

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวน ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. การฝึกอบรม

- ความหมายการฝึกอบรม
- จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม
- ประเภทของการฝึกอบรม
- การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ความคิดสร้างสรรค์

- ความหมายของความคิดสร้างสรรค์
- องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
- กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์
- ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์

3. การพัฒนาหลักสูตร

- ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
- รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
- การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539, หน้า 13) การฝึกอบรมคือ กระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือสถานที่ทำงานก็ได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 195) ได้เน้นเกี่ยวกับทัศนคติและความสำเร็จขององค์การเพิ่มขึ้นว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2521, หน้า 3) การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคคลเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป อันเป็นการช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Good (1945) การฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามทั้งหลายของเจ้าหน้าที่บริการทางการศึกษาที่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีความเจริญงอกงามและพัฒนาการทางด้านวิชาการโดยใช้วิธีอื่นที่เหมาะสม

Flippo, Edwin B (1966) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

Beulah C. Dutt (1961: 12-13 อ้างใน ประหยัด จีรวรพงศ์, 2526, หน้า 13) กล่าวว่าความมุ่งหมายส่วนใหญ่ของการฝึกอบรมสรุปประการนั้นได้สรุปไว้ดังนี้

1. เพื่อกระตุ้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระบบโรงเรียนได้มีโอกาสแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในด้านการศึกษา เพื่อนำมาปฏิบัติในการสอน
2. เพื่อสอนครูใหม่ให้มีความพร้อม ความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและระบบใหม่ที่จะต้องทำงานในหน้าที่ต่อไป
3. เพื่อป้องกันและควบคุมปัญหาพื้นฐานในการทำงานที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่ต่อเนื่องหลังจากการศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู
4. เพื่อให้ครูได้ตระหนักในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและมีทักษะในการแก้ปัญหา การเรียนการสอน
5. เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

6. เพื่อให้ครูสามารถทำการวางแผน และปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อให้สถาบันการผลิตครูได้ตระหนักในการวางแผนผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
8. เพื่อสนับสนุนสถาบันการฝึกหัดครู ได้ปรับปรุงวิชาชีพครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
9. เพื่อพัฒนาผู้นำสำหรับความเปลี่ยนแปลงที่ดีในโรงเรียน

ประเภทของการฝึกอบรม

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้หลายลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

น้อย ศิริโชติ (2524, หน้า 11-13) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Preservice Training) เป็นการให้การศึกษาแก่ บุคลากรก่อนที่จะออกไปทำงานหรืองานบางชนิดต้องการความชำนาญและความสามารถเป็นพิเศษ ก็จัดการฝึกอบรมให้ก่อน แล้วจึงบรรจุเข้าทำงานในหน้าที่ที่ต้องการต่อไป การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำบุคคลให้รู้จักหน่วยงาน หรือสถาบันให้ได้รับทราบวัตถุประสงค์และนโยบาย ให้รู้จักผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจถึงกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ เพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.2 การแนะนำงาน (Introduction Training) เป็นการฝึกอบรมทั้งปฐมนิเทศและสอนวิธีการปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ เพราะไม่มีสถาบันใดที่สามารถผลิตคนให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์การพอดี และถึงแม้บุคคลที่เคยผ่านงานมาแล้วก็อาจจะเป็นการแนะนำงานนี้ เพื่อสร้างทัศนคติต่องานใหม่ให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ๆ

2.. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (Inservice Training) เป็นการฝึกอบรมหลังจากที่บุคคลได้เข้าปฏิบัติในองค์การแล้ว จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกอบรมหรือการสอนมีวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น เหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมระหว่างการทำงานเนื่องจากเหตุผลดังนี้

2.1 มีความเชื่อว่า บุคคลสามารถปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น

2.2 มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.3 มีการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

การฝึกอบรมระหว่างการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ เน้นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยมีเจ้าหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเป็นผู้ให้ความรู้และแนะนำการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมนอกที่ทำการ (Off the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเป็นทางการ โดยการจัดอย่างมีระบบ มีหน่วยงานหรือสถาบันเป็นผู้รับผิดชอบ มีการวางแผนการเตรียมการล่วงหน้า และมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ชัดเจน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม

จิระ ประมวลพฤกษ์ (2538 , หน้า 148 –149) ได้เสนอแนะการพิจารณาเลือกเทคนิคเพื่อใช้ในการฝึกอบรม ต้องคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมพิจารณาว่า ต้องการให้ผู้เข้าอบรมพิจารณาและเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด เช่น ให้ปฏิบัติงานได้หลังฝึกอบรมก็ใช้เทคนิคการสาธิตหรือการปฏิบัติในงาน

2. ประเภทของการฝึกอบรม ถ้าเป็นการฝึกอบรมเพื่อเข้าตำแหน่ง เทคนิควิธีที่จะทำให้การฝึกอบรมตอบสนองได้ดี ได้แก่ การศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นจริง การใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง เป็นต้น

3. เนื้อหาวิชา มีความยากง่ายมากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าจะให้ผู้เข้าฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ จะบรรยายอย่างเดียวไม่ได้ ต้องใช้วิธีการสาธิตประกอบบรรยาย

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พิจารณาอายุ เพศ ระดับความรู้ จำนวนคน ตัวอย่างในเรื่องจำนวน ถ้าเรื่องที่ต้องการใช้การปฏิบัติงานจริง (On the Job) แต่จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากควรเปลี่ยนไปใช้การฝึกปฏิบัติจากนอกงาน (Off the Job)

5. ความรู้ความสามารถของวิทยากร ถ้าวิทยากรไม่ถนัดเขียนโปรแกรมสำเร็จรูปก็อาจเลือกใช้เทคนิควิธีให้ศึกษาจากเอกสารตามแนวทางในการศึกษาที่วิทยากรเตรียมไว้ แล้วเสนอผลการศึกษา วิทยากรบางคนถนัดและมีความสามารถในการใช้เทคนิคการบรรยาย แต่ไม่ถนัดการบรรยายประกอบ

แผ่นใส หรือการใช้โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการบรรยาย จึงต้องพิจารณาเลือกเทคนิคให้เหมาะสม โดยคำนึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมด้วย

6. สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ กล่าวคือ ในการฝึกอบรมบางครั้งวิทยากรเตรียมการบรรยายประกอบแผ่นใส ถ้าต้องการบรรยายในที่ไม่มีเครื่องฉายหรืออุปกรณ์ประกอบก็ต้องเปลี่ยนไปใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มศึกษาจากเอกสาร

7. ระยะเวลาที่กำหนด ถ้ามีเวลา 3 ชั่วโมง สามารถใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม ถ้ามีเวลาเพียง 1 ชั่วโมง ก็ต้องเลือกใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มอภิปราย

8. ค่าใช้จ่ายเพื่อการใช้เทคนิคนั้น ๆ เพราะการฝึกอบรมต้องพิจารณาเรื่องการลงทุนด้วยการฝึกอบรมอย่างลงทุนสูง เช่น การฝึกนักบิน ถ้าเริ่มต้นให้ฝึกจริงเลยจะเป็นการเสี่ยงภัยและค่าใช้จ่ายสูง ก็จะเลือกใช้เทคนิคสถานการณ์จำลอง (Simulation) แทน

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ประโยชน์ของการฝึกอบรมนั้นมีเอนกประการ สมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 200) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไว้หลายประการดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีการติดต่อประสานดีขึ้น
2. การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรม ช่วยลดเวลาในการเรียนงานน้อยลง
4. การฝึกอบรมเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาทำได้มากขึ้น
5. กระตุ้นเตือนผู้มาปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน

ภิญโญ สาร (2517, หน้า 443) ก็ได้กล่าวถึงไว้เช่นกันว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิดรวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ในวงการศึกษานี้ เพราะประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดที่สุด มีดังนี้

1. ประหยัดเวลาในการศึกษาเล่าเรียนได้มาก
2. ช่วยให้การทำงานในปัจจุบันดีขึ้น
3. เป็นการสร้างทัศนคติในการทำงาน

4. ช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในระหว่างปฏิบัติการได้มาก
5. ช่วยแก้ปัญหของคนที่ทำงานได้
6. ให้ประโยชน์แก่บุคลากร

จากการศึกษาเทคนิคการฝึกอบรมของนักการศึกษาข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งนี้ คือ

1. การสาธิตการสอนประกอบการฝึกอบรม ในกระบวนการฝึกอบรมได้ให้วิทยากรสาธิตการสอนให้ผู้เข้ารับการอบรมดูเป็นตัวอย่าง ได้เห็นของจริง และให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติการเขียนแผนการสอน การปฏิบัติการสอน กระบวนการทำงานกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ความรู้ ความสามารถของวิทยากร การฝึกอบรมจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยดี นั้น วิทยากรจะเป็นบุคคลที่สำคัญ ที่จะสื่อสารเนื้อหาให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจ ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้พิจารณา ความรู้ ความสามารถและความถนัดของวิทยากร ให้เหมาะสมกับเนื้อหาหรือของแต่ละกิจกรรมด้วย ตลอดจนได้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ สื่อประกอบการบรรยาย ก็เป็นที่จำเป็น ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นขั้นตอนเทคนิคการสอนที่เป็นรูปธรรม จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้
3. การอำนวยความสะดวกให้การฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ ที่ใช้ฝึกอบรม เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมต้องจัดเตรียมให้พร้อม
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ในจัดฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการข้างต้นมาใช้ คือเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรม 3 ชั่วโมง ได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานในกระบวนการกลุ่มด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมได้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและพัฒนางานทุกๆ ด้าน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญ ที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ครูประจำการได้รับการพัฒนา จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมดังนี้

ชูศรี ต้นพงษ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตรหกส่วนเช่นเดียว

กับโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นผลจากการวิจัยขั้นที่สองแต่รายละเอียดภายในองค์ประกอบแตกต่างกันโดยหลักสูตรการฝึกอบรมนี้แยกออกเป็นสี่กลุ่ม ทั้งนี้ครูประจำการระดับมัธยมศึกษาที่มีวุฒิทางวิชาชีพครูแตกต่างกัน จะได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันตามความต้องการที่ได้จากการสำรวจในการวิจัยขั้นที่หนึ่ง

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับครูประถมศึกษา ซึ่งกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเสริมหลักสูตร จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญและการสำรวจข้อมูลจากครูประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย ปัญหาและความจำเป็น เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และหน่วยการฝึกอบรมจำนวน 8 หน่วย

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มทดลองที่ 1 ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยใช้ชุดฝึกอบรมร่วมกับการใช้สื่อและกิจกรรมเสริมอื่นๆ กลุ่มทดลองที่ 2 ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับการฝึกอบรม ปรากฏผลว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ ความมั่นใจในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับเรื่อง โรคเอดส์ เจตคติต่อผู้ป่วยและผู้ติดเชื้อเอดส์และความตั้งใจในการปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากโรคเอดส์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลกระทบจากการทดลองใช้หลักสูตร หลังจากการทดลอง 1 เดือน โดยทำการทดสอบนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการทดลองใช้หลักสูตรปรากฏผลว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่ม มีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเจตคติต่อผู้ป่วยและผู้ติดเชื้อเอดส์นั้น นักเรียนทั้งสามกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

เฉลิมศักดิ์ แก้วสิมมา (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและเทคนิคการฝึกอบรมสำหรับจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. เทคนิคการฝึกอบรม ศิษยานุเทศก์มีความคิดเห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมมีความสำคัญมาก
2. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก สำหรับพัฒนาครูประถมศึกษา ให้มีสมรรถภาพในการจัดกลุ่มผู้เรียน การเตรียมการสอนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดกระบวนการเรียน

การสอนให้ครบทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป ตลอดจนการใช้สื่อประกอบการสอนคือการฝึกปฏิบัติ

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมระดับปานกลางคือ การสาธิต การบรรยาย การแสดง บทบาทสมมุติ การสัมมนา และการจัดทำชิ้นศึกษา

สมคิด เมคไทรพันธ์ (2530) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย การวิจัยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้และสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านให้สามารถใช้ได้ทุกท้องถิ่นของประเทศไทย เนื้อหาสาระของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี 5 ส่วน คือ ความหมายของกลุ่มและการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำคัญของผู้นำกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ความสำคัญของสมาชิกกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม จากการทดลองใช้เพื่อประเมินคุณภาพพบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือหลังจากฝึกอบรม ผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านได้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มด้านต่างๆ สูงกว่าร้อยละ 70 และสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า หลักสูตรและการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีคุณภาพสูงกว่าระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวจะเห็นว่า เทคนิคการฝึกอบรมจะเป็นเทคนิคที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับครูประถมศึกษามากที่สุดไม่ว่าจะเป็นการสาธิตประกอบการบรรยาย การแสดงบทบาทสมมุติ การผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน การได้ลงมือปฏิบัติจริง จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเอาประสบการณ์ตรงไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้กับนักเรียนได้ ผู้วิจัยได้นำเอาข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม ทั้งนี้จะส่งผลให้กับฝึกอบรมในครั้งนี้ ประสบความสำเร็จ เอื้อประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนทำให้การพัฒนาหลักสูตรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

(Guilford, 1950) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นลักษณะของความคิดนอกเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ ประกอบด้วยความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องตัว

(Fluency) ความยืดหยุ่นในความคิด (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) ลักษณะของความคิดอ่อนก้นจะเป็นหนทางให้ค้นพบความคิดที่ดีที่มีคุณภาพหรือความคิดสร้างสรรค์

วอลลาส และ โคแกน (Wallach and Kogan, 1965) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันได้คือ สามารถที่จะคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ช่วยให้สามารถคิดถึงสิ่งอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1970) ได้กล่าวถึงความสามารถของความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นการรวบรวมประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา เพื่อสร้างรูปแบบอย่างใหม่ ความคิดใหม่ๆ หรือผลิตผลใหม่

แอนเดอร์สันและคณะ (Anderson and others, 1970 อ้างใน ยุติกร คำแก้ว, 2539, หน้า 9) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแสดงความคิดใหม่ๆ อันเป็นการกระทำที่บุคคลเลือกจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ ความคิดใหม่หรือผลิตผลงานใหม่ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนเป็นเจ้าของในระดับต่างๆ กัน และความคิดสร้างสรรค์นี้สามารถพัฒนาได้ถ้าจัดสภาพการณ์ให้เหมาะสม

อารี รังสินันท์ (2532, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความคิดจินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ หรือสิ่งเดิมผสมกับสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่างๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จเป็นความคิดหลากหลายคิดได้กว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ

เลิศ อานันทนะ (2535) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหรือแสดงออกในลักษณะที่แปลกๆ ใหม่ๆ แตกต่างไปจากความคิดของบุคคลธรรมดา เช่น การคิดค้นสร้างสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ทำให้มนุษยชาติดำรงชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาธรรม (2537) ได้สรุปว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนยากแก่การให้คำจำกัดความที่แน่นอนตายตัว ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงผลงาน ผลงานนั้นต้องเป็นผลงานที่แปลกใหม่และมีคุณค่า กล่าวคือ ได้โดยมีคนยอมรับ ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงกระบวนการ กระบวนการคิดสร้างสรรค์คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งของหรือความคิดที่มีความแตกต่างกันมาเข้าด้วยกันถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์เชิงบุคคล บุคคลนั้นจะต้องเป็นคนที่มีความแปลกเป็นตัวของตัวเอง เป็นผู้ที่มีความคิดคล่อง มีความคิดยืดหยุ่น และสามารถให้รายละเอียดในความคิดนั้นๆ ได้

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดโดยใช้จินตนาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นหลายทิศทาง ก่อให้เกิดความคิดแปลกใหม่ในการสร้างผลิตผลหรืออาจ

จะเกิดจากการรวบรวมความคิดหรือประสบการณ์เดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

กิลฟอร์ด (Guilford, 1967 อ้างใน กรมวิชาการ, 2535 หน้า 6) ได้แบ่งองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ความคิดคล่อง (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วได้คำตอบหลายๆ คำตอบโดยไม่ซ้ำกันในเวลาจำกัด แบ่งเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ความคล่องทางแนวความคิด (Ideational Fluency)

1.2 ความคล่องทางความสัมพันธ์ (Associational Fluency)

1.3 ความคล่องทางการแสดงออก (Expressional Fluency)

2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถในการคิดอย่างอิสระให้ได้หลายคำตอบหลายแนวทางในขณะที่คนทั่วไปจะคิดได้แนวทางเดียว

2.2 ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) เป็นความสามารถในการดัดแปลงของสิ่งเดียวให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้านเพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าความคิดยืดหยุ่นจะเป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่อง มีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน หรือเพิ่มคุณภาพทางความคิดให้มากขึ้นด้วย การจัดเป็นหมวดหมู่ หรือหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น และนับได้ว่าความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ คือได้หลายหมวดหมู่ หลายประเภท ตลอดจนเตรียมทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง ความคิดยืดหยุ่นจึงเป็นความคิดเสริมคุณภาพให้ดี

3. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถของสมองในการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำแบบใคร อาจเกิดจากการนำความรู้เดิมมาดัดแปลงและประยุกต์ให้เป็นสิ่งใหม่ หรือความคิดจินตนาการประยุกต์ คือ คิดและหาทางทำให้เกิดผลงาน บุคคลที่มีความคิดริเริ่มมักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซาก แต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้งานของเขามีชีวิตชีวา และมีความแปลกใหม่กว่าเดิม เขาจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและมีสมาธิแน่วแน่ในงานของตน โดยไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล แต่เป็นการทำงานที่เกิดจากแรงงูใจภายใน หรือความศรัทธา และพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ

พฤติกรรมของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มจึงมักเป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าทดลอง กล้าเสี่ยง และเล่นกับความคิดตน เขาจึงเป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และมีความเชื่อมั่นใน

ตนเองจะไม่พลาดกลัวต่อสิ่งที่ลึกลับ ประหลาด หรือคลุมเครือ แต่กลับขี้ขลาดและทำท่ายให้อยากลอง
รู้สึกพอใจและตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ลักษณะของการใช้ความคิด และประสาน
ความคิดต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ความคิดริเริ่มนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Kneller (1965) กล่าวว่า ความคิดละเอียดลออเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์ผล
งานที่มีความแปลกใหม่เป็นพิเศษให้สำเร็จและยังขยายความอีกว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่เป็นเพียงแค่
ประกอบด้วยสิ่งแปลกใหม่แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ในความแปลก ความใหม่และความพิเศษนั้น
จะต้องตระหนักถึงความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ด้วย

กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Process)

Guilford, 1967 (อ้างในกรมวิชาการ, 2535, หน้า 8) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่เป็นความคิด
สร้างสรรค์พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมนี้เป็นมิติหนึ่งของโครงสร้างเชาว์ปัญญา (The Structure of
Intellect) โครงสร้างของเชาว์ปัญญานี้ กิลฟอร์ดอธิบายว่า เป็นความสามารถทางสมองประกอบ
ด้วยสามมิติคือ มิติด้านเนื้อหา (Contents) มิติด้านวิธีการคิด (Operations) มิติด้านผลผลิต (Products)
พฤติกรรมที่เป็นความคิดสร้างสรรค์อยู่ในมิติด้านวิธีคิดในมิตินี้ มีวิธีการคิดเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

1. การรับรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่างๆ
ได้รวดเร็ว
2. การจำ (Memory) คือ ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาและ
สามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ
3. การคิดแบบอนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความสามารถของสมองในการตอบสนอง
ได้หลายๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ
4. การคิดแบบเอกนัย (Convergent Thinking) คือ ความสามารถของสมองในการตอบสนองที่
ถูกต้อง และดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้
5. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตัดสินใจข้อมูลที่
กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

Osborn, 1957 (อ้างใน อารี พันธมณี, 2537, หน้า 11-12) ได้ขยายกระบวนการคิดสร้างสรรค์
เป็น 7 ขั้น คือ

- ขั้นที่ 1 การชี้ถึงปัญหาเป็นการระบุหรือทราบประเด็นปัญหา
- ขั้นที่ 2 การเตรียมและรวบรวมข้อมูล เป็นการเตรียมและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหา
- ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ เป็นขั้นพิจารณาและแจกแจงข้อมูล
- ขั้นที่ 4 การใช้ความคิดหรือคัดเลือกเพื่อหาทางเลือกต่างๆ เป็นขั้นพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบและหาทางเลือกที่เป็นไปได้ไว้หลาย ๆ ทาง
- ขั้นที่ 5 การคิด (Incubation) และทำให้กระจ่าง (Illumination) เป็นขั้นที่ทำให้จิตใจว่างและในที่สุดก็เกิดความคิดแวบแล้วกระจ่างขึ้น
- ขั้นที่ 6 การสังเคราะห์หรือการบรรจุชิ้นส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- ขั้นที่ 7 การประเมินผลเป็นการคัดเลือกจากคำตอบที่มีประสิทธิภาพที่สุด

Wallach, 1967 (อ้างใน อารี พันธุ์ณี, 2537, หน้า 11) กล่าวถึงกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่ากระบวนการของความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการคิดสิ่งใหม่ ๆ โดยการลองผิดลองถูก (Trial and Error) และได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการไว้เป็น 4 ขั้น คือ

1. ขั้นการเตรียมตัว (Preparation) เป็นขั้นของการเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ความรู้ทักษะและเจตคติที่เรามีต่อโลกอย่างกว้างขวาง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำหรือแนวทางที่ถูกต้อง
2. ขั้นความคิดครุ่นหรือระยะฟักตัว (Incubation) เป็นขั้นที่อยู่ในความวุ่นวายของข้อมูลใหม่และเก่าสะเปะสะปะ ไม่สามารถจะหวนความคตินั้นจึงปล่อยความคิดไว้เสีย ๆ
3. ขั้นความคิดกระจ่างชัด (Illumination) เป็นขั้นที่เกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลลืมเรื่องที่ตนต้องการคิดหาคำตอบระยะหนึ่งจากนั้นจะเกิดการหยั่งเห็น (Insight) ขึ้นเหมือนกับแสงสว่างที่พลันฉาบแวบขึ้นมาในสมองทันใดนั้นคำตอบที่ต้องการหรือโคลงบทสุดท้ายก็แจ่มชัดขึ้นมากในความคิดโดยไม่ต้องใช้ความพยายามใด ๆ

4. ขั้นทดลองความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง (Verification) เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์ คือ หลังจากนี้ได้แล้วก็จะทบทวนตรวจสอบผลงานทั้งหมดจนเป็นที่น่าพอใจ

จากกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ของแต่ละทฤษฎีได้ให้คำอธิบายที่สอดคล้องกันพอที่จะสรุปได้ว่ากระบวนการคิดสร้างสรรค์นั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น และผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ก็มีลักษณะเป็นขั้น ๆ ที่ผลผลิตจะอยู่ในขั้นใดนั้นขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะและความสามารถในการคิดของบุคคล

ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์

บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้ศึกษาและอธิบายลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาพรรณ (2537, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่าคนที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นคนที่เป็นตัวของตัวเอง ทนความสับสนยุ่งเหยิงได้ดี มีความมุ่งมั่นมีความคิดอิสระไม่ขึ้นต่อกลุ่ม มีอารมณ์ขัน มีความยืดหยุ่น ใช้สามัญสำนึกมากกว่าใช้เหตุผล และมักถูกมองว่าเป็นคนไม่มีระเบียบ โดยทั่วไปมีบุคลิกเป็นคนใจเผลอ เป็นคนแปลกในสายตาของสังคม อีกนัยหนึ่งคนที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นคนที่ไม่แปลกไม่เหมือนใคร

Eisner, (1964) อ้างใน ทรงพจน์ รุกขวิบูลย์, 2527, หน้า 20) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่ามีลักษณะดังนี้

1. มีอารมณ์คงที่
2. มีอารมณ์ขัน
3. มีนิสัยสร้างสรรค์
4. มีความสนใจกว้างขวาง
5. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

อารีย์ รังสินันท์ (2532, หน้า 16) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

1. มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี
2. ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล
3. มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงานและมีความอดทนอย่างทรหด
4. เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่ายๆ หรือนักสู้ที่ดี
5. มีความคิดคำนึงหรือจินตนาการสูง
6. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
7. มีลักษณะใจเผลอ
8. ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ
9. นับถือตนเองเชื่อมั่นในตนเองสูง
10. มีความคิดอิสระและยืดหยุ่น
11. ยอมรับและสนใจสิ่งแปลก ๆ
12. มีความซบซึ้งในการรับรู้

13. กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง
14. ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน
15. ไม่ยึดมั่นถึงหนึ่งสิ่งใดมากเกินไปชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจ
ของตนเอง
16. มีอารมณ์ขัน

Anderson และคณะ (1970) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

1. พอใจที่จะทำงานยาก ๆ และชอบทำงานหลายชนิด
2. มีความพยายามในการติดตามปัญหา
3. มีพลังงานที่จะใช้ในเชิงวิชาการ
4. สนุกในการคิด ยอมรับในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
5. พอใจที่จะทำงานฝีมือเท่า ๆ กับงานใช้ความคิด
6. ต้องการขยายความคิด
7. ชอบตั้งคำถาม “อย่างไร” และ “ทำไม”
8. ไม่ชอบให้ใครแนะนำมากเกินไป
9. ไม่ด่วนสรุปเหตุการณ์ต่างๆเร็วเกินไปแต่ต้องการสำรวจสิ่งนั้นให้แน่ใจเสีย
ก่อน
10. ต้องการตอบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ
11. ไม่วิตกกังวลกับความถูกต้องหรือการผิดพลาดแต่ต้องสำรวจสาเหตุของความ
ผิดพลาด

Kneller (1965, หน้า 62-68) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. มีสติปัญญายู่ในเกณฑ์เฉลี่ยสูง
2. สนใจสภาพแวดล้อม
3. มีความคิดหลายแนวทางกว่าคนอื่น ๆ
4. คิดหาคำตอบได้คล่องแคล่วกว่าคนอื่น
5. มีความคิดริเริ่ม
6. มีความประณีตในการคิด
7. เป็นคนช่างสงสัย

8. เป็นคนอดทน มีความเพียรพยายาม
9. เป็นคนช่างเล่น และมีวิธีการเล่นที่ชาญฉลาด
10. มีอารมณ์ขัน
11. ไม่ชอบเลียนแบบ
12. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

