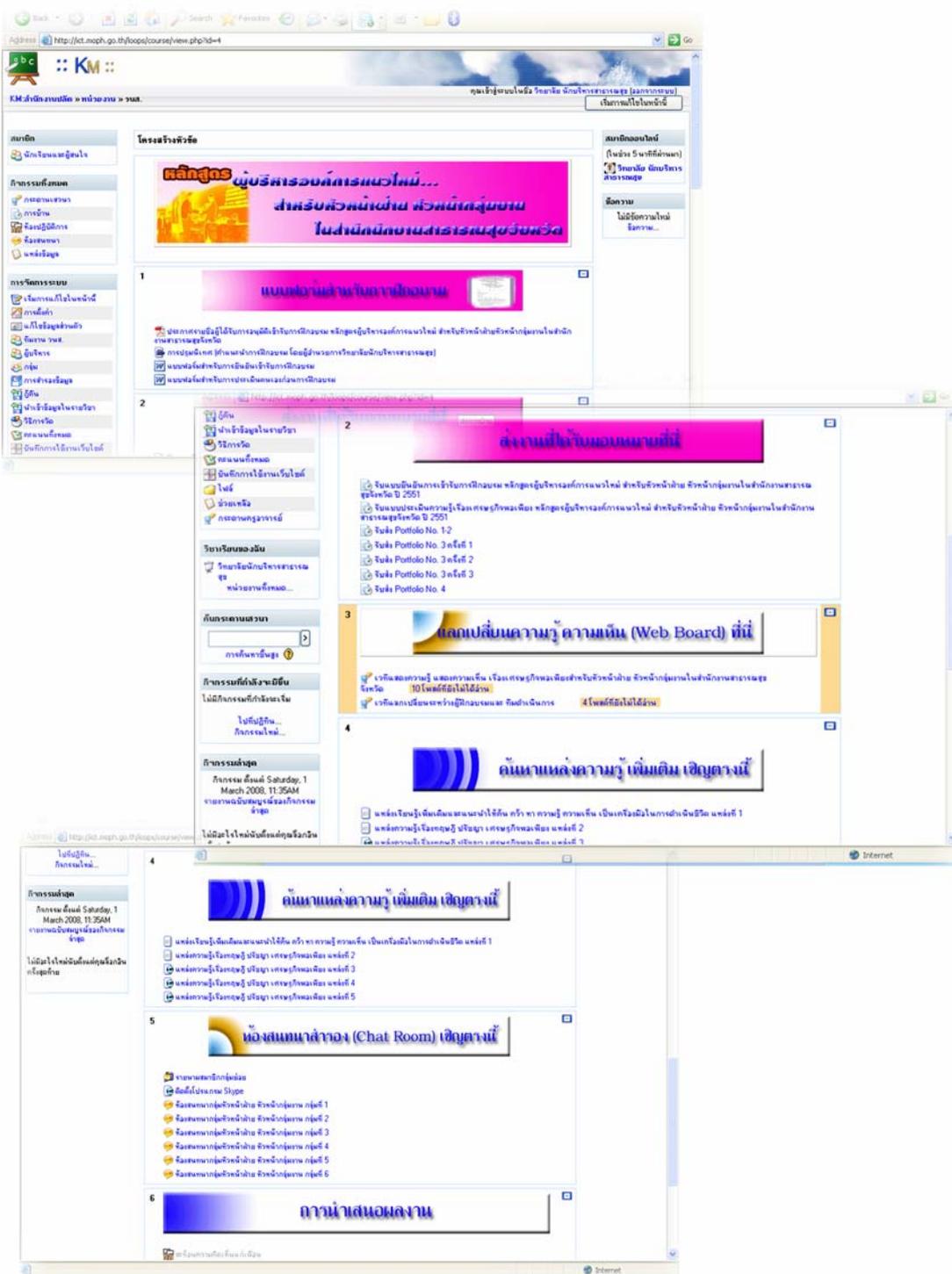
การสื่อสารด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

ภาพที่ 2 การสื่อสารด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์



การสื่อสารด้วยกระดานสนทนา

ภาพที่ 3 การสื่อสารด้วยกระดานสนทนา



การสื่อสารด้วยกระดานสนทนา

ภาพที่ 4 การสื่อสารด้วยกระดานสนทนาผ่าน Moodle



เรียนรู้โดยวิทยากร

ภาพที่ 5 การบรรยายโดยวิทยากรในหลักสูตร



เรียนรู้โดยวิทยาการประจำกลุ่ม

ภาพที่ 6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยาการประจำกลุ่ม



ศึกษาดูงานปรัญญาขอเพียง

ภาพที่ 7 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ของผู้ฝึกอบรม



เรียนรู้ทักษะทางสังคม

ภาพที่ 8 กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพิ่มทักษะทางสังคม



ทดสอบสมรรถภาพทางกาย

ภาพที่ 9 กิจกรรมเสริมหลักสูตรการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย



ประชุมกลุ่มวิทยากรประจำกลุ่ม

ภาพที่ 10 การประชุมกลุ่มวิทยากรประจำกลุ่ม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายอุเทน นวสุธาร์ตน์

ที่อยู่ บ้านเลขที่ 1 หมู่ที่ 17 ตำบลตาจ่ง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษา โรงเรียนบ้านพูนสุข (ประชานุกูล) ตำบลเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2529 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมต้น โรงเรียนพนมรุ้ง ตำบลตาเป็ก อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปลาย โรงเรียนละหานทราย-รัชดาภิเษก ตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2534 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (พนักงานอนามัย) วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
- พ.ศ. 2539 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพนักงานความปลอดภัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- พ.ศ. 2540 สำเร็จการศึกษาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาปริญญาโทบริหาร
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2534 พนักงานอนามัยชุมชน สถานีอนามัยบ้านขาม
ตำบลไทยสามัคคี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2537 พนักงานอนามัยชุมชน โรงพยาบาลหนองหงส์
ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2538 นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลปะคำ
ตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2540 นักวิชาการสุขาภิบาล โรงพยาบาลปะคำ
ตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2546 นักวิชาการสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านตาจ
ตำบลตาจ อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2546 นักวิชาการสาธารณสุข วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี