

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน
ระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The Development of Strategic Thinking Training Curriculum for Secondary School
Teachers in Sarasas Affiliated Schools, Northeastern Region

โชติธินันท์ เอกธินันท์พัทธ์* และ ชูเกียรติ วิเศษเสนา**

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,**

Chotthanin Ekthaninphat* and Chookiat Wisetsena**

Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,**,***

Corresponding author E-mail: nasirichanok_panam@hotmail.com

(Received: October 16,2024; Revised: November 18, 2024; Accepted: December 9, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และ 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีการดำเนินงานวิจัย 3 ตอนประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 3 ตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ได้มาจากการกำหนดสัดส่วนโควตาโรงเรียนละ 10 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.76 2) แบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่า IOC ของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-0.80 ค่าความยากง่ายของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.22-0.53 ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28-0.65 และค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 3) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีค่า IOC ของแบบประเมินรายข้อระหว่าง 0.60-0.80 4) แบบสอบถามความพึงพอใจโดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.09-3.21 คะแนน หมายความว่าครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน ควรได้รับการพัฒนาด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ส่วนความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.11-4.28 คะแนน หมายความว่าครูต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าที่เกณฑ์กำหนดไว้ที่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน 2) หลักสูตรฝึกอบรมประกอบไปด้วยเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การฝึกกำหนดเป้าหมาย 2) การฝึกตั้งสมมติฐานเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การฝึกเลือกทางเลือกที่เหมาะสม 4) การฝึกวางแผน 5) การฝึกคาดการณ์และพยากรณ์สถานการณ์ ใช้เวลาในการฝึกอบรมทั้งหมด 30 ชั่วโมง และ 3) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่าครูผู้สอนมีความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.35 คะแนน และหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.28 คะแนน

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, การคิดเชิงกลยุทธ์, การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

This research aimed to: 1) study the current state and needs for a strategic thinking training curriculum, 2) develop a strategic thinking training curriculum, and 3) evaluate the effectiveness of the training curriculum. The research was conducted in three phases. Phase 1 involved studying the current state and needs for the training curriculum. Phase 2 focused on developing the curriculum, and Phase 3 assessed the effectiveness of the curriculum. The study population consisted of secondary school teachers in the Sarasas Affiliated Schools, Northeastern Region, during the second semester of the 2023 academic year. A sample of 30 teachers was selected using simple random sampling, with 10 teachers from each school. The research instruments included: 1) a questionnaire on the current state and needs for the training curriculum, with item-level IOC values ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of .76; 2) a test measuring knowledge and understanding of strategic thinking, with item-level IOC values ranging from 0.60 to 0.80, item difficulty indices between 0.22 and 0.53, item discrimination indices between 0.28 and 0.65, and a reliability coefficient of .79; 3) a curriculum appropriateness evaluation form with item-level IOC values ranging from 0.60 to 0.80; and 4) a satisfaction questionnaire, with item-level IOC values ranging from 0.57 to 1.00 and a reliability coefficient of .74. Data analysis was conducted using mean values, which were compared with expert-defined criteria.

The findings indicated that teachers' current knowledge of strategic thinking ranged from a mean of 3.09 to 3.21, reflecting a moderate level of understanding below the threshold of 3.51. Teachers expressed a high need for training, with mean scores ranging from 4.11 to 4.28, exceeding the threshold of 3.51. The developed training curriculum consisted of five modules: 1) goal setting, 2) hypothesis development for achieving goals, 3) selecting appropriate alternatives, 4) planning, and 5) forecasting and predicting scenarios, and was implemented over a total of 30 hours. The effectiveness of the curriculum was demonstrated by a statistically significant improvement in teachers' strategic thinking knowledge after training ($p < .05$). Overall satisfaction with the curriculum was high (mean = 4.35), and the curriculum was evaluated as highly appropriate (mean = 4.28).