บุญถือ ทองสุข (2521, หน้า 17) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่ามีลักษณะดังนี้

1. มีความคิดคำนึงสูง
2. มีความกระตือรือร้น
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ความเป็นอิสระ

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่มีอารมณ์คงที่ เชื่อมั่นในตนเอง มีนิสัยสร้างสรรค์ กระตือรือร้น มีลักษณะเป็นผู้นำ มีอารมณ์ขัน กล้าหาญ มีความคิดอิสระและยืดหยุ่น

จากการศึกษา เอกสาร ตำราเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ข้างต้น จะเห็นว่าองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นจะประกอบไปด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดละออ ตลอดจนลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดที่แตกต่าง กล้าประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ ชอบความเป็นอิสระ ยอมรับและสนใจในสิ่งที่แปลก คุณลักษณะเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบเนื้อหาในการวิจัย ถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับรู้ เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในส่วนตนและหน้าที่การงานและที่สำคัญได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้จัดทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อแสดงออกถึงพัฒนาการทางความคิดสร้างสรรค์ที่นักการศึกษาส่วนใหญ่ต่างกล่าวกันว่าสามารถเสาะแสวงหาและฝึกฝนได้

การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้มีนักการศึกษากล่าวไว้หลายแนวคิด ดังนี้

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2537, หน้า 15) หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลยและรวมถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

นิโคลส์ (Nicholls, 1972) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นกระบวนการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเมื่อได้เรียนรู้แล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิชย คิสสระ (2535, หน้า 31) การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกการเรียนการสอนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาหลักสูตรพอจะสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการสร้างและใช้หลักสูตรใหม่หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่เดิมขึ้นมาเพื่อนำไปใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญและได้รับความนิยมเลือกใช้กันแพร่หลาย คือ

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

ไทเลอร์ได้วางแบบโครงสร้างของหลักสูตรโดยใช้วิธี Means-Ends Approach โดยได้ให้หลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรไว้สี่ประการซึ่งเรียกว่า Tyler Rationale ไทเลอร์ได้ให้หลักเกณฑ์ไว้ว่า ในการจัดหลักสูตรและการสอนนั้น ควรจะตอบคำถามที่เป็นพื้นฐานสี่ประการดังนี้ ชมพันธุ์ ภูษธร ณ อรุยา (ม.ป.ป., หน้า 2)

1. มีจุดหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนสามารถจัดให้เพื่อช่วยให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้
3. จะสามารถจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพไว้อย่างไร
4. จะสามารถประเมินได้อย่างไรว่า ได้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้

ไทเลอร์เน้นว่าคำถามทั้งสี่ข้อนี้จะต้องเรียงลำดับกันลงมา เพราะฉะนั้นการตั้งจุดหมายจึงเป็นขั้นสำคัญที่สุด สำหรับไทเลอร์เพราะคำตอบอีกสามข้อที่เหลือนั้นขึ้นอยู่กับจุดหมายที่กำหนดไว้ จากคำถามพื้นฐาน 4 ประการของไทเลอร์ แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นตอน 4 ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร คือ

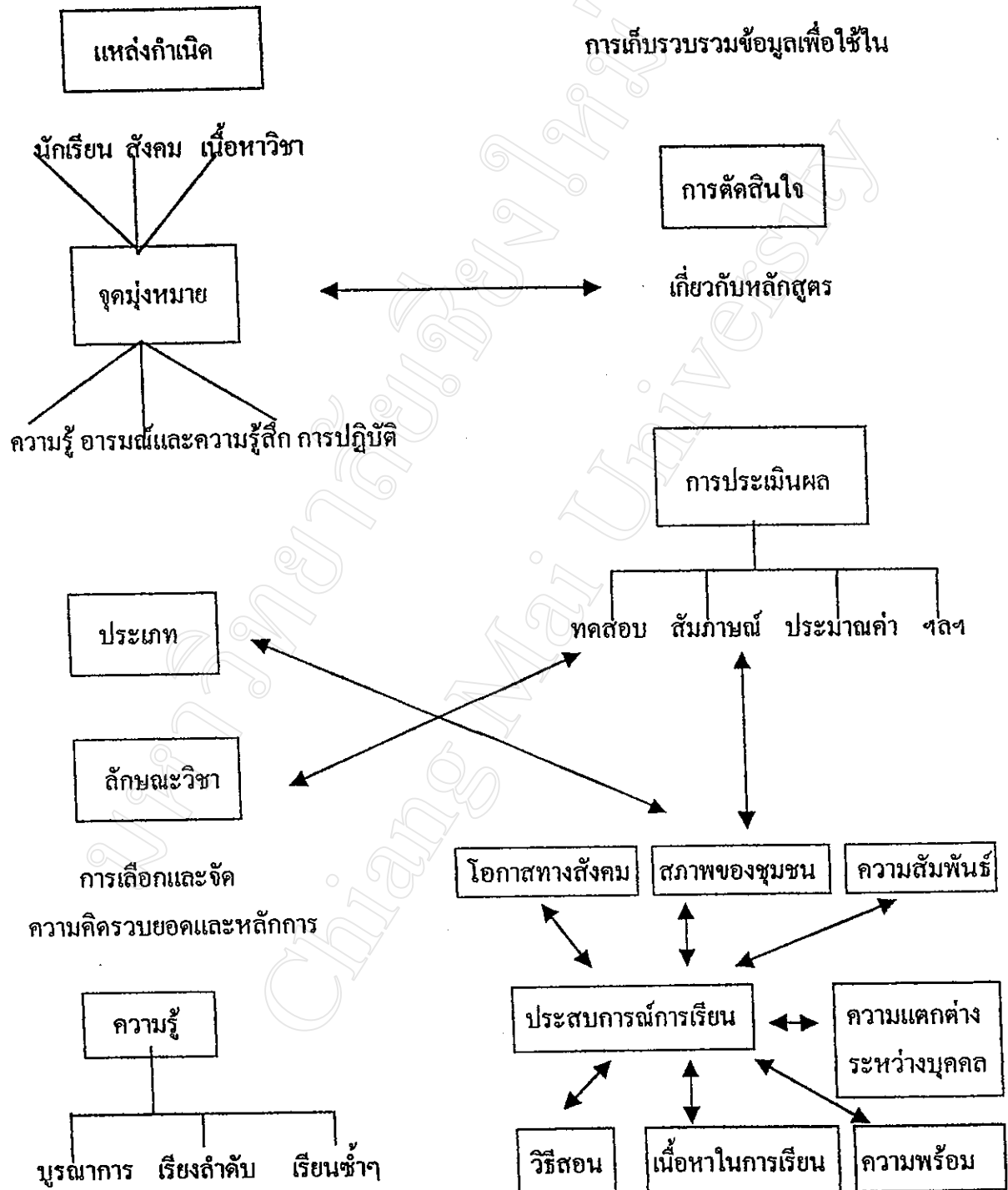
1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การคัดเลือกวิถีทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. การจัดและดำเนินการ
4. การประเมินผลผลิต

