
รายงานวิจัย
การพัฒนาโมเดล
การฝึกอบรมผู้บังคับ
บัญชาลูกเสือ
จิตอาสาพระราชทาน

ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน
(*Blended Training*)



สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๖๔



รายงานวิจัย

การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบ
การพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

๒๕๖๔

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ทุกท่าน ผู้รายงานขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการร่วมเป็นคณะดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล คู่มือการใช้โมเดล และเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณคณะวิจัย คณะวิทยากร คณะทำงานทุกท่าน ที่ดำเนินกิจกรรมตามโครงการฝึกอบรม ตลอดจนจัดทำรายงานวิจัยการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ในครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมาย ที่ทุ่มเท เสียสละ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองในการฝึกอบรม ตลอดจน นำทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา และนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักและศรัทธาต่อกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน สามารถทำคุณประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมต่อไป

นายสุริยะ ใจวงษ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ชื่อเรื่อง	รายงานวิจัยการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
ผู้รายงาน	นายสุริยะ ใจวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

รายงานการวิจัยการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) 2) เพื่อพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) 3) เพื่อศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้ กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา คือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้กำกับลูกเสือในสถานศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 60 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 120 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง มีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) และระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้ วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้สถิติพื้นฐาน

ผลการพัฒนา พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) พบว่า การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มักจะมีการฝึกอบรมในรูปแบบ on site ทั้ง

หลักสูตรระยะเวลาในการฝึกอบรมมีน้อย จึงทำให้มีโอกาสนำเนื้อหาที่เกี่ยวข้องค่อนข้างจำกัด ขาดการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อความต้องการ วิทยากรมีวิธีการนำเสนอองค์ความรู้ด้วยกิจกรรมที่ไม่หลากหลาย สื่อประกอบการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ไม่มีการวัดและประเมินผลการ และการนิเทศติดตามผลการฝึกอบรม รวมทั้งปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 (Covid-19) อย่างรุนแรงในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งส่งผลต่อการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรวมคนจำนวนมากนั้น จะต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง และต้องดำเนินการตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือแบบผสมผสาน (Blended Training) จึงเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและทบทวนเนื้อหาเดิมได้ในภายหลัง ลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)

2. ผลการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) พบว่า องค์ประกอบโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ ขั้นตอนกิจกรรม 4) การติดตามและประเมินผล 5) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และ 6) ข้อมูลป้อนกลับ

3. ผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ คะแนนเฉลี่ยด้านคุณลักษณะหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และมีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“ลูกเสือ” คือภาพลักษณ์ที่สังคมรับรู้และตระหนักในคุณค่าด้วยเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยให้กับเยาวชนของชาติและผู้ที่เป็นลูกเสือคือผู้ที่บำเพ็ญประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่นโดยภาพลักษณ์และคุณค่าของการลูกเสือที่กล่าวนี้เกิดจากการบ่มเพาะและปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่องนับร้อยปีจนเป็นที่ประจักษ์ของชนในชาติและสังคมโลกโดยหลักการของจิตอาสา คือจิตแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่ผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจสมัครใจซาบซึ้งใจ และปิติสุขที่ได้เสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญาในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นอันสอดคล้องต้องกันกับหลักการของการลูกเสือในการบำเพ็ญประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติพิจารณาเห็นว่า โดยหลักการของจิตอาสา คือจิตแห่งการให้ ความดีงามทั้งปวงแก่ผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจ สมัครใจ ซาบซึ้งใจ และปิติสุขที่ได้เสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญาในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น การดำเนินงานโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน นอกเหนือจากการถวายความจงรักภักดี และสนองพระราชดำริโครงการจิตอาสาพระราชทานขององค์ประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติไปสู่เด็กและเยาวชน แล้วสำนักงานลูกเสือแห่งชาติยังมีความมุ่งหวังในการดำเนินงานโครงการนี้ให้เป็นกิจกรรมที่ช่วยบ่มเพาะ และเสริมสร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และมีความรับผิดชอบต่องานส่วนหนึ่งคือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนอยู่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในสังคม มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมสามารถพิจารณาและรับรู้ผลกระทบต่อสังคมจากการกระทำของตน ที่สำคัญคือการทำกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือ เนตรนารี จะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของการลูกเสือ และเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานลูกเสือแห่งชาตินำเสนอร่างหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 2 หลักสูตรถึงสำนักพระราชวัง เพื่อขอพระราชทานหลักสูตรการฝึกอบรม และขอพระราชทานตราสัญลักษณ์ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน เพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือนำมาโครงการจิตอาสาพระราชทาน มาเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ถวายความจงรักภักดีแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวประมุขของคณะลูกเสือแห่งชาติ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นพันธกิจหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีความจำเป็นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในด้านต่างๆตามความต้องการของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานซึ่งมีหลากหลายวิธี เช่น การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ การการศึกษาต่อการฝึกงาน การทัศนศึกษา การสอนงาน รวมทั้งการฝึกอบรมที่นับได้ว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นกระบวนการใน

การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ หรือทัศนคติขององค์กรหรือหน่วยงานซึ่งรูปแบบหรือกระบวนการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการฝึกอบรม โดยเลือกใช้สื่อและวิธีการในการอบรมที่เหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ และติดตามเนื้อหาส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มีความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งสามารถฝึกปฏิบัติงานนอกเหนือจากการฝึกอบรม ในปัจจุบันที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายรูปแบบ จึงมีแนวคิดในการประยุกต์ใช้ศักยภาพดังกล่าวสำหรับการฝึกอบรม นอกเหนือจากการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมในรูปแบบการอบรมแบบเผชิญหน้า (Face to Face) ไปสู่การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training)

การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาบุคลากร โดยการผสมผสานระหว่างการอบรมแบบดั้งเดิมกับการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เนื่องจากการฝึกอบรมแบบผสมผสานมีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและทบทวนเนื้อหาเดิมได้ในภายหลัง โดยมีการผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายเข้าด้วยกัน เช่น การฝึกอบรมแบบพบหน้าวิทยากร การบรรยาย การฝึกปฏิบัติร่วมกับวิธีการฝึกอบรมบนเว็บด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาเนื้อหาการฝึกอบรมบนแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้แบบเปิดจากเว็บไซต์ต่างๆ การสนทนาผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ การส่งงานผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรหรือหน่วยงาน รวมทั้งมีคุณลักษณะที่ต้องการจากผลการวิจัยของ ชากฤษ เหลี่ยมไธสง (2554), ดวงกมล อุบลศรี (2554), ภราดร เสถียรไชยกิจ(2555), ปัทมา จันทรวิมล (2556), จารุมน หนูคง และณมน จิรังสุวรรณ (2558) และไชยยา อะการะวัง (2558) พบว่าการฝึกอบรมแบบผสมผสานมีประสิทธิภาพที่ดี และส่งผลต่อความรู้ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งนี้เนื่องมาจากกิจกรรมการฝึกอบรม และรูปแบบการออกแบบ และจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งการเรียนแบบออนไลน์ และการเรียนแบบเผชิญหน้า สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

จากอดีตสู่ปัจจุบัน ผู้วิจัยเล็งเห็นความจำเป็นของการพัฒนาการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะมีการฝึกอบรมในรูปแบบ On Site ทั้งหลักสูตร มีระยะเวลาน้อยในการฝึกอบรมทำให้ผู้กำกับลูกเสือ

มีโอกาสเรียนรู้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องค่อนข้างจำกัด ประกอบกับปัจจุบันมีปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 (Covid-19) อย่างรุนแรงในประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อการจัดกิจกรรมต่างๆที่ต้องรวมคนจำนวนมาก ต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง และต้องดำเนินการตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่มีการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 (Covid-19) จำนวนมาก จึงถูกจัดอยู่ในพื้นที่สีแดง และอ้างตามประกาศคำสั่งจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ 9716/2564 เรื่อง มาตรการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID 19) (ฉบับที่ 34) ลงวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ.2564 ได้กำหนดแนวปฏิบัติให้การจัดกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีจำนวนรวมกันมากกว่า 100 คนแต่ไม่เกิน 200 คนต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอท้องที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อโรค และเพื่อให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับการอบรมสามารถเรียนรู้จากวิทยากรผู้ให้ความรู้ และค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่มีขีดจำกัด เพื่อลดการรวมกลุ่มให้น้อยลงเพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) การฝึกอบรมแบบผสมผสานจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานระดับหน่วยสถานศึกษาประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้ดำเนินการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อส่งเสริมให้บังคับบัญชาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือได้เสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความรัก ความศรัทธาต่อจิตอาสาพระราชทาน บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมมีความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมให้เป็นแบบผสมผสาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดกิจกรรม และความรู้ให้ผู้รับการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้กำกับลูกเสือมีความรู้ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะที่ดีสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ และพร้อมในการพัฒนาตนเองและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นอย่างไร
2. โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ควรเป็นอย่างไร
3. ผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
2. เพื่อพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
3. เพื่อศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบผสมผสาน (Blended Training) เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น ผลการวิจัยจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
2. ได้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
3. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานส่วนราชการ องค์การการศึกษาอื่นๆ สามารถนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปพัฒนาเสริมสร้างทักษะกระบวนการด้านลูกเสือสำหรับผู้บังคับบัญชาลูกเสือได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน โครงสร้างหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน แบ่งเป็น 2 หลักสูตร ประกอบด้วย (1) หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ มีจำนวน 3 หมวด 9 รายวิชา และ (2) หลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน มีจำนวน 9 รายวิชาย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน มีจำนวน 3 หมวด 9 รายวิชา

หมวดที่ 1 ความเป็นชาติกับสถาบันพระมหากษัตริย์และลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

รายวิชาที่ 1.1 การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

รายวิชาที่ 1.2 การสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมือง

รายวิชาที่ 1.3 หลักการและวิธีการโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ

รายวิชาที่ 1.4 โครงการตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: เกษตรทฤษฎีใหม่ “โคก หนอง นา”

หมวดที่ 2 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานและการดำเนินกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา

รายวิชาที่ 2.1 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

รายวิชาที่ 2.2 บทบาทหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา

รายวิชาที่ 2.3 การวางแผนและการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา

หมวดที่ 3 สมรรถนะวิทยากรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

รายวิชาที่ 3.1 การประยุกต์ใช้ทักษะลูกเสือของวิทยากรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

รายวิชาที่ 3.2 เทคนิคการเป็นวิทยากรและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

2. การฝึกอบรมรูปแบบทั่วไป ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของ Westbury and Cloin (1975), Marsh and Stafford (1984), Bader and Bloom (1994), Vella (1995), Pont (1995), Rothwell (1996), Harris (1997), Silberman (1998), Dessler (1998), Schmidt and Hunter (2004), Rosen, Frust and Blackburn (2006), ทวีป อภิสิทธิ์ (2536), ฐิระ ประवालพฤกษ์ (2538), สมคิด บางโม (2539), วิจิตร อาวะกุล (2540), จงกลณี ชุตินาเทรินทร์ (2542), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544), ช่อเพชร เบ้าเงิน (2545), สมบูรณ์ตันยะ (2545), สุพัตรา ศรีสุวรรณ (2545), สุเมธ งามนก (2549) และสมชาติ กิจยรรยง และ อรรถจริณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรมรูปแบบของการฝึกอบรม กระบวนการขั้นตอนของการฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยฝึกฝนพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะปฏิบัติ หรือ ความชำนาญการกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ และมีเจตคติที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนา ทักษะและเปลี่ยนแปลงเจตคติ แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ได้ 4 ประเภท คือ

1) การฝึกอบรมก่อนประจำการ 2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ 3) การฝึกอบรมในโครงการ และ 4) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนการฝึกอบรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

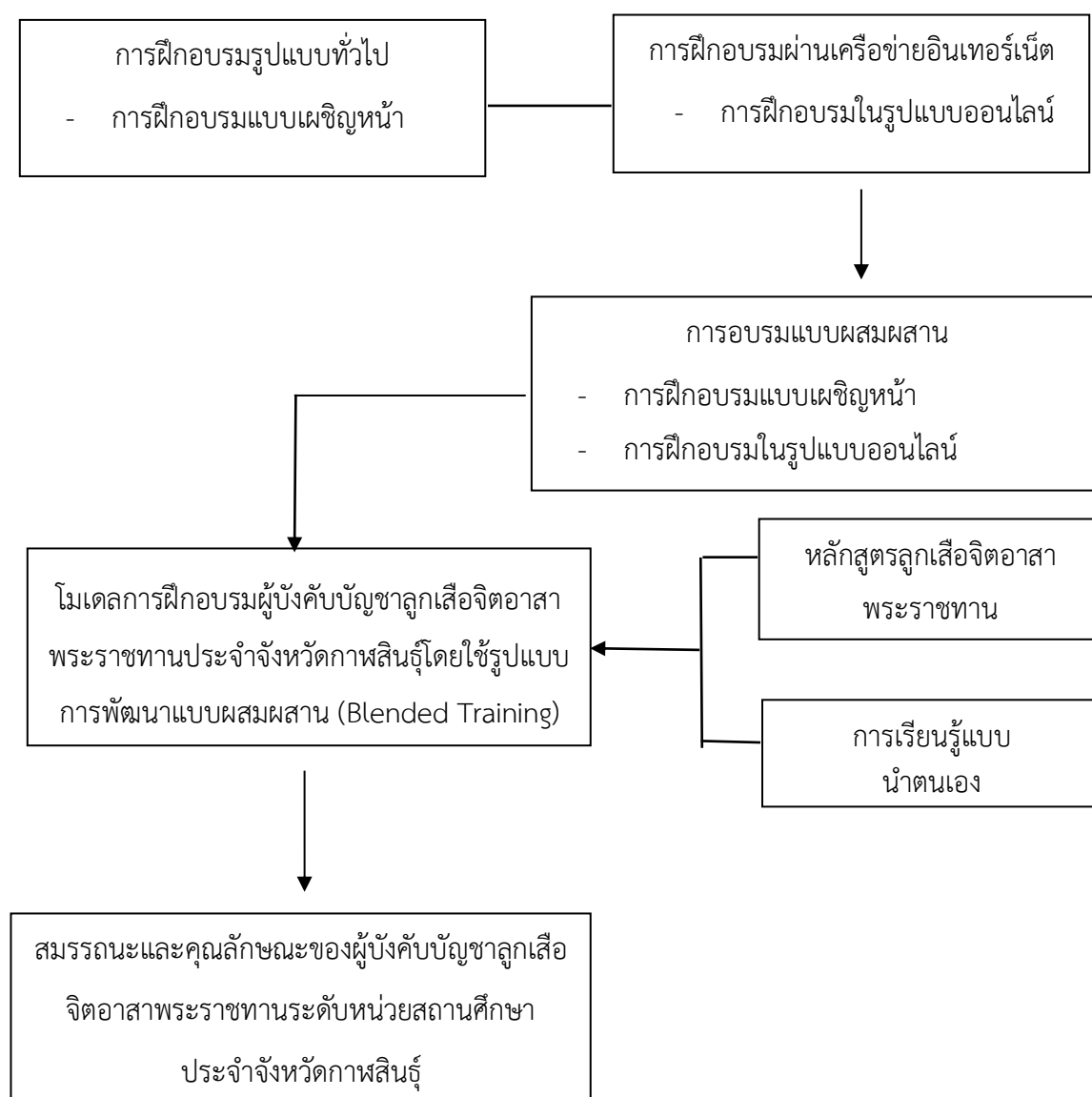
3. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือการฝึกอบรมบนเว็บตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Badran Ibrahim and Frankin (1995), Clark (1996), Driscoll (1997), James (1997), Khan (1997), Parson (1997), Jones and Farquhar (1997), Lynch and Horton (1999), Maddux and Johnson (1997), Bailey and Blythe (1998), Hughes and Hewson (1998), Nielsen (2001), ถนอมพรเลาหจรัสแสง (2545), ปรัชญนันท์ นิลสุข (2550), ธิดาวิวัฒน์พาณิชย์ (2551), เนาวนิตย์ สงคราม (2553), รจนาศรีสังวร (2553), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554), สิทธิชัยบุษหมั่น (2556),

อุทุมพร พัตวิทย์บุญประคม (2556), ยศระวีสายทองคำ (2558), สมชายพาชอบ (2556) และ ไชยยา อะการะวัง (2558) ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บ การเรียนการสอนบนเว็บ องค์ประกอบของการเรียนการสอนบนเว็บ กระบวนการฝึกอบรมบนเว็บ การออกแบบการฝึกอบรมบนเว็บ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการฝึกอบรมบนเว็บเป็นการฝึกอบรมโดยนำเทคโนโลยีเว็บ และการเชื่อมต่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทาง รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถกำหนดเวลาหรือสถานที่ตามความต้องการของผู้เข้าอบรม อีกทั้งยังสามารถเลือกเนื้อหาตามความสนใจและความต้องการได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สังเคราะห์กระบวนการ ขั้นตอนสำหรับการฝึกอบรมบนเว็บ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม 4) การสร้างหลักสูตรเนื้อหาและกิจกรรมฝึกอบรม 5) เทคโนโลยีเว็บและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 6) การดำเนินการฝึกอบรม และ 7) การติดตามและประเมินผล

4. การฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Mcdonald and Hite (2005), Bernath (2012), Graham (2012), Horn and Staker (2011), ใจทิพย์สงขลา (2550), จินตวิรัชคล้ายสังข์และประกอบกรณิกิจ (2552), ปณิตวารรณพิรุณ(2554), คชาภุษาเหลี่ยมไธสง (2554) ฉันทิพย์สาธิตานันต์ (2554) ดวงกมลอุบลศรี (2554) ภราดรเสถียรไชยกิจ (2555), ปัทมาจันทวิมล (2556), เสมอกาญจน์ โสภณหิรัญรักษ์ (2557), จารุมณ หนูคง และณมน จิรังสุวรรณ (2558) และไชยยา อะการะวัง (2558) ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายความสำคัญองค์ประกอบ เกณฑ์การพิจารณาการเลือกวิธีการฝึกอบรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการฝึกอบรมแบบผสมผสานเป็นการฝึกอบรมที่ผสมผสานระหว่างการอบรมแบบดั้งเดิมโดยใช้วิธีการอบรมแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) กับการฝึกอบรมด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในรูปแบบออนไลน์เพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เข้ารับการอบรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนบรรลุจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่ตั้งไว้ซึ่งการฝึกอบรมในแต่ละรูปแบบมีทั้งส่วนดีและส่วนที่เป็นข้อจำกัด การเลือกวิธีการในการฝึกอบรมนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้าอบรม ระยะเวลา ความรู้พื้นฐานและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์การฝึกอบรมแบบผสมผสานจากนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่าน พบว่าวิธีการของการฝึกอบรมแบบผสมผสานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า และการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์

5. การเรียนรู้แบบนำตนเอง ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Knowles (1975), Dixon (1992), Hiemstra and Burns (1997), Tough (1979), เกียรติศักดิ์ วจีศิริ (2553), จุฬารัตน์ เพชรวิเศษ (2554), พัชรพร ปฏิกรณ์ (2554), อุทุมพรพัต วิทย์บุญประคม (2556), ธนะวัฒน์ วรรณประภา (2558), ยศระวี วายทองคำ (2558), ภาพพิมพ์ เชื้อทหาร (2558), กนิษฐา บางภูมร (2559) และสุคนธ์ทิพย์ ทินาภรณ์ (2559) ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง กระบวนการ ขั้นตอนของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ลักษณะของบุคคลที่มีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นแนวทางการเรียนรู้การออกแบบ วางแผนการเรียนรู้ กำหนดวิธีการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน หรือมีผู้สอนคอยช่วยเหลือก็ได้ จากการสังเคราะห์กระบวนการ/ขั้นตอนการเรียนรู้แบบนำตนเองประกอบไปด้วย 1) การปฐมนิเทศ 2) การปรับพื้นฐานความรู้ 3) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 4) การแสวงหาและรวบรวมความรู้ด้วยตนเอง 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 6) การนำเสนอผลการเรียนรู้ และ 7) การประเมินผล กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ครั้งนี้ ผู้รายงาน ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านวิธีการดำเนิน

วิธีการดำเนินงานวิจัยเป็น 3 ระยะ และในแต่ละระยะของการวิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการ แหล่งข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การดำเนินการระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับองค์ประกอบ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ประสบความสำเร็จในเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา องค์ประกอบ และแนวทางในการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ จำนวน 9 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

3. สังเคราะห์สารสนเทศเพื่อเป็นกรอบองค์ประกอบของร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

การดำเนินการระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

2. ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

3. ปรับปรุงโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ

4. ร่างคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

5. ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

6. ปรับปรุงคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

การดำเนินการระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ที่ผู้รายงานพัฒนาขึ้น

2. ประเมินผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม ประเมินทักษะ ประเมินคุณลักษณะ และสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่เข้ารับการฝึกอบรม

2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชานวญลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้กำกับลูกเสือในสถานศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 60 โรงเรียน รวมจำนวน 120 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบประเมินทักษะ และแบบประเมินคุณลักษณะ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานระดับหน่วยสถานศึกษาประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2564 หมวดที่ 2 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานและการดำเนินกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ.2564 : 6-7)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ฝึกอบรมแบบผสมผสาน หมายถึง การผสมผสานวิธีการหรือรูปแบบการอบรมในห้องฝึกอบรมกับการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้หลักการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียนแสวงหาผู้สนับสนุนแหล่งความรู้ สื่อการศึกษาที่ใช้ในการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งนี้ผู้เรียนอาจได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรืออาจจะไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ได้

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่เป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หมายถึง การฝึกอบรมโดยนำเทคโนโลยีเว็บและการเชื่อมต่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทาง รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บผู้เข้ารับการอบรมสามารถกำหนดเวลาหรือสถานที่ตามความต้องการของผู้เข้าอบรม อีกทั้งยังสามารถเลือกเนื้อหาตามความสนใจ และความต้องการได้

4. แนวทางการฝึกอบรม หมายถึง คำแนะนำหรือรายละเอียดขั้นตอนที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านลูกเสือ สำหรับผู้กำกับลูกเสือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. การฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน หมายถึง การฝึกอบรมวิทยากรแกนนำลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ประจำจังหวัดและผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาของสถานศึกษาหรือกลุ่ม/กองลูกเสือนอกโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานตามหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด

6. การฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน หมายถึง การฝึกอบรมลูกเสือ เนตรนารี ที่สมัครเป็นสมาชิกหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานสังกัดกลุ่มหรือกองทั้งในและนอกสถานศึกษาตามหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด

7. วิทยากรแกนนำลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด หมายถึง บุคลากรทางการลูกเสือที่สำนักงานลูกเสือจังหวัดพิจารณาคัดเลือก จังหวัดละ ๒๐ คน เพื่อทำหน้าที่ร่วมกับสำนักงานลูกเสือจังหวัดเป็นผู้ให้การฝึกอบรมหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน โดยพิจารณาคัดเลือกจากผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในเขตปกครองของจังหวัดที่มีคุณสมบัติทางลูกเสือดังนี้

7.1 ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาทุกหน่วยงานมีคุณวุฒิลูกเสือขั้นต่ำ W.B.

(1) ศึกษาธิการจังหวัดหรือรองศึกษาธิการจังหวัด

(2) ผู้อำนวยการสำนักงานหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดหรือผู้อำนวยการ กศน. อำเภอ
 7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดมีคุณวุฒิลูกเสือขั้นต่ำ A.L.T.

- ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริม
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

8. ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสังกัดสถานศึกษาที่สมัคร
 เข้าร่วมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน จังหวัดละ 60 สถานศึกษา สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย
 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และผู้บังคับบัญชาลูกเสือในตำแหน่งผู้กำกับกลุ่มลูกเสือหรือรองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ
 หรือผู้กำกับกองลูกเสือหรือรองผู้กำกับกองลูกเสือ 1 คน

9. ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน หมายถึง ลูกเสือ เนตรนารี ประเภทสามัญ สามัญรุ่นใหญ่ และ
 วิสามัญทุกเหล่าในสังกัดสถานศึกษาที่สมัครเป็นสมาชิกหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน และผ่านการ
 ฝึกอบรมตามหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด

10. หน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน หมายถึง สมาชิกลูกเสือ เนตรนารี ประเภทสามัญ
 สามัญรุ่นใหญ่ และวิสามัญ ทุกเหล่าในสังกัดกลุ่มลูกเสือหรือกองลูกเสือของสถานศึกษาที่ประสงค์จะทำ
 กิจกรรมจิตอาสาและรวมตัวกันสมัครเป็นสมาชิกของหน่วย หน่วยละ 10 – 40 คนสถานศึกษาหนึ่งอาจมี
 หน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานได้มากกว่า 1 หน่วย แต่ทุกหน่วยต้องมีผู้บังคับบัญชาและลูกเสือที่ผ่านการ
 ฝึกอบรมและได้รับอนุญาตให้ตั้งหน่วยจากผู้มีอำนาจอนุญาต

11. ผู้มีอำนาจอนุญาตตั้งหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด
 สำหรับหน่วยลูกเสือสถานศึกษาทุกสังกัดในเขตปกครองของจังหวัด ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร
 สำหรับหน่วยลูกเสือสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติสำหรับหน่วย
 ลูกเสือสถานศึกษาสังกัดส่วนกลาง

12. ผู้อำนวยการฝึกอบรมและวิทยากรประจำกลุ่ม หมายถึง บุคลากรทางการลูกเสือที่สำนักงาน
 ลูกเสือจังหวัดคัดเลือกเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและวิทยากรประจำกลุ่มในการฝึกอบรมวิทยากรแกนนำ
 ลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและประจำจังหวัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบผสมผสาน (Blended Training) ตามโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ผู้รายงานมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
2. การฝึกอบรม
3. การฝึกอบรมบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
4. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน
5. การพัฒนารูปแบบ
6. การเรียนรู้แบบนำตนเอง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

“ลูกเสือ” คือภาพลักษณ์ที่สังคมรับรู้และตระหนักในคุณค่า (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2564) ด้วยเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยให้กับเยาวชนของชาติและผู้ที่เป็นลูกเสือคือผู้ที่บำเพ็ญประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่นโดยภาพลักษณ์และคุณค่าของการลูกเสือที่กล่าวนี้เกิดจากการบำเพ็ญและปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่องนับร้อยปี จนเป็นที่ประจักษ์ของชนในชาติและสังคมโลก ครั้นเมื่อพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้หน่วยราชการในพระองค์ 904 ร่วมกันจัดโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติ เพื่อแสดงความสำนึกพระมหากรุณาธิคุณ ที่มีต่อพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร และสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่ทรงประกอบพระราชกรณียกิจนานับประการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างต่อเนื่องยาวนานมา

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติพิจารณาเห็นว่า โดยหลักการของจิตอาสา คือจิตแห่งการให้ ความดีงามทั้งปวงแก่ผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจ สมควรใจ ซาบซึ้งใจ และปิติสุขที่ได้เสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญา ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวัง

ผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น อันสอดคล้องต้องกันกับหลักการของการลูกเสือในการบำเพ็ญประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติองค์พระประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติและสนองพระ ราชดำริ ในการปลูกฝังส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนลูกเสือร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือผู้อื่น ทำความดีด้วยหัวใจ มีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง สำนักงานลูกเสือแห่งชาติจึงกำหนดนโยบายจัดโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และได้ประชุมหารือร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน และหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานลูกเสือแห่งชาตินำเสนอร่างหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้ง 2 หลักสูตรถึงสำนักพระราชวังเพื่อขอพระราชทานหลักสูตรการฝึกอบรม และขอพระราชทานตราสัญลักษณ์ ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน เพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือน้อมนำโครงการจิตอาสาพระราชทาน มาเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ถวายเป็นความจงรักภักดีแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวประมุขของคณะลูกเสือแห่งชาติ

ครั้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2564 หน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ แจ่งข่าวอันเป็นที่ปลื้มปิติแก่ลูกเสือ เนตรนารี และบุคลากรทางการลูกเสือทุกหมู่เหล่าว่าได้นำความกราบบังคมทูล พระกรุณาทรงทราบฝ่าละอองธุลีพระบาทแล้ว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระบรมราชานุญาต นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้

รูปแบบและขั้นตอนการดำเนินงานลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน มีรูปแบบในการดำเนินงาน ดังนี้

1. สถานศึกษาที่มีกลุ่มลูกเสือหรือกองลูกเสือที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการลูกเสือจิต

อาสาพระราชทานจัดส่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้กำกับลูกเสืออีก 1 คน เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน กลุ่มลูกเสือหรือกองลูกเสือนอกโรงเรียน หากมีสมาชิกลูกเสือเนตรนารีในสังกัดมากกว่า 10 คน สามารถเข้าร่วมโครงการได้แต่ต้องจัดส่งผู้กำกับกลุ่มและผู้กำกับกองลูกเสือเข้ารับการฝึกอบรม

2. ผู้บังคับบัญชาลูกเสือของสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ดำเนินการรับสมัคร

ลูกเสือ เนตรนารี ประเภทสามัญ สามัญรุ่นใหญ่และวิสามัญ ในกลุ่มลูกเสือหรือกองลูกเสือที่ตนสังกัดแล้วจัดการฝึกอบรมหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานให้แก่สมาชิกลูกเสือ เนตรนารีที่สมัครเป็นสมาชิกหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา

3. สถานศึกษาหรือกลุ่มลูกเสือหรือกองลูกเสือนอกโรงเรียนเสนอสำนักงานลูกเสือจังหวัด หรือสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ แล้วแต่กรณี เพื่อขอตั้งหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานผ่านผู้บังคับบัญชา ตามระดับชั้น

4. เมื่อได้รับอนุญาตให้ตั้งหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานแล้ว หน่วยลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานดำเนินการจัดกิจกรรมจิตอาสาและสรุปรายงานผลการดำเนินงานเพื่อขอรับตราสัญลักษณ์ ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

การดำเนินงานโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน นอกเหนือจากการถวายเป็นกุศลกรรม และสนองพระราชดำริโครงการจิตอาสาพระราชทานขององค์พระมหากษัตริย์แห่งชาติ ไปสู่เด็กและเยาวชนแล้ว สำนักงานลูกเสือแห่งชาติยังมีความมุ่งหวังในการดำเนินงานโครงการนี้ให้เป็นกิจกรรมที่ช่วยบ่มเพาะ และเสริมสร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม นั่นคือ รับรู้การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนอยู่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในสังคม มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม สามารถพิจารณาและรับรู้ผลกระทบต่อสังคมจากการกระทำของตนที่สำคัญคือ การทำกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือ เนตรนารีจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ ของการลูกเสือในการช่วยเหลือผู้อื่นตามคำปฏิญาณของลูกเสือ

บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

การฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน จะมีวิทยากรแกนนำลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด เป็นผู้ให้การอบรมและผู้เข้าร่วมรับการอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ซึ่งจะมีบทบาทในการจัดกิจกรรมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษาเพื่อจัดอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานต่อไป โดยมีบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2564) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ คือ

1.1 สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือของสถานศึกษาสมัครเข้ารับการ

ฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

1.3 อนุญาตให้จัดกิจกรรมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา

1.4 ส่งเสริมให้ลูกเสือสมัครเป็นสมาชิกหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

1.5 อนุญาต และจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานของ

สถานศึกษา

1.6 อนุมัติผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรให้แก่ลูกเสือ เนตรนารีที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

1.7 ดำเนินการขอตั้งหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน และขอแต่งตั้งผู้บังคับบัญชา หน่วย

1.8 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมจิตอาสาพระราชทานทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.9 นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และหน่วย ลูกเสือ จิตอาสาพระราชทาน และรับรองการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสา พระราชทาน ของสถานศึกษา

1.10 สรุป ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานหน่วยลูกเสือจิตอาสา พระราชทานของสถานศึกษา

1.11 ดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

2.2 สรรหา และรับสมัครลูกเสือ เนตรนารีเป็นสมาชิกหน่วยลูกเสือจิตอาสา พระราชทาน

2.3 ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานให้แก่ลูกเสือ เนตรนารี ที่สมัครใจ

2.4 เสนอผู้บริหารสถานศึกษาให้พิจารณาดำเนินการเสนอขอตั้งหน่วยลูกเสือจิตอาสา พระราชทานในสถานศึกษา

2.5 ปกครอง บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการหน่วยลูกเสือจิตอาสา พระราชทานให้จัดกิจกรรมจิตอาสาในโรงเรียนหรือชุมชนตามหลักการและวิธีการโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน กำกับ ติดตาม และรับรองผลการปฏิบัติงานของสมาชิกหน่วย

2.6 เป็นนายทะเบียนลูกเสือจิตอาสาพระราชทานของสถานศึกษา

2.7 สรุป ประเมินผลการจัดกิจกรรม รายงานผลเพื่อขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน จัดทำสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์

2.8 ส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง

2.9 ปฏิบัติตามคำสั่ง นโยบาย หรือคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาในลำดับสูงขึ้นไป

2.10 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งในการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษานั้น จะมี การประเมินผลการดำเนินการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมของลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน (สำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติ, 2564) ได้แก่

1. มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
3. มีกิริยา มารยาท วาจาสุภาพ
4. สามารถปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้
5. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
6. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และชุมชน
7. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎกติกา

2. การฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น ที่ทุกองค์กรต้องดำเนินการ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความนิยมมากคือ การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ดังนั้นผู้ที่ต้องการดำเนินการฝึกอบรมจึงควรศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม ที่จะทำให้เกิดการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้ที่โดยมีผู้ให้ความหมายของการอบรมดังนี้

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ปัทมา จันทวิมล (2556) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นระบบซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยฝึกฝน พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะปฏิบัติหรือความชำนาญการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดีซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

ไชยยา อะกระวัง (2558) ได้สรุปไว้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือทัศนคติ (Attitude) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และสามารถนำไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กัณฐ์ชนก ศรีนารัง (2560) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จะพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่จะต้องกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สนธยา หลักทอง (2562) กระบวนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยฝึกฝน พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะปฏิบัติ หรือความชำนาญการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้

บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดีซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

กฤติน พันธ์เสนา (2563) ให้ความหมายของ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งผ่านกระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถภาพด้านต่าง ๆ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือทัศนคติ (Attitude) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

จากการศึกษางานวิชาการที่เกี่ยวข้องจึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ที่ถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถภาพ มีความชำนาญการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีเจตคติที่ดีต้องการปฏิบัติงาน รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือทัศนคติ (Attitude) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดีซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและหน่วยงานภาครัฐนั้น การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

วิน โพรจิกซ์ (2537 อ้างถึงใน กัญฐชนก ศรีนารัง, 2560) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่าโดยทั่ว ๆ ไปแล้วการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับรู้หลักการ ทฤษฎีในเรื่องที่เข้ารับการอบรมการฝึกอบรมจึงเป็นการบรรยายอภิปรายสาระแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการทดลองค้นคว้าวิจัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

2. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานโดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เข้าร่วมอบรมให้เป็นที่ต้องการของสังคมเพื่อปรับปรุงระดับความรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล

อรุณ ไบแก้ว (2545) การฝึกอบรมมีเป้าหมายเพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานดังนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะต้องอาศัยหลัก 3 ประการคือ 1.หลักการด้านความรู้ 2. ประการด้านทักษะ 3. หลักการด้านความรู้สึก

ชูชัย สมितिไกร (2548) สรุปจุดประสงค์ของการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น การทำความเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การเข้าใจทัศนคติของผู้อื่นที่มีต่อตนเองและการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคลอาจเป็น การเพิ่มพูนทักษะใดทักษะหนึ่งหรือหลายทักษะก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัย

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานบุคคลนั้นอาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผลการปฏิบัติงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ไชยยา อะการะวัง (2558) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งแก้ไขปัญหาในการทำงาน และเตรียมบุคลากรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรหน่วยงานได้อย่างเต็มที่

กฤติน พันธ์สุณา (2563) สรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยเรียนรู้จาก ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้อื่น และเพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ถูกต้อง เข้าใจธรรมชาติของทีมงาน เข้าใจพฤติกรรมของคน และเข้าใจสังคม

จากการศึกษารวบรวมผู้รายงานสรุปการวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ว่าเพื่อพัฒนาปรับปรุง แก้ไขปัญหา เตรียมความพร้อมจากการสร้างความตระหนัก เพิ่มพูนทักษะ สร้างแรงจูงใจโดยให้หลักการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรหน่วยงานได้อย่างเต็มที่

2.3. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์การและบุคลากร ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว การฝึกอบรมยังช่วยกระตุ้นให้

บุคลากรมีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใจรักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำงานได้ผลดีขึ้นและจะมีส่วนช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

2. ช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด การฝึกอบรมมีส่วนช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง เป็นผลให้ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร

3. ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติและวิธีการปฏิบัติงานที่เขาจะต้องทำ และสามารถลงมือปฏิบัติงานได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานในสถานที่ทำงานมากนัก

4. ช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน หัวข้อที่ผ่านมาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่าจะมีส่วนช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานของบุคลากรใหม่ ซึ่งทำให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน หลายองค์กรมักจะทำการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานตามที่ได้รับ การฝึกอบรมมาแล้ว ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้เองจึงมีผู้เห็นผลประโยชน์ที่จะได้รับหากเขาสามารถผ่านเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) กล่าวถึงเหตุผลที่จะต้องจัดให้มีการอบรม ก็เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำประโยชน์แก่องค์กร หน่วยงานที่งานได้อย่างเต็มที่ เพราะการฝึกอบรมจะทำให้

1. ได้รับทราบถึงทิศทาง (อันได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์) และเป้าหมายที่จะนำองค์กรมุ่งไปเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม
2. ได้รับความรู้ความเข้าใจจากหลักการและวิธีการทำงานที่ดีขึ้น
3. ได้รับทักษะและความชำนาญจากการเรียนรู้ตัวอย่างและประสบการณ์ของผู้อื่น
4. มีทัศนคติที่ถูกต้อง เข้าใจธรรมชาติของทีมงาน เข้าใจพฤติกรรมของคน และเข้าใจสังคม

ไชยยา อะการะวัง (2558) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นวิธีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งตอบสนองการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

กฤติน พันธ์เสนา (2563) การฝึกอบรมมีประโยชน์ในการพัฒนาองค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การลดต้นทุน และเพิ่มคุณภาพของผลผลิต พัฒนาบุคลากรโดยทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทักษะที่ถูกต้อง เข้าใจธรรมชาติของทีมงาน เข้าใจพฤติกรรมของคน และเข้าใจสังคม สามารถทำประโยชน์แก่องค์กร หน่วยงาน และประเทศชาติได้อย่างเต็มที่

2.4 กระบวนการ/ขั้นตอนการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศได้นำเสนอ กระบวนการและขั้นตอน การฝึกอบรมดังนี้

Gary (1988) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมของซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment) 2) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) 3) ขั้นฝึกอบรม (Training) 4) ขั้นประเมินผล (Evaluation) รายละเอียดดังนี้

1. ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment) เป็นปัญหาที่ต้องแก้ด้วยการฝึกอบรมหรือปัญหาที่ต้องกระทำด้วยการอบรม
2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) วัตถุประสงค์นี้ต้องสังเกตได้ วัดได้
3. ขั้นฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วยเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีโปรแกรมประกอบ
4. ขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินปฏิกิริยาการเรียนรู้พฤติกรรมหรือผลที่เกิดขึ้น

Chang (1995 อ้างถึงใน กฤติน พันธ์เสนา, 2563) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความต้องการฝึกอบรม (Identify Training Needs) 2) จัดทำแผนวิธีดำเนินการ (May the Approach) 3) สร้างเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ (Produce Learning Tools) 4) ประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) 5) คำนวณผลสรุปที่ได้ (Calculate Measurement Result) 6) ดำเนินการตามที่กำหนด (Track Ongoing Follow Through)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) ได้นำเสนอการประยุกต์วิธีการ “แสดงให้ดู บอกให้รู้ ให้ปฏิบัติ และตรวจสอบ” มาใช้ในการฝึกอบรม โดยที่ในระยะต่อมาวิธีการนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเรียกว่า “วิธีสอนงาน 4 ขั้น” สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมให้ผู้เข้ารับการอบรม ในขั้นตอนนี้จะมีการจัดเตรียมความพร้อมก่อนการสอนงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมในการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปฏิบัติให้ดู ผู้ฝึกสอนจะทำหน้าที่อธิบายขั้นตอนการทำงาน พร้อมทั้งปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการอบรมดูเป็นตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นภาพและมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

3. ให้ลงมือปฏิบัติ ผู้ฝึกอบรมจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ลงมือปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่แสดงให้ดู เพื่อดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในเรื่องที่สอนและจะสามารถปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่อย่างไร

4. ติดตามและตรวจสอบผล ผู้ฝึกอบรมจะติดตามผลการปฏิบัติ ตลอดจนประเมินผลการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตามต้องการ ตลอดจนสร้างความมั่นใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะหรือความชำนาญที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้งานได้จริง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) ได้กำหนดรูปแบบการฝึกอบรมด้วยการสอนทางไกล ไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ โดยทำการวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์ปัญหา และวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

2. วิเคราะห์สมรรถนะและความสามารถที่ต้องฝึกอบรม โดยศึกษาความสามารถมาตรฐาน วิเคราะห์ ศึกษาความสามารถที่มีอยู่จริง กำหนดความสามารถที่ต้องการ และรวบรวมเนื้อหาสาระและประสบการณ์

3. พัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้จะเป็นการวางแผนการฝึกอบรม และการเตรียมการฝึกอบรม

4. จัดและดำเนินการฝึกอบรม โดยเป็นการจัดการ/เตรียมสถานที่ในการฝึกอบรม จัดหาวิทยากรที่จะถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการอบรม และจัดการบริการต่าง ๆ ทั้งอาหารเครื่องดื่ม เป็นต้น

5. การนำเสนอ ถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ โดยจะมีกระบวนการภายใน ดังนี้

5.1 ทดสอบก่อนการฝึกอบรม

5.2 นำเข้าสู่เนื้อหา

5.3 ประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม

5.4 สรุปเนื้อหา

5.5 ทดสอบหลังการฝึกอบรม

6. ประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินก่อนฝึกอบรม ประเมินระหว่างฝึกอบรม และประเมินหลังฝึกอบรม

ซูซีย์ สมิทริโก (2548) กล่าวว่าไว้ว่าขั้นตอนการฝึกอบรมมี 6 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลจากขั้นตอนแรกมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในลักษณะวัตถุประสงค์เชิง

3. ขั้นตอนคัดเลือกและการออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการนี้มีความละเอียดอ่อน ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เพราะจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ ทักษะหรือความสามารถตามที่ได้มุ่งหวังไว้

4. ขั้นตอนสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ควรทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและการออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา

5. ขั้นตอนจัดการฝึกอบรมคือ ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม เช่น วิทยากร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อาหาร และที่พัก เป็นต้น รวมทั้งต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้

6. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินนี้จะทำให้ทราบว่าคุณภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความตรงมากน้อยเพียงใด หรือตรงตามต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ เพราะผลการประเมินเปรียบเสมือนข้อมูลย้อนกลับ

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนา
2. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม
3. จัดทำแผนการฝึกอบรมและดำเนินการตามแผน
4. ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

โดยกระบวนการทั้งหมด ต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร สรุปได้ดังภาพประกอบ 5

สุมาลี เชื้อชัย (2551) ได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้โดยการสังเกตผ่านเครือข่าย สำหรับนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอขั้นตอนของการฝึกอบรม ดังนี้

1. ขั้นก่อนการฝึกอบรม เป็นการเตรียม 1) ความพร้อมทั้งด้านเนื้อหาโดยวิทยากรหรือผู้สอนจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาและนำไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ตัวแบบเพื่อให้ได้ประเด็น

2. ขั้นดำเนินการฝึกอบรม ในกิจกรรมฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องศึกษาเนื้อหาที่กำหนดไว้

3. ขั้นประเมินการฝึกอบรม โดยเป็นการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามเนื้อหาการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

ไชยยา อะการะวัง (2558) ได้ทำการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการนำเสนอขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
3. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม
4. ดำเนินการฝึกอบรม
5. ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

จากการศึกษาจากนักวิชาการสามารถสังเคราะห์กระบวนการ/ขั้นตอนการฝึกอบรมได้ ดังนี้

- 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) วิเคราะห์/กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ/สมรรถนะที่ต้องอบรม
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
- 4) สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- 5) ดำเนินการฝึกอบรม
- 6) ติดตาม และประเมินการฝึกอบรม

3. การฝึกอบรมบนเว็บ

3.1 ความหมายการฝึกอบรมบนเว็บ

สนธยา หลักทอง (2562) ให้คำจำกัดความหรือสรุปความหมายของการฝึกอบรมบนเว็บหรือการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่าการฝึกอบรมบนเว็บหรือการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นการฝึกอบรมโดยนำเทคโนโลยีเว็บและการเชื่อมต่อผ่าน

เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางรวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมให้บรรลุมิติประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมสามารถกำหนดเวลาหรือสถานที่ตามความต้องการของผู้เข้าอบรมอีกทั้งยังสามารถเลือกเนื้อหาตามความสนใจและความต้องการได้

กฤติน เหล่าเสนา (2563) สรุป ประเภทและรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บ ได้แก่ 1) เว็บฝึกอบรมในด้านการให้การศึกษาที่มีลักษณะแบบที่เป็นข้อมูลอย่างเดียว (Text-only) และแบบที่เป็นมัลติมีเดีย (Multimedia) 2) เว็บฝึกอบรมในด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีลักษณะแบบที่เป็นข้อมูลอย่างเดียว (Text-only) และ แบบที่เป็นมัลติมีเดีย (Multimedia)

3.2 องค์ประกอบของเว็บฝึกอบรมบนเว็บ

ProProfs (2015) ได้เสนอองค์ประกอบของเว็บฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จว่าควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เนื้อหาหลักสูตรดิจิทัล เนื่องจากการเข้าถึงเนื้อหาทั้งหมดผ่านระบบออนไลน์จึงจำเป็นต้องเป็นแบบดิจิทัล เนื้อหาหลักสูตรสามารถใช้รูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น

1.1 วิดีโอ ในรูปแบบวิดีโอบรรยาย เป็นประเภทเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นที่นิยมมากที่สุด ผู้สอนสามารถบันทึกการบรรยายโดยใช้เว็บแคมและไมโครโฟนหรือสามารถทำการแสดงหน้าจอแบบเวลาจริงสำหรับการนำเสนอ และอื่น ๆ

1.2 ไฟล์ PDF โดยเนื้อหาที่เขียน มักจะรวมเป็นไฟล์ PDF นำเอกสารที่พิมพ์ออกมาจากหลักสูตรที่ผู้สอนนำมาสแกนให้บันทึกเป็นไฟล์ PDF ที่เป็นเอกสารดิจิทัลสำหรับการฝึกอบรมได้

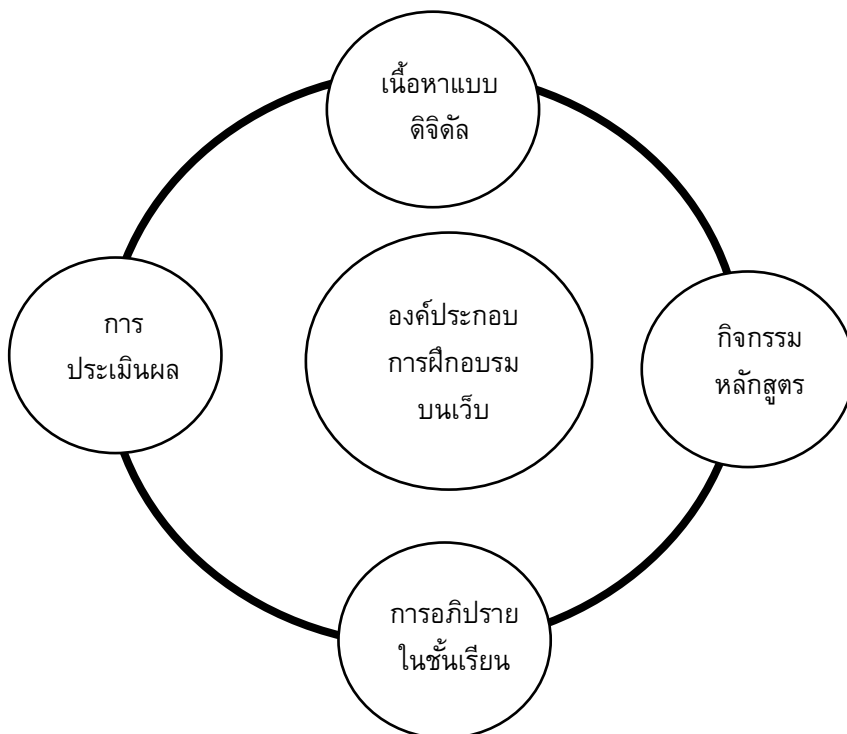
1.3 Podcast ในการนำเสนอการจำลอง เนื่องจากหลักสูตรออนไลน์ จึงสามารถใช้วัสดุออนไลน์ประเภทต่าง ๆ รวมถึงแหล่งข้อมูลแบบมัลติมีเดีย และแบบโต้ตอบได้

2. กิจกรรมหลักสูตร กิจกรรมหลายประเภทสามารถรวมเข้ากับการฝึกอบรมบนเว็บได้ ผู้เข้ารับการอบรมบางคนนิยมกิจกรรมการอบรมที่เป็นกลุ่มโครงการ ซึ่งผู้เรียนร่วมมือกัน เพื่อแก้ปัญหา สะท้อนกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ และเขียนบล็อกเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขาและจากนั้นแสดงความคิดเห็นในการทำงานของอีกคนหนึ่ง และนำเสนองานซึ่งผู้เรียนสามารถทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเพื่อสร้างงานนำเสนอแบบดิจิทัล

3. การอภิปรายในชั้นเรียน เช่นเดียวกับในหลักสูตรการฝึกอบรมแบบทั่วไปผู้สอนในเว็บฝึกอบรม และผู้เรียนมีโอกาสมากมายที่จะพูดคุยกัน ตลอดหลักสูตร การสนทนาเหล่านี้มักเกิดขึ้นในฟอรัมการสนทนาที่อยู่ในระบบการจัดการการเรียนรู้ แต่ก็สามารถเกิดขึ้นได้ในห้องแชทออนไลน์และโซเชียลมีเดียเช่นกัน

4. การประเมินผล เช่นเดียวกันกับหลักสูตรการอบรมในรูปแบบอื่น ๆ การฝึกอบรมบนเว็บมีการประเมินผลโดยเกิดขึ้นแบบออนไลน์ ซึ่งปกติจะผ่านระบบการจัดการการเรียนรู้ ผู้สอน ใน

หลักสูตรจะใช้เครื่องมือการสร้างแบบประเมินผลแบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาแบบประเมิน และแบบทดสอบจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบของผู้เรียนและนำพวกเขาไปทำการประเมินผลแบบออนไลน์



ที่มา : ProProfs (2015)

ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของเว็บฝึกอบรม

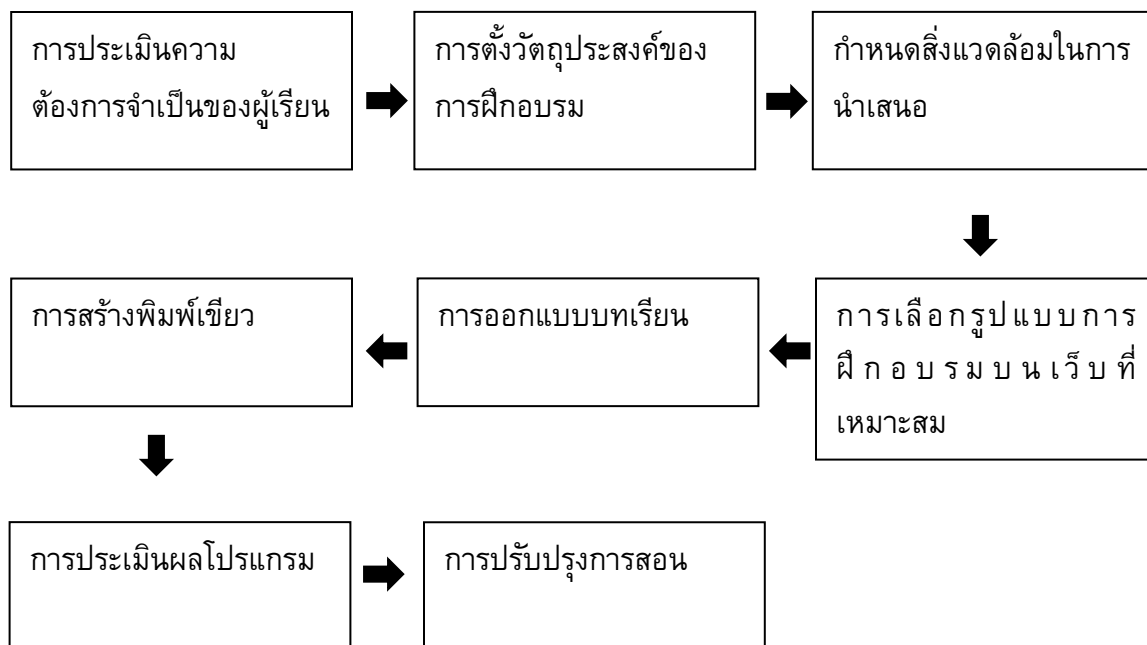
3.3. ขั้นตอน และกระบวนการฝึกอบรมบนเว็บ

Driscoll (1997) ได้เสนอขั้นตอนการออกแบบการฝึกอบรมบนเว็บที่เป็นระบบ (Systemic Model for Design of WBT) มีขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้เรียน
2. การตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. กำหนดสิ่งแวดล้อมในการนำเสนอ
4. การเลือกรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บที่เหมาะสม
5. การออกแบบบทเรียน
6. การสร้างพิมพ์เขียว
7. การประเมินผลโปรแกรม

8. การปรับปรุงการสอน

ปรากฏตัวภาพประกอบ 2



ที่มา : Driscoll (1997)

ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการฝึกอบรมบนเว็บของ Driscoll

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการฝึกอบรมผ่านเครือข่าย ดังนี้

1. เป้าหมายของการฝึกอบรม ผู้ออกแบบ WBT ต้องกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมว่าเพื่อให้รับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง
2. ชนิดของการเรียนรู้ในการฝึกอบรม มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือเรียนรู้ แบบใด เช่น เรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่จำกัดเวลา และสถานที่ มีการเรียนรู้เป็นคู่ หรือเป็นกลุ่มย่อย โดยการนัดหมายเวลา
3. หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการกำหนดว่าในหลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหา เรื่องอะไรบ้างหรือทักษะที่จะพัฒนา
4. บทบาทผู้รับการฝึกอบรม ต้องมีการกำหนดบทบาทผู้รับการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น โดยการศึกษาด้วยตนเอง การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม ชักถามปัญหา

ปรึกษาตอบประเด็นคำถามจากกรณีศึกษาในแต่ละหน่วยด้วยการปฏิสัมพันธ์ผ่านเว็บ และใช้หน่วย แหล่งสนับสนุนต่าง ๆ บนเว็บ

5. บทบาทของผู้ดำเนินการฝึกอบรม ต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการ ฝึกอบรม การเตรียมความพร้อม สิ่งที่ต้องทำเพื่ออำนวยความสะดวก ติดตาม และควบคุม การฝึกอบรม ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่าง ๆ แก่ผู้รับการฝึกอบรม

6. วิธีการปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย เป็นขั้นตอนของการกำหนดวิธีการจัดให้มี กิจกรรมการปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย โดยการใช้แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ บนเครือข่ายเป็นเครื่องมือ

7. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หน่วยงานที่ฝึกอบรม ต้องมีความพร้อมของคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ผู้รับการฝึกอบรม สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดเวลา สะดวก และรวดเร็ว ทั้งนี้จะต้องมีความพร้อมด้านบุคลากร ช่างเทคนิคด้วย

8. ปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น ห้องสมุดเสมือนจริง บริการสนับสนุนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แหล่งสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย

9. การประเมินผลการฝึกอบรม หน่วยงานต้องประเมินวัตถุประสงค์ของผลการ ฝึกอบรมอาจต้องมีการทดสอบความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ก่อนและหลังการฝึกอบรมมีการสอบถาม ความคิดเห็นของผู้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมผ่านเครือข่าย

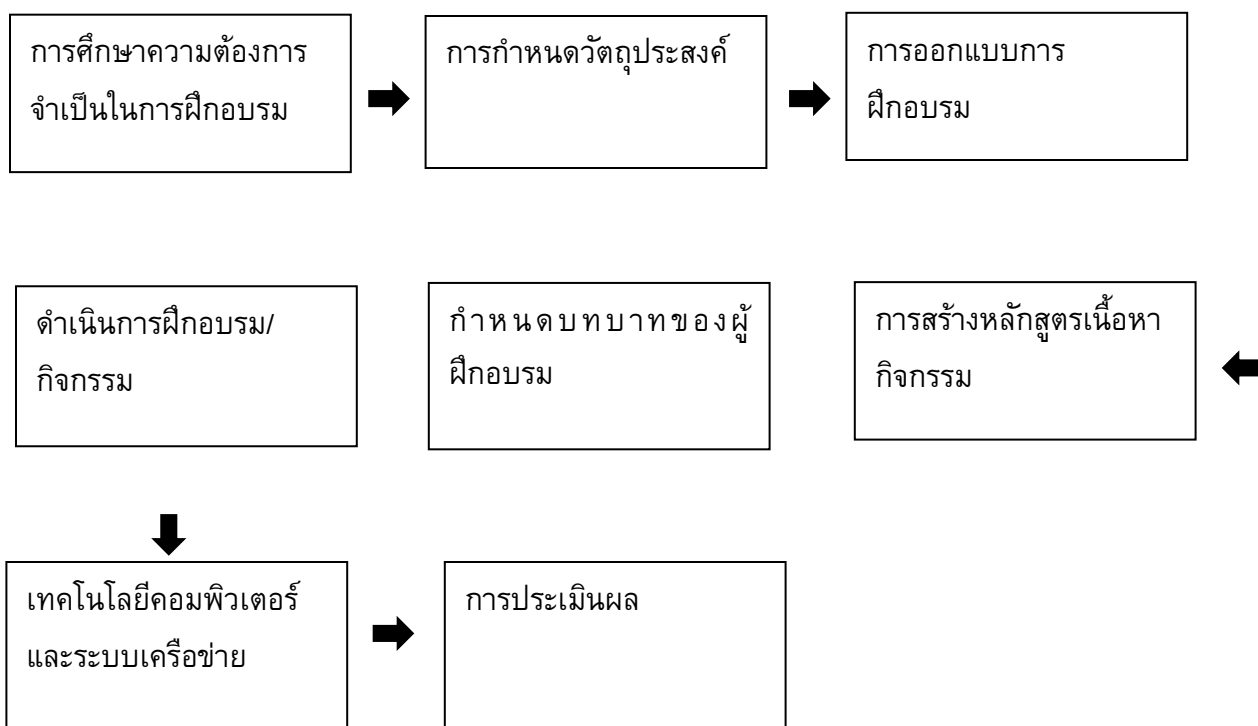
สิทธิชัย บุษหมั่น (2556) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างเว็บฝึกอบรม มีมากมายหลากหลายวิธี แต่ส่วนใหญ่ขั้นตอนจะสอดคล้องกันกับวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ที่มีขั้นตอนหลัก ๆ อยู่ 5 ขั้นตอน หรือที่เรียกกันว่า ADDIE Model คือ การวิเคราะห์เนื้อหา การออกแบบบทเรียน การพัฒนา บทเรียน