Keywords: Training Curriculum, Strategic Thinking, Curriculum Development

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมในสภาวะการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ได้นั้น พลเมืองต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง การเตรียมพลเมืองภายใต้ความรับผิดชอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การจัดการศึกษาที่บ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนไทยที่มีศักยภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่จำเป็น และที่ควรจะเป็นในโลกแห่งศตวรรษนี้ คือ การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ เน้นบูรณาการ เชื่อมโยงสาระการสอนที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพครูอย่างมาก (นลินี ณ นคร, 2561) การที่จะทำให้งานเกิดผลตามที่กล่าวมา ครูจะต้องมีระบบแห่งการสอนที่ดี รู้จักเทคนิคในการวางแผนการสอนที่ดี ซึ่งปัจจุบันโลกได้วิวัฒนาการไปอย่างไม่หยุดยั้ง แนวคิดการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอนก็ไม่หยุดนิ่ง เปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของโลกเช่นกัน ได้มีเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสอนที่ดีนั้นจะต้องปลูกฝังชักจูงให้ผู้เรียนเกิด

ปัญหา เกิดความคิด เกิดเจตคติและประพฤติปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ โดย สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2554) ได้เสนอแนวคิด Systems Approach ซึ่งเป็นแนวคิดในการสอนที่จะทำให้บังเกิดผลตามข้างต้น ซึ่งโดยหลักวิชาแล้ว Systems Approach เป็นวิธีการคิดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา หรือ การแสวงหาวิถีทาง เพื่อแก้ปัญหาให้ได้ผลตามที่ปรารถนา ซึ่งมีระบบการคิดเป็นขั้นๆ ได้แก่ ขั้นที่ 1 การนิยามปัญหา, ขั้นที่ 2 ขัณฑ์วัตถุประสงค์, ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างเครื่องมือวัดคอยตรวจสอบผล, ขั้นที่ 4 ขั้นเลือกวิธีการปฏิบัติ, ขั้นที่ 5 ขั้นเลือกวิธีการที่ดีที่สุด, ขั้นที่ 6 ขั้นการทดลอง, ขั้นที่ 7 ขั้นการวัดและประเมินผล และขั้นที่ 8 ขั้นปรับปรุงและการขยายการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิด Systems Approach นั้น มีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกับขั้นตอนกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบไปด้วย ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย, ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 3 การหาทางเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด, ขั้นที่ 4 วางแผนการไปสู่เป้าหมาย, ขั้นที่ 5 วางแผนคู่ขนาน, ขั้นที่ 6 จำลองสถานการณ์, ขั้นที่ 7 ลงมือปฏิบัติการตามแผน และขั้นที่ 8 การประเมินผลโดยการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นความคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวิธีการและการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งที่จะประสบความสำเร็จบางอย่าง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2562) ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนที่กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติวิชาชีพของครูเพราะครูต้องวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้หรือทักษะตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว ยังเป็นกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาแบบวัดและประเมินผลผู้เรียน นอกจากนั้นบ้างโรงเรียนครูผู้สอนยังมีบทบาทและภาระหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานการสอน อาทิเช่น ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายปกครองหรืองานอภิบาลนักเรียน ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูแนะแนว ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายงานประกันคุณภาพภายใน หรือแม้กระทั่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมต่างๆตามนโยบายหรือแผนงานของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูคนใดมีหลายภาระหน้าที่แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เวลาที่จำกัด ดังนั้นการคิด เชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะการคิดค้นหาวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม การคิดวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน การคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงเป็นกระบวนการคิดที่สำคัญที่ครูควรได้รับการพัฒนา จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการสร้างและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นกระบวนการ มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม การนิเทศหลังได้รับการฝึกอบรม และการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ จะช่วยการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstine, 1993 อ้างถึงใน ชูชัย สมธิโก, 2558 และ วิชัย วงษ์ใหญ่, 2540) โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (Wexley & Latham, 1991) ซึ่งมีผลงานวิจัยได้ยืนยันว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีทักษะ ความสามารถ ความรู้ หรือเจตคติสูงขึ้นในด้านที่รับการอบรม อาทิเช่น วารุณี อัสวโกสิน (2554) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดีขึ้น และวีรภัทร ไม้หว (2560) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบูรณาการกับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนได้ และอรรถกร ชัยมูล (2561) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการวิจัยในด้านความรู้ วัฒนธรรมการวิจัย ด้านความเชื่อ วัฒนธรรมการวิจัยด้านการใช้งานวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอของครู สูงกว่าก่อนได้รับการอบรม จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการคิด

เชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ให้กับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การวางแผนการทำงาน การวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ก่อนและหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม 2) ความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม 3) ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนครราชสีมา โรงเรียนสารสาสน์วิเทศโคราช และโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดสัดส่วนให้โควตาโรงเรียนละ 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม โดยในขั้นตอนนี้เครื่องมือในการวิจัยประกอบไปด้วย แบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คนตรวจสอบความถูกต้องหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยเครื่องมือในขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งถ้ารายการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าที่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน (ระดับดี) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างควรได้รับการพัฒนาด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และส่วนที่ 2 การศึกษาความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นมาตรวัดประมาณค่า ซึ่งเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งทางผู้วิจัยกำหนดไว้คือ ถ้ารายการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน (ระดับมาก)

แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยในขั้นตอนนี้เครื่องมือในการวิจัย ประกอบไปด้วย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการการคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการพัฒนาครูและบุคลากร และสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้นำมาสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์โดยประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การวัดและประเมินผล แผนการดำเนินการของแต่ละหน่วย และเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การฝึกกำหนดเป้าหมาย 2) การฝึกตั้งสมมติฐานเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การฝึกเลือกทางเลือกที่เหมาะสม 4) การฝึกวางแผน 5) การฝึกคาดการณ์และพยากรณ์สถานการณ์ โดยระยะเวลาในการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ละ 6 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 30 ชั่วโมง

2. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับสำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร และแบบสอบถามความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตร

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยในขั้นตอนนี้เครื่องมือในการวิจัย ประกอบไปด้วย 1) แบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีรูปแบบเป็นข้อสอบอัตนัย โดยมีค่า IOC ของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 0.80 ความยากง่ายของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.22 – 0.53 ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28 – 0.65 และค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 2) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมิน โดยมีค่า IOC ของแบบประเมินรายข้ออยู่ระหว่าง 0.57 – 0.86 3) แบบสอบถามความพึงพอใจโดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 0.80 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ แล้วครูผู้สอนที่ทำแบบประเมินแล้วส่งกลับมาให้กับทางผู้วิจัยต่อไป

ตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ในขั้นที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างหลักสูตร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนงาน และผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะในขั้นที่ 3 การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผ่านการปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำจากการการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ โดยครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมิน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละรายการประเมิน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่ามีความเหมาะสมไม่ต้องปรับปรุง และกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ไม่ต้องปรับปรุง ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมของแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Paired Samples t – test)

2. วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมิน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

3. วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	สภาพปัจจุบัน		ความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม	
	คะแนนเฉลี่ย	ผลการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ผลการประเมิน
1. การกำหนดเป้าหมาย	3.21	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.11	สูงกว่าเกณฑ์
2. การตั้งสมมติฐาน	3.20	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.16	สูงกว่าเกณฑ์
3. การเลือกทางเลือกที่เหมาะสม	3.21	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.25	สูงกว่าเกณฑ์
4. การวางแผน	3.09	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.19	สูงกว่าเกณฑ์
5. การคาดการณ์และการ พยากรณ์สถานการณ์	3.15	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.28	สูงกว่าเกณฑ์