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเคอร์

เคอร์ (Kerr, 1971:178 - 199) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูสำหรับ นักศึกษาคูและครูประจำการ โดยการเพิ่มรายละเอียดลงไปในรูปแบบพื้นฐานของหลักสูตรทั่วไป (A Simple Model of the Curriculum) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยสี่ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายหลักสูตร
2. ความรู้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้
4. การประเมินหลักสูตร

เคอร์ ได้ให้ความเห็นว่า รูปแบบลักษณะนั้นเป็นรูปแบบทางความคิดตามหลักเหตุผล (Logic Model) ยังไม่มีรายละเอียดเด่นชัดพอที่จะทำให้ผู้วางแผนพัฒนาหลักสูตรนำไปปฏิบัติได้ เขา จึงนำแนวคิดนี้มาจัดเสนอเป็นรูปแบบใหม่ โดยเพิ่มรายละเอียดลงไปในองค์ประกอบพื้นฐานทั้งสี่ ประการดังกล่าว เพื่อให้ นักพัฒนาหลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เคอร์ เรียกแบบที่ สร้างใหม่นี้ว่า รูปแบบทางการปฏิบัติ (Operation Model) ตามรูป 1



รูป 1 แสดงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรทางการปฏิบัติ (Operation Model)

จากรูป 1 เคอร์ได้แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะได้มาจากแหล่งข้อมูลสามแหล่งด้วยกันคือ

1. ระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของนักเรียน
2. สภาพ ปัญหา และความต้องการของสังคมที่นักเรียนต้องเผชิญ
3. ธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและชนิดของการเรียนรู้

เมื่อได้จุดมุ่งหมายมาแล้วให้นำมาคัดเลือกและจัดอันดับ โดยนำหลักการจำแนกพฤติกรรมของบลูม และคณะ (Bloom and others) ซึ่งจำแนกพฤติกรรมออกเป็นสามด้านคือ พฤติกรรมด้านความรู้และความคิด (Cognitive Domain) พฤติกรรมด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affective Domain) และพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) มาใช้ในการจำแนกมุ่งหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากจุดมุ่งหมายซึ่งอยู่ในรูปของพฤติกรรมที่ชัดเจนนี้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดความคิดรวบยอด (Concepts) และหลักการ (Principles) ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนำไปสู่การจัดรายวิชาในแบบต่าง ๆ

ขั้นตอนต่อไปในการพัฒนาหลักสูตรคือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาที่จัดไว้แล้ว นอกจากนั้นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยังต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ อีก เช่น ความพร้อมของผู้เรียน วิธีการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นต้น

กระบวนการสุดท้ายที่การพัฒนาหลักสูตรจะขาดไม่ได้ก็คือ การประเมินผล เคอร์ ได้กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลมีหลายวิธีการด้วยกัน เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาทุกประการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เคอร์แล้วจะพบว่า เราได้เน้นให้เห็นว่ากระบวนการทุกขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรจะมีลักษณะสอดคล้องและสัมพันธ์กัน

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา

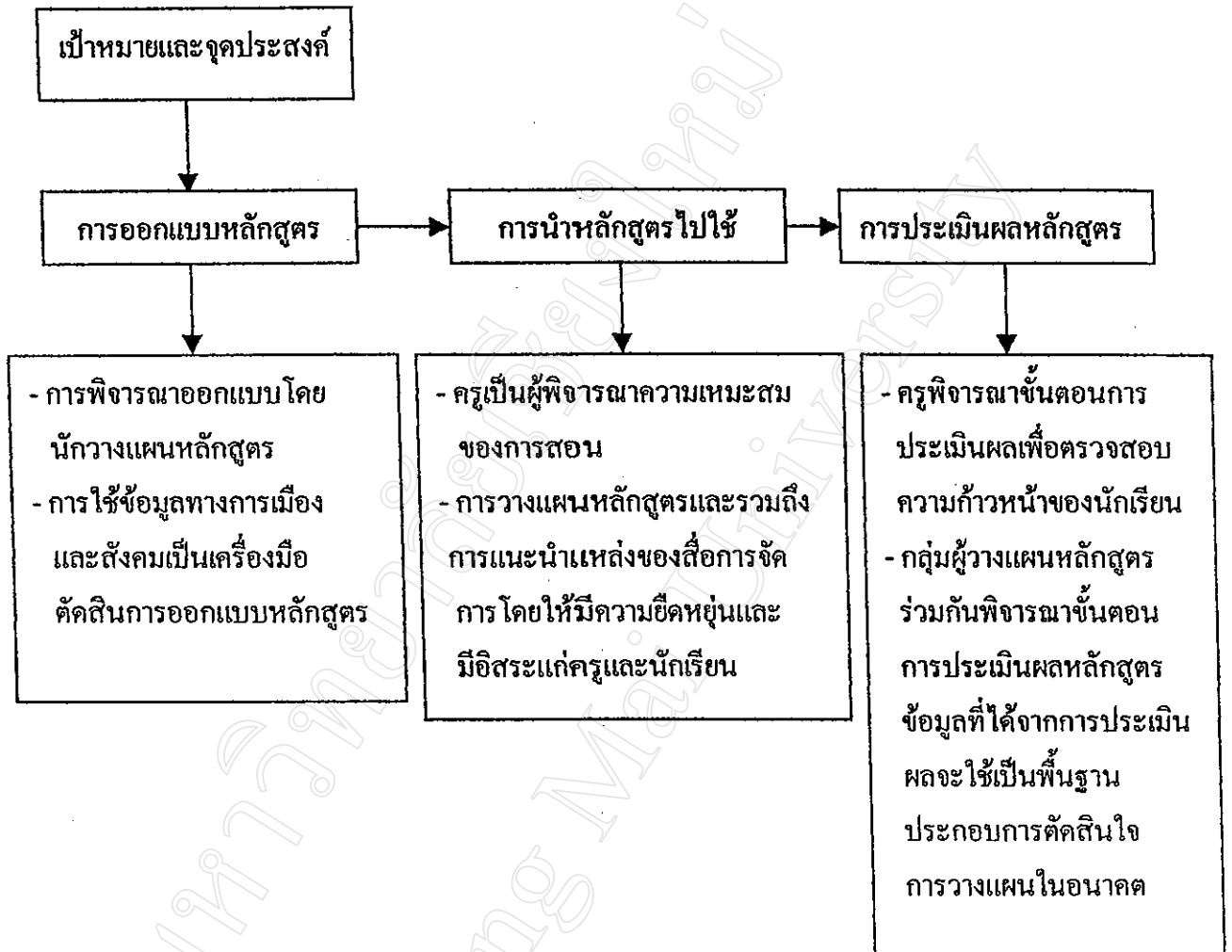
ทาบา (Taba, 1962) เสนอรูปแบบการวางแผนหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการผู้เรียนตามความเชื่อของทาบาที่ว่าผู้เรียนมีพื้นฐานแตกต่างกัน ดังนั้นทาบาจึงกำหนดรูปแบบการวางแผนหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. นักพัฒนาหลักสูตรจะเริ่มจากการค้นหาความต้องการของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์หาช่องว่าง จุดบกพร่องและภูมิหลังของผู้เรียน
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากได้วิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียนแล้ว นักวางแผนหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการโดยใช้คำว่าเป้าหมายหรือจุดหมาย
3. เลือกเนื้อหา การเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อที่จะนำมาศึกษานั้นจะต้องได้มาจากการกำหนดจุดมุ่งหมาย
4. เรียงลำดับเนื้อหาการเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่าจะนำเนื้อหาในหัวข้อใดไปไว้ในระดับใด และจะจัดลำดับอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้เรียนควรเป็นองค์ประกอบที่จะต้องนำมาพิจารณาในการจัดเนื้อหาให้เหมาะสม
5. เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ นักวางแผนหลักสูตรจะต้องเลือกวิธีการและเลือกวิธีทำที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเนื้อหาที่ต้องการ กิจกรรมการเรียนรู้เป็นสื่อในการทำความเข้าใจเนื้อหาแต่ละหัวข้อที่นักวางแผนหลักสูตรและครูเป็นผู้เลือกกำหนดไว้
6. เรียงลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องหาวิธีการที่จะจัดและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการผสมผสานและจัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมให้กลมกลืนกันอย่างมีประสิทธิภาพ
7. กำหนดรูปแบบการประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย นักวางแผนหลักสูตรจะต้องตัดสินใจว่าหลักสูตรที่กำหนดขึ้นนั้นได้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่รูปแบบการประเมินผลอย่างหนึ่งคือให้ครูผู้สอนที่เป็นผู้เลือกเทคนิควิธีการหลายๆ วิธีให้เหมาะสมกับการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การกระทำดังกล่าวนี้เป็นการพยายามที่จะบอกว่าจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้รับการตอบสนองหรือไม่