การทดลองใช้ และการประเมินผล

ไชยยา อะการะวัง (2558) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบ/องค์ประกอบ/กระบวนการ/ขั้นตอนของ การฝึกอบรมบนเว็บประกอบไปด้วย

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การออกแบบการฝึกอบรม
4. การสร้างหลักสูตรเนื้อหากิจกรรม
5. กำหนดบทบาทของผู้ดำเนินการ/วิทยากรฝึกอบรม
6. ดำเนินการฝึกอบรม/กิจกรรม
7. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
8. การประเมินผล

ปรากฏผังภาพประกอบ 4



ที่มา : ไชยยา อะการะวัง (2558)

ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการฝึกอบรมบนเว็บของ ไชยยา อะการะวัง

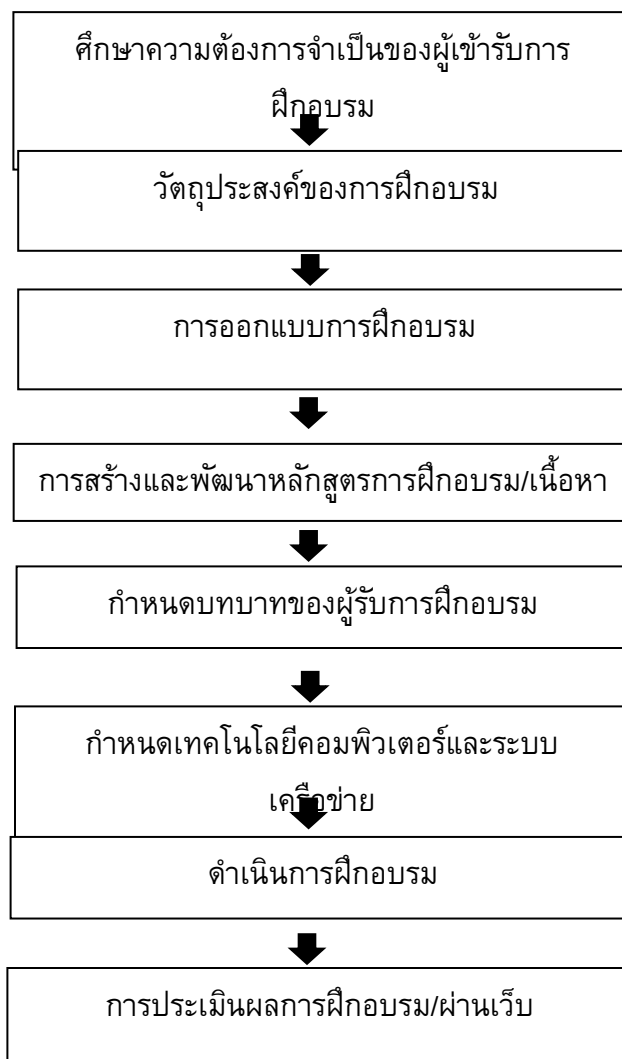
จากแนวคิดของ Driscoll (1997), รจนา ศรีสังวร (2553) , มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554), สิทธิชัย บุษหมั่น (2556) , อุทุมพรพัต วิทย์บุญประคม (2556) และคำบุญ โพธิ์ตา (2556) , ไชยยา อะการะวัง (2558)ที่ได้เสนอกระบวนการ/ขั้นตอนการฝึกอบรมบนเว็บ สามารถสรุปสังเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1 (อ้างถึงใน กฤตินี พันธุ์เสนา, 2563)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กระบวนการ/ขั้นตอนการฝึกอบรมบนเว็บตามแนวคิดของนักการศึกษา

ที่	กระบวนการ/ ขั้นตอนการฝึกอบรมบนเว็บ	Driscoll (1997)	มสธ. (2554)	สิทธิชัย บุษกรณ์ (2556)	ไชยยา อะการะวัง (2558)	รจนา ศรีสังว (2553)	อุทุมพรพรต วทัญญูประดม (2554)	คำบุญ ไพรีดา (2556)	ความถี่
1	ศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	✓			✓	✓		✓	4
2	เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	✓	✓		✓		✓		4
3	การออกแบบการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
4	กำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ในการฝึกอบรม		✓				✓		2
5	การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม/ เนื้อหา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
6	การกำหนดวิธีการและกิจกรรมการ ฝึกอบรม	✓	✓						2
7	กำหนดบทบาทของผู้รับการฝึกอบรม		✓			✓	✓	✓	4
8	กำหนดบทบาทของผู้ดำเนินการ/วิทยากร ฝึกอบรม		✓		✓				2
9	กำหนดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบ เครือข่าย		✓		✓	✓	✓	✓	5
10	ดำเนินการฝึกอบรม/กิจกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
11	การประเมินผลการฝึกอบรมผ่านเว็บ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
12	ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไข	✓							1

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า รูปแบบ/องค์ประกอบ/กระบวนการ/ขั้นตอนของการฝึกอบรมบนเว็บ ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3) การออกแบบการฝึกอบรม 4) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม/เนื้อหา 5) กำหนดบทบาทของผู้รับการฝึกอบรม 6) กำหนดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย 7) ดำเนินการฝึกอบรม 8) การประเมินผลการฝึกอบรม/ผ่านเว็บ ปรากฏดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กระบวนการ/ขั้นตอนการฝึกอบรมบนเว็บ (กฤติน พันธ์เสนา, 2563)

4. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน

การฝึกอบรมแบบผสมผสาน อยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้แบบผสมผสาน นักเทคโนโลยีทางการศึกษา นักวิชาการและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ใช้คำที่มีความหมายถึงการจัดการเรียนแบบ

ผสมผสานไว้หลายคำเช่น Blended Learning, Hybrid Learning, Flexible Learning, Integrated Learning, Multi method Learning, Mixed Mode Learning ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน คือรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและมีการผสมผสานการเรียนรู้ผ่านสื่อ ช่องทางและวิธีการสอนที่หลากหลาย ดังนั้นการที่นักจัดการฝึกอบรมจะจัดการฝึกอบรมแบบผสมผสาน จึงต้องอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญมาจากการเรียนแบบผสมผสาน ในการศึกษาวิจัยนี้ จึงศึกษาแนวคิดและทฤษฎี พื้นฐานจากการเรียนการสอนแบบผสมผสาน

4.1 ความหมาย

Singh (2003) การเรียนรูปแบบผสมผสานอาจประกอบไปด้วยรูปแบบการเรียนรู้อย่างน้อย 2 อย่าง เช่นแบบเรียลไทม์ / การทำงานร่วมกันบนเว็บด้วยตัวเอง มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีการมอบหมายงาน และการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

Voos (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นส่วนผสมของการเรียนแบบพบหน้าและการเรียนในสื่อออนไลน์ ที่มีจุดประสงค์สำคัญในการลดเวลาของการเข้ามานั่งเรียนในชั้นเรียน

Bonk and others (2006) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนแบบผสมผสานไว้ว่าเป็นระบบการเรียนรู้ที่ผสมผสานการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

Graham (2009) ได้นิยามไว้ว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการผสมกันของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สองรูปแบบ คือ แบบดั้งเดิมแบบตัวต่อตัว (F2F) กับสภาพแวดล้อมแบบกระจาย (หรือการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์)

Bath and Bourke (2010) ได้นิยามไว้ว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นวิธี การหลักในการจัดการกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICTs) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการสอน

University of Western Sydney (2013) ได้ระบุว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสานหมายถึง วิธีการเชิงกลยุทธ์และเป็นระบบในการผสมผสานเวลาและรูปแบบการเรียนรู้การบูรณาการด้านที่ดีที่สุดของการเผชิญหน้าแบบเห็นหน้ากันและการโต้ตอบแบบออนไลน์สำหรับผู้เรียนที่มีระเบียบวินัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสม

Rionda and others (2014) ได้ให้ความหมายของการเรียนแบบผสมผสานไว้ว่าเป็นการรวมการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) กับ การเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์เข้าด้วยกัน

ประสิทธิ์ ประมอญมรัตน์ (2553) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ว่าเป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในชั้นเรียนกับการเรียนรู้ด้วย E-learning อันเนื่องมาจากผู้เรียนไม่ต้องการเสียเวลากับเรียนรู้ด้วย E-learning มากเกินไปในขณะเดียวกัน ก็ต้องการคงไว้ซึ่งการเรียนรู้แบบดั้งเดิม

ภราดร เสถียรไชยกิจ (2555) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ไว้ว่าการอบรมแบบผสมผสานเป็นการเรียนรู้โดยการรวมเอาการอบรมในห้องกับการอบรมผ่านจากเทคโนโลยีต่าง ๆ มารวมเข้าด้วยกัน เป็นการผสมผสานวิธีหลาย ๆ วิธี (Multiple Learning Methods) เพื่อใช้ในการจัดการฝึกอบรม เพื่อการส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกได้เกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะในด้านการปฏิบัติและเจตคติในการทำงาน เช่น การอบรมแบบออนไลน์ร่วมกับการอบรมในโรงงาน

ปัทมา จันทวิมล (2556) ได้สรุปไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความยืดหยุ่น มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน โดยใช้สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน

จารุมน หนูคง และณมน จีรังสุวรรณ (2558) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่นำแนวทางการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความยืดหยุ่น มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกันโดยใช้สื่อ การเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนและรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายทั้งการเรียนแบบออนไลน์และการเรียนแบบเผชิญหน้า เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน

ไชยยา อะการะวัง (2558) ได้สรุปความหมายของการเรียน/การฝึกอบรมแบบผสมผสานไว้ว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสานเป็นการฝึกอบรมที่ผสมผสานวิธีการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ทำการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมกับการฝึกอบรมบนเว็บที่ใช้เว็บเป็นเครื่องมือในการนำเสนอและกิจกรรมส่งถึงผู้รับการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะความสามารถ หรือทัศนคติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสาน หมายถึง รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น มีการผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายเข้าด้วยกัน โดยใช้สื่อการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลายทั้งการฝึกอบรมแบบออนไลน์และการฝึกอบรมแบบ

เผชิญหน้า เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะความสามารถหรือทัศนคติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2. องค์ประกอบของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

Bersin (2004) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานว่าควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การส่งผ่านข้อมูลโดยใช้เว็บ (Web-Based Delivery)
2. กระบวนการเรียนแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Processing)
3. การสร้างความสามารถในการเข้าถึงระบบ (Creating Deliverables)
4. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Extension of

Learning)

Kern (2013) ได้นำเสนอว่า องค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสานนั้นควรประกอบด้วย

1. การเรียนแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) ในฐานะที่ผู้เรียนมีพื้นฐานการศึกษาแบบเดิมที่มีการพบกันแบบเห็นหน้ากัน ซึ่งเป็นความคาดหวังของผู้เรียนที่ต้องการความเป็นส่วนตัวและสร้างความสัมพันธ์อันดียิ่งขึ้นระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