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินตนเองทั้ง 5 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่ทางผู้วิจัยกำหนดที่ 3.51 คะแนน และสอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งพบว่า ผลการประเมินความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 5 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่ทางผู้วิจัยกำหนดที่ 3.51 คะแนน จึงสรุปได้ว่าครูผู้สอนควรได้รับหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยมีเนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ช่วงคะแนน	ผลการประเมิน
1. ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม	3.62 – 4.37	เหมาะสม
2. ความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม	0.57 – 0.86	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	0.57 – 0.86	สอดคล้อง
4. ความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตร	0.57 – 1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละรายการประเมินอยู่ในช่วงคะแนน 3.62 – 4.37 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดไว้ที่ระดับ 3.51 คะแนน ถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม และผลการประเมินความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องและมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุงตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของครูผู้สอน
ก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	t	Sig
1. ก่อนการทดลองใช้หลักสูตร	30	30	17.87	59.56	2.86	10.98*	0.00
2. หลังการทดลองใช้หลักสูตร	30	30	25.63	85.44	1.88		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 17.87 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.86 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 25.63 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.88 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังได้รับการฝึกอบรมมากกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.33	0.79	มาก	6
2. เนื้อหาและระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.30	0.78	มาก	8
3. กิจกรรมและขั้นตอนในการฝึกอบรม	4.47	0.67	มาก	3
4. สื่อและเอกสารประกอบที่ใช้ฝึกอบรม	4.03	0.84	มาก	10
5. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.07	0.81	มาก	9
6. ความสะดวกและสวัสดิการที่ได้ในการเข้ารับการฝึกอบรม	4.53	0.67	มากที่สุด	2
7. ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับ	4.33	0.79	มาก	6
8. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม	4.43	0.76	มาก	4
9. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรหรือโค้ช	4.40	0.76	มาก	5
10. ความคุ้มค่าและประโยชน์จากการเข้ารับการฝึกอบรม	4.60	0.61	มากที่สุด	1
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมิน	4.35			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมมีคะแนนระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมินอยู่ที่ 4.34 คะแนน แสดงว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. หลักการและเหตุผล (ที่มาของหลักสูตร) มีความเหมาะสม	4.13	0.85	มาก	7
2. องค์ประกอบภายในหลักสูตรเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.07	0.85	มาก	10
3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรชัดเจน และเหมาะสม	4.20	0.83	มาก	6
4. เนื้อหาสาระในหลักสูตรมีความครอบคลุมเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ความเหมาะสม	4.10	0.83	มาก	8
5. แนวทางหรือเกณฑ์การประเมินผลหลักสูตรชัดเจนและเหมาะสม	4.07	0.81	มาก	10
6. เป้าหมายที่ต้องการหลังได้รับการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.57	0.66	มากที่สุด	2
7. กิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม สามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้และกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์	4.33	0.79	มาก	4
8. วัน เวลา และสถานที่ มีความเหมาะสม	4.67	0.59	มากที่สุด	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
9. ผู้ถ่ายทอด ผู้ฝึกอบรมหรือโค้ช มีความเหมาะสม	4.40	0.76	มาก	3
10. เล่มหลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถเป็นคู่มือไปใช้ในการฝึกอบรมได้	4.27	0.81	มาก	5
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมิน	4.28			

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับความเหมาะสมเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมินอยู่ 4.28 คะแนน แสดงว่าครูผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ที่ระดับมาก

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีผลการประเมินความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมาครูปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งครูผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือออกแบบแผนงาน นโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่ควร เป็นผลให้ครูผู้สอนมีโอกาสใช้และฝึกฝนการคิดเชิงกลยุทธ์น้อย และตลอดที่ผ่านมาทางโรงเรียนยังไม่มีแบบประเมินการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้ประเมินครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนไม่ทราบระดับความรู้ และความสามารถด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของตนเอง และทางโรงเรียนยังไม่เคยมีหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมาก่อน จึงเป็นผลให้ครูผู้สอนมีความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมและมีความเชื่อมั่นว่าหลักสูตรฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการคิดเชิงกลยุทธ์แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานพัฒนาขึ้นจากเดิม หรือแม้กระทั่งการวางแผนเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิการ์ สุทธหลวง (2565) โดยได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสภาพปัจจุบันพบว่าครูยังต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการคิด การวางแผน การออกแบบการเรียนการสอนเชิงรุก จึงทำให้ครูต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเพราะมีความเชื่อมั่นว่า การฝึกอบรมสามารถใช้เป็นโอกาสในการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าและมีทัศนคติที่ดีในการทำงานได้