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander and Lewis (1981)

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander and Lewis (1981)

ปรากฏดังรูป 2



รูป 2 แสดงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

(Saylor, Alexander and Lewis, 1981)

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ (SPIE Model)

อำนาจ จันทรเป็น (2532, หน้า 23 - 25) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร โดยการผสมผสานหรือบูรณาการองค์ประกอบสำคัญและสอดคล้องกับการที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ในสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของโรงเรียนที่จะนำการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน เพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าของวิชาการและเทคโนโลยีกับความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน ดังรูป 3



รูป 3 แสดงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร SPIE Model

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพในอดีต สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 1.1. ปรัชญาการศึกษา นโยบาย หลักสูตร แผนการศึกษา งานวิจัย
- 1.2. สภาพปัญหา ค่านิยม วัฒนธรรมและความต้องการของชุมชน
- 1.3. ธรรมชาติของเนื้อหาสาระวิชาความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี
- 1.4. ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนในด้านความต้องการและความสนใจ
- 1.5. ทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดจนแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. การวางแผนหลักสูตรหรือแผนประสบการณ์

- 2.1. กำหนดหลักสูตรสาขา หมวดวิชา
- 2.2. กำหนดหลักสูตรรายวิชา

- 2.2.1 กำหนดลักษณะ กระบวนวิชา
- 2.2.2 พิจารณาความสมดุลระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ
- 2.2.3 คัดเลือกและรวบรวมและผลิตสื่อประเภทต่าง ๆ

2.3 กำหนดหลักสูตรเฉพาะกลุ่มบุคคล เช่น หลักสูตรสำหรับชนกลุ่มน้อยหรือหลักสูตรสำหรับเด็กเรียนช้า เป็นต้น

2.4 กำหนดแผนการสอน

- 2.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์
- 2.4.2 คัดเลือกเนื้อหาสาระและการจัดกิจกรรม

2.4.3 กำหนดวิธีการเรียนการสอน สื่อและแหล่งวิชาการ

2.4.4 กำหนดวิธีการวัดและการประเมิน

2.5 กำหนดแผนการประเมิน

3. การใช้หลักสูตรหรือการปฏิบัติ

3.1 การเตรียมและพัฒนาบุคลากร เอกสาร และสื่อประเภทต่าง ๆ

3.1.1 สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในแนวทางที่กำหนดขึ้นใหม่

3.1.2 ฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้องให้เกิดทักษะในการใช้หลักสูตรหรือวิธีการใหม่ๆ

3.1.3 สร้างหรือเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน

3.1.4 เตรียมการนิเทศภายใน

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

4. การประเมินผล

4.1 ประเมินแผนหลักสูตรหรือแผนประสบการณ์ทุกแผนตามข้อ (2)

4.2 ประเมินการปฏิบัติตามแผนทุกด้านตามข้อ (3)

4.3 ประเมินผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาต่างๆข้างต้นจะพบว่านักพัฒนาหลักสูตร ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมากมายหลายขั้นตอน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรแล้วจะเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาหลักสูตร SPIE Model มีความแตกต่างกับรูปแบบอื่นที่มีขั้นตอนของการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการสอนของครูประถมศึกษาล้วนส่วนใหญ่ที่พบคือ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และเทคนิคการสอนความคิดสร้างสรรค์ ไม่ได้ส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกกระบวนการคิด เช่น คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ได้ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ทางปฏิบัติผู้วิจัยจะใช้แนวคิดโมเดล สาย (SPIE Model) ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเทคนิคการสอนความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถนำไปใช้ได้จริง คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ การวางแผนหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินผล โดยเป็นการประเมินผลตามรูปแบบ SPIE Model ซึ่งจะประเมินผลแผนหลักสูตรหรือแผนประสบการณ์ทุกแผน ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนทุกด้านและประเมินผลสัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึงการประเมินผลการใช้หลักสูตรนั่นเอง

การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของหลักสูตร

เสริมศรี ไชยศรี (2525, หน้า 83-86) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ 4 นัยด้วยกัน คือ

ความหมายที่ 1 หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียนในความรับผิดชอบของโรงเรียน

ความหมายที่ 2 หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ที่เกิดจากแผนที่วางไว้