2. เว็บไซต์ออนไลน์ ส่วนประกอบออนไลน์หมายถึงการขยายเวลาเรียนและให้นักเรียนกับบันทึกของหลักสูตรให้พวกเขามีโอกาสที่จะทบทวน และฝึกปฏิบัติในบทเรียนของตัวเองระหว่างบทเรียนและหลังจบหลักสูตร

3. อุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่ (Mobile Component) จากสาเหตุที่ผู้เรียนมีข้อจำกัดเรื่องเวลาในการเข้าเรียนในเว็บไซต์ อุปกรณ์แบบเคลื่อนที่สามารถช่วยขจัดปัญหาเหล่านั้นได้ เช่น สมาร์ทโฟน ซึ่งถือเป็นอุปกรณ์ปกติที่ทุกคนมี (Beatty, 2003) และไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม หรือต้องมีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพิ่ม การฟังการบันทึกในสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขาอาจช่วยให้พวกเขาสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น (Mayes and Freitas, 2007)

Kudysheva and Kudyshev (2013) ได้ทำการสรุปองค์ประกอบสำคัญของการเรียนแบบผสมผสานไว้ว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การศึกษาแบบเต็มเวลา (แบบตัวต่อตัว) หมายถึง รูปแบบดั้งเดิมของกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างครู กับนักเรียน

2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study Learning) เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้วิธีการค้นหาข้อมูลด้วยบัตรทรัพยากร การค้นหาเว็บและอื่น ๆ

3. การเรียนรู้ออนไลน์ (การเรียนรู้ร่วมกันออนไลน์) เป็นการทำงานของนักเรียนและครู บนเครือข่ายออนไลน์ ตัวอย่างเช่นการใช้การประชุมทางอินเทอร์เน็ต Skype หรือวิกิพีเดีย เป็นต้น

ปณิศา วรรณพิรุณ (2551) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีการผสมผสานระหว่างการเรียนแบบออนไลน์และการเรียนในห้องเรียนแบบดั้งเดิม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เหตุการณ์สด (Live Events) ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นำโดยผู้สอน การบรรยายในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม การประชุมผ่านระบบวิดีโอ และการสนทนาแบบประสานเวลาโดยเน้นกิจกรรมและรูปแบบปฏิสัมพันธ์แบบประสานเวลา ตามรูปแบบของห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนของผู้เรียนตามรูปแบบ ARCS (ARCS Model of Motivation) ของ John Keller คือต้องออกแบบเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก 4 ประการ คือ ความตั้งใจ (Attention) ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง (Relevance) ความมั่นใจ (Confidence) และความพึงพอใจ (Satisfaction)

2. การเรียนด้วยตนเอง (Self-Paced Learning) เนื้อหาการเรียนแบบออนไลน์ (online content) ควรจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนและออกแบบเนื้อหาให้สอดคล้องกับประสบการณ์ในการเรียนของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนด้วยตนเองตามความสามารถส่วนบุคคล ด้วยอัตราเร็วในการเรียนและระยะเวลาที่เรียนตามความพึงพอใจของผู้เรียนแต่ละคน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์สอน และซีดีรอมเพื่อการสอน เป็นต้น โดยออกแบบตามหลักการออกแบบการเรียนการสอน 9 ขั้นตอนของกานเย่ (Gagné's Nine Events of Instruction)

3. การเรียนแบบร่วมมือ (Collaboration) ควรจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนแบบร่วมมือ มุ่งเน้นการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนระหว่างผู้เรียนกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนกับที่ปรึกษา เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ห้องสนทนา และกระดานเสวนา โดยใช้กิจกรรมการอภิปรายแบบร้อยเรียง (threaded discussions) และเทคนิคการคิดร่วมกัน

4. การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการเรียนแบบผสมผสาน ควรประกอบด้วยการประเมินก่อนเรียน (Pre-assessments) โดยประเมินความรู้เดิมของผู้เรียนก่อนที่ผู้เรียนจะศึกษาเนื้อหาด้วยตนเอง ผ่านเว็บและการประเมินหลังเรียน (Post-assessments) โดยการวัดการถ่ายโอนความรู้จากการเรียนตามขั้นตอนการเรียนที่ผู้สอนกำหนดขึ้น ทำได้โดยการใช้แบบทดสอบ การทดสอบโดยไม่แจ้งล่วงหน้าและการประเมินตามสภาพที่แท้จริงโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

5. อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ (Reference Materials) อุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย แหล่งข้อมูลอ้างอิงทั้งทางกายภาพและแหล่งอ้างอิงเสมือนคำถามที่ถูกลืมซ้ำบ่อย ๆ (FAQ forums) และการจัดการความรู้แบบออนไลน์ ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งผ่านความรู้ การเก็บ การจดจำ การถ่ายโอนความรู้และการค้นคืนความรู้ของผู้เรียน

ปัทมา จันทวิมล (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสานว่าควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้เรียน (Audience) ซึ่งมีรูปแบบการเรียนรู้ และบุคลิกภาพของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

2. เนื้อหา (Content) เนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น นักออกแบบการเรียนการสอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

3. วิธีการเรียน

3.1 การเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า (Face to Face) เป็นการเรียนการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ในสถานที่เดียวกันในเวลาเดียวกัน

3.2 การเรียนด้วยตนเองบนเว็บ เป็นการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนการสอนชนิดนี้เป็นการเรียนการสอนแบบไม่ประสานเวลาหรือการเรียนแบบร่วมมือ โดยที่ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนแต่ไม่ได้เชื่อมต่อกับผู้เรียนคนอื่นหรือผู้สอนในเวลาเดียวกัน

3.3 การเรียนบนเว็บแบบสดออนไลน์ เป็นการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนโดยที่ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันในเวลาเดียวกัน แต่แตกต่างสถานที่การเรียนการสอนในลักษณะนี้เป็นการเรียนการสอนแบบประสานเวลา

4. เทคโนโลยีและระบบโครงข่ายพื้นฐาน (Infrastructure) ระบบโครงข่ายพื้นฐานประกอบด้วย

4.1 การเชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายความเร็วในการส่งผ่านรับและส่งข้อมูล ในรูปแบบของสื่อสำหรับบทเรียนบนเว็บ

4.2 ระบบการจัดการเรียนรู้

4.3 เครื่องมือสื่อสารออนไลน์

ไชยยา อะการะวัง (2558) ได้สรุปองค์ประกอบหลักในการฝึกอบรมบนเว็บแบบผสมผสานในด้านเทคนิคไว้ว่า วิธีการฝึกอบรมจะประกอบไปด้วย 1) การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมหรือองค์ประกอบด้านออฟไลน์ และ 2) การฝึกอบรมบนเว็บหรือเรียกว่าองค์ประกอบด้านออนไลน์

Klontien and Wannasawade (2016) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้การเรียนรู้แบบโครงงานผ่านห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์เสมือนจริง มีจำนวน 5 โมดูล ดังนี้

1. โมดูลนักเรียน เป็นการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนในระบบฐานข้อมูลซึ่งรวมถึงการลงทะเบียน ผลการทดสอบ กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบ กิจกรรมของโครงการและผลการทดสอบหลังการทดลอง

2. โมดูลผู้สอน เป็นการบันทึกและเก็บข้อมูลของครูในฐานข้อมูล

3. โมดูลการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีขั้นตอนการเรียนรู้ตั้งแต่ต้นจนจบ ดังนี้

3.1 บทนำหลักสูตร

3.2 เนื้อหาหลักสูตร

3.3 สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีการเรียนรู้และทรัพยากรการเรียนรู้

3.4 กิจกรรมการเรียนรู้

3.5 การสื่อสารและการโต้ตอบ

3.6 ฐานการช่วยเหลือ

3.7 แบบฝึกหัด

3.8 การมีส่วนร่วม

3.9 การประเมินผล

4. โมดูลห้องปฏิบัติการเสมือนจริง เป็นส่วนจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการทดลองก่อนที่จะเริ่มโครงงานวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 แนะนำทศนทนาและเนื้อหา

4.2 ปัญหาหรือการแนะนำคำถาม

4.3 การอภิปรายและการเรียนรู้ร่วมกัน

4.4 ลิงค์ไปยังแหล่งข้อมูลการเรียนรู้และกรณีศึกษาอื่น ๆ

4.5 ห้องปฏิบัติการเสมือนสามมิติ

4.6 ฐานการช่วยเหลือแบบออนไลน์

5. โมดูลการประเมิน จัดเตรียมเครื่องมือสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนและรายงานความคืบหน้า, ซึ่งรวมถึงการประเมินความรู้ความสามารถการคิดวิเคราะห์ และการประเมินผลโครงการวิทยาศาสตร์

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ได้มีการเสนอไว้สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม (Face-to-Face) ที่มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากร/ผู้จัดการฝึกอบรม ใช้ในการชี้แจง วัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการฝึกอบรม ทั้งยังใช้สร้างความสัมพันธ์อันดียิ่งขึ้นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร

2. การฝึกอบรมบนเว็บ (Online Component) ใช้ในการจัดการเนื้อหาการฝึกอบรมของผู้จัดการฝึกอบรม และเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะทบทวน และฝึกปฏิบัติในบทเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในระหว่างฝึกอบรม และหลังจบหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ซึ่งประกอบด้วย

2.1 บทนำหลักสูตร

2.2 เนื้อหาหลักสูตร

2.3 สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีการเรียนรู้และทรัพยากรการเรียนรู้

2.4 กิจกรรมการเรียนรู้

2.5 การสื่อสารและการโต้ตอบ

2.6 ฐานการช่วยเหลือ

2.7 แบบฝึกหัด

2.8 การมีส่วนร่วม

2.9 การประเมินผล

3. อุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่ (Mobile Component) ใช้ในการลดข้อจำกัดเรื่อง การเข้าถึงเว็บไซต์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้ในการส่งเนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรมไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง อีกทั้งอุปกรณ์แบบเคลื่อนที่ เช่น สมาร์ทโฟน ถือเป็นอุปกรณ์ปกติที่ทุกคนมีใช้อยู่แล้ว ไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่ม หรือต้องมีการฝึกอบรมการใช้งานเพิ่ม

4.3. ระดับการผสมผสาน

การเรียนการสอนแบบผสมผสานนั้น มีระดับการใช้สื่อออนไลน์ เป็นตัวจัดระดับการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน โดยมีการกำหนดสัดส่วนการผสมผสาน ดังนี้

บุปผชาติ ทัพพิกรณ์ (2552) ได้กล่าวถึงสัดส่วนการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ออนไลน์ไว้ดังนี้

1. Informational ใช้วิธีการออนไลน์ 5-10% ใช้ชั้นเรียนมากกว่า E-learning โดย ใช้ในส่วนของประมวลผลการสอน ตารางเวลา ประกาศข่าว

2. Supplemental ใช้วิธีการออนไลน์ 20-30% เช่น เก็บสารสนเทศ เช่น เอกสารอ่านประกอบ เอกสารประกอบการสอน การเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ การติดต่อทางอีเมล

3. Blended ใช้วิธีการออนไลน์ 50-60% เป็นการเรียนในชั้นเรียน 50% และออนไลน์อีก 50% ใช้แทนการเรียนในชั้นเรียน (บรรยาย/สัมมนา/ปฏิบัติ) ศึกษาสื่อออนไลน์แทนฟังบรรยาย อภิปราย ทำแบบทดสอบ แบบฝึกหัดออนไลน์

4. Distance ใช้วิธีการออนไลน์ 90-100% มีการเรียนในชั้นเรียนน้อยมากหรือไม่ มีเลยเป็นโปรแกรมเรียนออนไลน์เต็มรูปแบบ มหาวิทยาลัยไซเบอร์ของไทย ยังมีอยู่น้อยมาก