5.2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่าองค์ประกอบและเนื้อหาในหลักสูตรมีความเหมาะสม และมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยหลักสูตรฝึกอบรมประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การวัดและประเมินผล แผนการดำเนินการของแต่ละหน่วย และเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การฝึกกำหนดเป้าหมาย 2) การฝึกตั้งสมมติฐานเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การฝึกเลือกทางเลือกที่เหมาะสม 4) การฝึกวางแผน 5) การฝึกคาดการณ์และพยากรณ์สถานการณ์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taba (1962) ที่กล่าวว่าในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความต้องการ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นขั้นตอน 3) การคัดเลือกเนื้อหาสาระ เป็นการกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้เป็นขั้นตอนการจัดลำดับเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร 7) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผลเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราภรณ์ อัจฉาไพ (2565) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดความรู้ในเนื้อหาศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยในการวิจัยหลักสูตรฝึกอบรมมีโครงสร้างหลักสูตรที่ประกอบไปด้วย 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตร 4) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 5) สื่อการเรียนการสอน และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นอกจากองค์ประกอบที่กล่าวมาในข้างต้นแล้ว สิ่งที่ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้แก่ คู่มือหรือคำอธิบายสำหรับผู้ใช้หลักสูตร เพราะจะทำให้ผู้ดำเนินการกิจกรรมหรือ “โค้ช” ดำเนินการได้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาหลักสูตรในงานวิจัยของ พระปลัดนันทนัญญ์ ศฤงคาร (2564) ซึ่งดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) สำหรับพระสอนศีลธรรม ระดับประถมศึกษา พบว่าหลักสูตรประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และเกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย คู่มือหลักสูตรสำหรับผู้ใช้ในการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์หลังได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนได้รับหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรม เน้นให้ครูผู้สอนถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ออกมา และเชื่อมโยงกับสถานการณ์และประสบการณ์จริง โดยใช้กระบวนการขั้นตอนการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยมี “โค้ช” เป็นผู้กระตุ้น ให้คำแนะนำ พร้อมกับการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังผู้อื่น ทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัชทร ไม้ไหว (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ผลเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียน เป็นเครือข่าย การทำงานในเชิงรุกเกิดการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างโรงเรียน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และนวัตกรรมระหว่าง การฝึกอบรม นอกจากนั้นผลการประเมินความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรถกร ชัยมูล (2561) โดยได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงความต้องการและความสนใจ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตประจำวัน การวิเคราะห์ประสบการณ์ และความต้องการเป็นผู้นำตนเอง ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรม วิทยากรจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนเท่านั้น และคอยกระตุ้นให้ครูได้ สะท้อนคิด ทำให้กิจกรรมเป็นที่น่าสนใจและทำให้อยากร่วมกิจกรรม

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1.1 การกำหนดนโยบายพัฒนาครู บุคลากรทางศึกษา รวมไปถึงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ควรเพิ่ม หลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ในแผนปฏิบัติการตามนโยบายของโรงเรียน เนื่องจากการการคิดเชิงกลยุทธ์เป็น กระบวนการคิดที่สำคัญที่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา

6.1.2 โรงเรียนในเครือข่ายควรสนับสนุนให้ ครู บุคลากรทางศึกษา และผู้บริหารได้รับความรู้ และการ ฝึกประสบการณ์ การพัฒนาด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากโรงเรียนในเครือข่ายมีการพัฒนานโยบายในการพัฒนาการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารเวลา จึงต้องอาศัยความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมาย วางแผน และหาวิธีทางเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมายนั้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.2.1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ควรศึกษาสภาพปัญหา สภาพแวดล้อม และความต้องการพัฒนาด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แล้วปรับองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม สือ ลักษณะกิจกรรม การวัดผลและการประเมินให้เหมาะสมกับบริบท ความต้องการ ช่วงเวลา จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมของแต่ละโรงเรียน จะทำให้การใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2.2 ผู้ดำเนินการฝึกอบรม (โค้ช) ควรศึกษารายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เป็นโค้ช ควรมีทักษะความสามารถ องค์กรความรู้ ความสามารถในการนำเสนอ การจัดกิจกรรม การโน้มน้าวให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะได้ผลที่ถูกต้องสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้

6.2.3 ควรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในส่วนของ ตัวอย่างหรือแบบฝึกประสบการณ์ให้หลากหลาย และตามบริบทสภาพสังคม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์กับปัญหาหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย และตรงตามสภาพปัจจุบัน

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.3.1 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมความสามารถหรือทักษะด้านอื่นๆที่มีความจำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพของครู เช่น หลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์

6.3.2 ศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวางแผนโครงการ และกิจกรรม สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา

7. เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2562). *การคิดเชิงกลยุทธ์ Strategic Thinking*. ชัคเชส พับลิชชิง.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นลินี ณ นคร. (2561). *การออกแบบการวัดประเมินการคิด*. สันติศิริการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พระปลัดนนท์ ญฺญ. ศฤงคาร. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) สำหรับพระสอนศีลธรรม ระดับประถมศึกษา* [ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรารณ อางคาไพ. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดความรู้ในเนื้อหาศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู* [ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วารุณี อัครโกสิน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* [ปริญาพนธ์การศึกษาดุฎฐบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2540). *โครงการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. สุวีริยาสาส์น.
- วีรภัทร ไม้ไผ. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุฎฐบัณฑิต]. วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- สุพรรณิการ์ สุทธิหลวง. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2554). การปฏิรูปการศึกษา. มิตรภาพการพิมพ์ 1995.
- อรรถกร ชัยมูล. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. Harper Collins.