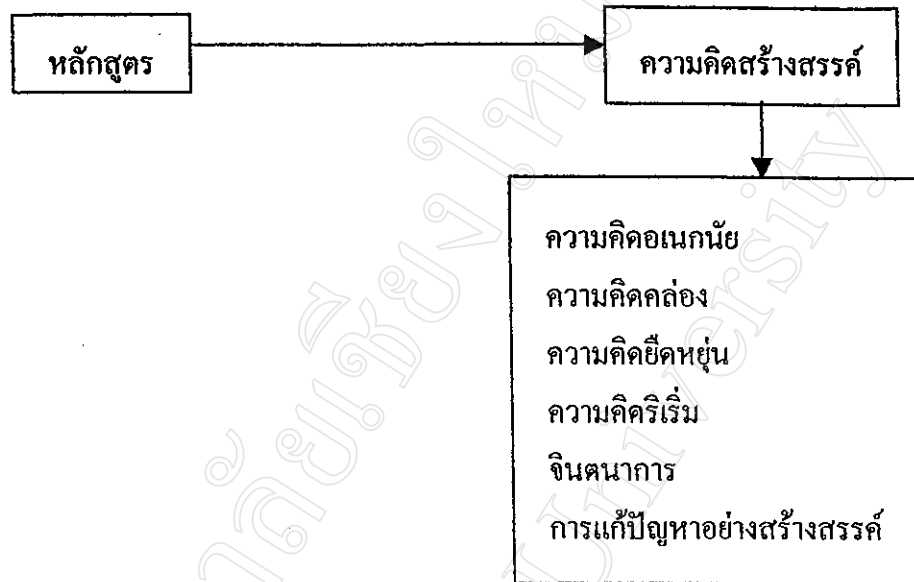
ความหมายที่ 3 หลักสูตร หมายถึง แผนประสบการณ์ซึ่งเมื่อนำไปใช้โดยการสอนตามแผนที่วางไว้ ผลที่ได้รับคือ ประสบการณ์ที่อาจเป็นทั้งผลที่คาดหวังตามแผนหรือผลพลอยได้ก็ได้

ความหมายที่ 4 หลักสูตร หมายถึง ระบบการจัดการศึกษา รวมทั้งการวางแผนการใช้แผนและผลที่ได้รับ ความหมายนี้เป็นความหมายที่กว้างที่สุดซึ่งจะเห็นได้ว่าการสอนก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร โดยไม่แยกออกเป็นเอกเทศเหมือนความหมายอื่น

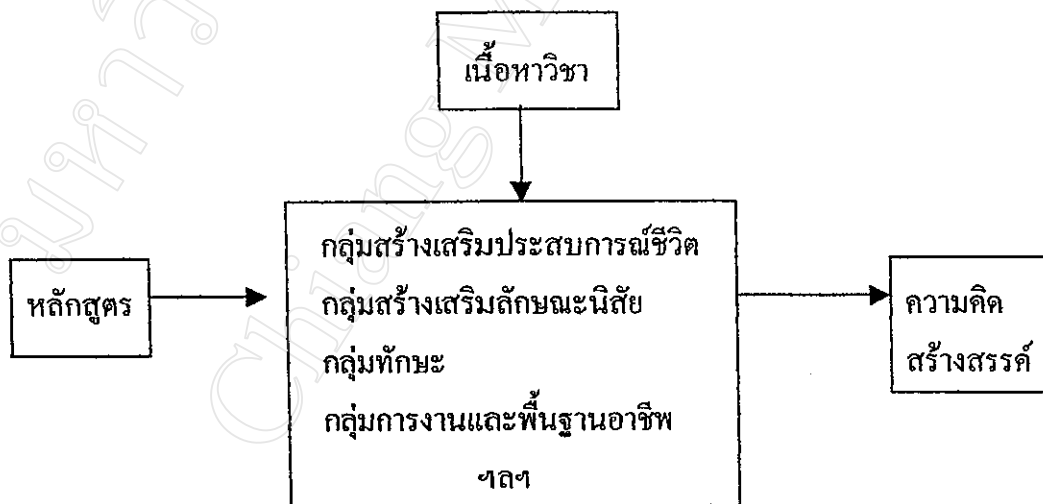
จากความหมายของหลักสูตรดังกล่าวนี้ จะเห็นว่าเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันความแตกต่างกันอยู่ที่ความแคบหรือความกว้างของความหมายของหลักสูตร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่ความหมายที่ 3 คือ หลักสูตรหมายถึง แผนประสบการณ์ซึ่งเมื่อนำไปใช้โดยการสอนตามแผนที่วางไว้ผลที่ได้รับคือ ประสบการณ์ที่เป็นผลที่คาดหวังตามแผน โดยเฉพาะแผนประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นั้น สมศักดิ์ ภูวิภาคารวรรณ (2537, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อาจทำได้ 2 วิธี คือ การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยตรงและการดัดแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่แล้วในโรงเรียนให้มีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เช่น พัฒนาหลักสูตรวิชาสังคมศึกษาศณิตศาสตร์ หรือภาษาอังกฤษ เพื่อให้นักเรียนได้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และมีความคิดสร้างสรรค์ไปด้วยพร้อม ๆ กัน จุดประสงค์ของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในหลักสูตรทั้ง 2 วิธี มีความแตกต่างกันดังแสดงในรูป 4

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยตรง



2. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยผ่านเนื้อหาวิชา



รูป 4 แสดงการเปรียบเทียบหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 2 วิธี

(สมศักดิ์ ภูวิภาคารวรรณ, 2536, หน้า 76-77)

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระทำได้อย่างน้อย 2 วิธีคือ การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยตรงและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยยึดหลักสูตรที่ใช้อยู่ในโรงเรียนเป็นหลักแล้วเพิ่มเนื้อหาให้สัมพันธ์กับหลักสูตรเดิม หรืออาจใช้เทคนิคการสอนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์เข้ามาช่วย

จากการได้ศึกษา เอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดวิธีการพัฒนาหลักสูตรวิธีที่สองคือการพัฒนาหลักสูตรความคิดสร้างสรรค์โดยผ่านเนื้อหาวิชาในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆที่มีอยู่ในโรงเรียนอยู่แล้วมาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูประถมศึกษาโดยสร้างเป็นแผนการฝึกอบรมและบูรณาการเนื้อหาหลาย ๆ วิชา เข้าด้วยกันเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำเอาเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นำเอาไปใช้ในการส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกได้อย่างหลากหลาย หลายวิชา ไม่จำกัดอยู่เฉพาะในเนื้อหาวิชาใดวิชาหนึ่ง และเลือกเอาแต่ละเทคนิคไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงเนื้อหาวิชาและความแตกต่างของนักเรียนเป็นประการสำคัญ