Allen and others (2007) ได้ระบุถึงสัดส่วนของการเรียนผสมผสาน ดังนี้

1. สัดส่วนของเนื้อหาที่ถ่ายทอดออนไลน์ 0% มีชนิดของการเรียนเป็นแบบดั้งเดิม (Traditional) การพบปะในชั้นเรียนเป็นการเรียนการสอนที่ไม่ใช้เทคโนโลยีออนไลน์เนื้อหาถูกถ่ายทอดโดยการเขียนหรือพูด

2. สัดส่วนของเนื้อหาที่ถ่ายทอดออนไลน์ 10-29% มีชนิดของการเรียนแบบเว็บช่วยอำนวยความสะดวก เป็นการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีเว็บเพื่ออำนวยความสะดวกในการสอนซึ่งเป็นเนื้อหาสำคัญในการเรียนแบบพบหน้า

3. สัดส่วนเนื้อหาที่ถ่ายทอดออนไลน์ 30-70% มีชนิดการเรียนแบบผสมผสาน (Blended/Hybrid) เป็นการเรียนการสอนที่ผสมผสานการถ่ายทอดเนื้อหาแบบออนไลน์และแบบพบปะในชั้นเรียนสัดส่วนของเนื้อหาถูกถ่ายทอดแบบออนไลน์โดยทั่วไปใช้การสนทนาออนไลน์และมีการพบปะในชั้นเรียนในบางครั้ง

4. สัดส่วนของเนื้อหาที่ถ่ายทอดออนไลน์ 80% ขึ้นไป ชนิดของการเรียนเป็นแบบออนไลน์เป็นการเรียนการสอนที่เนื้อหาส่วนใหญ่หรือทั้งหมดถูกถ่ายทอดแบบออนไลน์โดยทั่วไปไม่มีการพบปะในชั้นเรียนเลย

Charmonman (2009) ได้กำหนดสัดส่วนการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning Ratio) ดังนี้

1. ใช้บทเรียนออนไลน์ 0% เป็นการเรียนการสอนแบบปกติ (Tradition)
2. ใช้บทเรียนออนไลน์ 1-29% เป็นการนำบทเรียนออนไลน์มาเสริมการเรียนการสอน (Web Facilitation)
3. ใช้บทเรียนออนไลน์ 30-79% เป็นการนำบทเรียนออนไลน์มาผสมกลมกลืนกันกับการเรียนการสอนแบบปกติ (Blended Learning)
4. ใช้บทเรียนออนไลน์มากกว่า 80% เป็นการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online Learning)

Tomlinson and Whittaker (2013) ได้กำหนดเงื่อนไขในการนำการเรียนการสอนแบบออนไลน์ไปใช้ โดยระบุว่า

1. Web-enhanced (การนำเว็บมาใช้เสริม) มีการนำวัสดุออนไลน์ จำนวนน้อยที่สุด เช่น การโพสต์หลักสูตรและประกาศหลักสูตร

2. Blended (แบบผสมผสาน) ใช้กิจกรรมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญกับการเรียนแบบตัวต่อตัว แต่น้อยกว่าร้อยละ 45

3. Hybrid (แบบลูกผสม) มีการใช้กิจกรรมออนไลน์ 45-80 เปอร์เซ็นต์ แทนที่ชั้นเรียนแบบตัวต่อตัว

4. Fully Online (ออนไลน์เต็มรูปแบบ) วิชาที่มีเนื้อหาการเรียนรู้อยู่ละ 80 ขึ้นไปดำเนินการทางออนไลน์

Matukhin and Zhitkova (2015) ได้ทำการนำเทคโนโลยีการเรียนรู้แบบผสมผสานไปใช้ในวิชาชีพชั้นสูงการศึกษา โดยมีการกำหนดสัดส่วนการผสมผสานวิธีการสอนแบบดั้งเดิมกับการฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีการผสมผสานการฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ตตั้งแต่ร้อยละ 30 ถึง ร้อยละ 79

โดยสรุป โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีการผสมผสานการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมกับการฝึกอบรมออนไลน์ ที่มีระดับการผสมผสานการฝึกอบรมออนไลน์ที่ร้อยละ 30-70 ซึ่งสอดคล้องกับบุปผชาติ ทัพทิกธน์ (2552), Allen and others (2007), Charmonman (2009), Tomlinson and Whittaker (2013) and Matukhin and Zhitkova (2015)

4.4. ข้อดีของการเรียนแบบผสมผสาน

Kaur (2013) ได้ทำการศึกษาถึง ความท้าทายและอนาคตของการเรียนการสอนแบบผสมผสาน โดยระบุถึงข้อดีของการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนจากการเรียนรู้แบบพาสซีฟ (Passive) สู่การเรียนรู้แบบแอคทีฟ (Active) ซึ่งช่วยสร้างสถานการณ์ที่บังคับให้ผู้เรียนต้อง อ่าน พุดแสดงความคิด และฟัง เนื้อหาการเรียนด้วยตนเอง

2. ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนร่วมกันหรือแยกกันได้ เพราะรูปแบบของการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้น เน้นการรวบรวมองค์ประกอบของห้องเรียนออนไลน์ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ และห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ทุกคนต้องมาเรียนร่วมกัน นอกจากนี้ระบบการจัดส่งแบบผสมผสานยังช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเนื้อหาได้หลากหลายรูปแบบ

3. การเรียนรู้แบบผสมผสานช่วยเพิ่มโอกาสในการพบปะของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับหลักสูตรออนไลน์แบบเต็มรูปแบบและแม้แต่แบบเต็มตัวโดยลดอัตราการออกกลางคัน เพิ่มคะแนนการทดสอบ และแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นในส่วนของนักเรียน

4. ช่วยเพิ่มความเป็นส่วนตัว และความเกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับแต่งเนื้อหาให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกันได้

5. ผู้สอนและนักเรียนมีความคล่องตัวและเข้าถึงกันได้มากขึ้นโดยไม่ขาดการติดต่อกัน เพราะการเรียนแบบตัวต่อตัวทำให้ผู้สอนและผู้เรียนต้องมาพบปะกัน วิธีการเรียนรู้แบบ

ผสมผสานเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและมีความเสี่ยงต่ำเพื่อตอบสนองความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลงซึ่งการพัฒนาด้านเทคโนโลยีนำมาเพื่อการศึกษาที่สูงขึ้น

Giarla (2018) ได้ระบุว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสานนั้นได้ทำลายกำแพงของการสอนการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่ไม่เหมาะสมกับนักเรียนในยุคปัจจุบัน ที่อยู่ท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมนั้นไม่สามารถสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียนได้ โดยข้อดีของการเรียนการสอนแบบผสมผสานมี ดังนี้

1. การเรียนแบบผสมผสานมีความยืดหยุ่นในแง่ของความพร้อมใช้งาน ทุกที่ทุกเวลา กล่าวได้ว่า อีเลิร์นนิ่งทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้จากทุกที่ทุกเวลา
2. การเข้าถึงทรัพยากรและวัสดุทั่วโลกที่สอดคล้องกับระดับความรู้และความสนใจของนักเรียน
3. การห้วงเวลาด้วยตนเองสำหรับผู้เรียนช้าหรือเร็วช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจและการเก็บรักษาข้อมูล
4. การเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งช่วยให้การโต้ตอบระหว่างผู้เรียนกับอาจารย์ได้ดีขึ้นโดยใช้อีเมลล์ บอร์ดสนทนา และห้องแชท
5. นักเรียนมีความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าของพวกเขา
6. นักเรียนยังสามารถเรียนรู้ผ่านหลากหลายกิจกรรมที่นำไปใช้กับรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย
7. การเรียนรู้ด้วยระบบอีเลิร์นนิ่งอาจช่วยปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนตามแนวทางการสอนแบบเดิม

4.5 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

1. การสังเคราะห์กิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน

จากแนวคิดของ Bersin (2004), Kern (2013), Kudysheva and Kudyshev (2013), ปณิศา วรรณพิรุณ (2551), ปัทมา จันทวิมล (2556), ไชยยา อะการะวัง (2558) และ Klentien and Wannasawade (2016) ที่ได้นำเสนอกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน สามารถสังเคราะห์กิจกรรมการเรียนการสอน/การฝึกอบรมแบบผสมผสานได้ ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์กิจกรรมการเรียนการสอน/การฝึกอบรมแบบผสมผสาน

กิจกรรมการเรียนการสอน/ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน	Bersin (2004)	Kern (2013)	Kudysheva and Kudyshev (2013)	ปณิตา วรรณพิจูณ	ปัทมา จันทิมา (2556)	ไชยา อะการะวัง (2558)	Klentien (2016)	ความถี่
การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การฝึกอบรมบนเว็บ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
อุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่		✓	✓	✓	✓		✓	5

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักด้านกิจกรรมการเรียนการสอน/การฝึกอบรมแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม 2) การฝึกอบรมบนเว็บ 3) อุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่

2. การสังเคราะห์กระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

จากการศึกษาแนวคิดการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและจากการศึกษาแนวคิดการฝึกอบรมบนเว็บ ปรากฏดังตารางที่ 3 (กฤติน พันธ์เสนา, 2563)

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์กระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

กระบวนการฝึกอบรม	การฝึกอบรม แบบเดิม	การฝึกอบรม บนเว็บ	การฝึกอบรม แบบผสมผสาน
ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	✓	✓	✓
วิเคราะห์กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ/ สมรรถนะที่ต้องอบรม	✓		✓
กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	✓	✓	✓
กำหนดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบ เครือข่าย		✓	✓
การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม/ เนื้อหา	✓	✓	✓

กระบวนการฝึกอบรม	การฝึกอบรม	การฝึกอบรม	การฝึกอบรม
	แบบเดิม	บนเว็บ	แบบผสมผสาน
กำหนดบทบาทของผู้รับการฝึกอบรม		✓	✓
ดำเนินการฝึกอบรม	✓	✓	✓
การประเมินผลการฝึกอบรม/ผ่านเว็บ	✓	✓	✓

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสานประกอบด้วย 1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 2) กำหนดสมรรถนะที่ต้องอบรม 3) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม 4) กำหนดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย 5) การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 6) กำหนดบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 7) ดำเนินการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 8) ประเมินผลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

5. แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลและการพัฒนาโมเดล

โมเดลหรือรูปแบบเป็นชุดของความคิดหรือวิธีการที่มีองค์ประกอบสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบขึ้นอยู่กับลักษณะของงานหรือแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับรูปแบบ ดังนี้

5.1 ความหมายของโมเดล

โมเดล หรือ รูปแบบ เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ นิยามสรุป หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Quirk (1987) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 3 ประการ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นแบบย่อส่วนของของจริง ตรงกับภาษาไทยว่าแบบจำลอง
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง

เช่น

ครูต้นแบบ นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น

3. รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น

864x

เป็นต้น

Good (1973) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ในพจนานุกรมการศึกษา 4 ความหมาย

ดังนี้

1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นต้นอย่างเพื่อการเลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งและ 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษา ก็ได้

Stoner and Wankel (1986) ให้ความหมายว่า รูปแบบ เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น Bardo and Hartman (1982) ได้กล่าวถึง รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ ไว้ว่าเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ

สมาน อัครภูมิ (2549) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือ

ย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบอย่างหนึ่ง หรือเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือการทำซ้ำ

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง โครงสร้างแบบจำลอง

ของสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้น เพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง ซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบนั้น

ทิศนา แคมณี (2551) ให้ความหมายของรูปแบบการสอน หมายถึง สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎีหลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียน

การสอนรวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎีหลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ดังนั้น

รูปแบบจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ 4 ประการ ได้แก่ 1) มีปรัชญา ทฤษฎีหลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบการสอน 2) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือ ลักษณะของการจัดการเรียนการสอน

ที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) มีการจัดระบบ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบ ของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ และ 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บุญชม ศรีสะอาด (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มาในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือ ในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

จากความหมายของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า โมเดลหรือรูปแบบหมายถึง โครงสร้าง

ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างหรือแนวทางสำหรับการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้

5.2 ประเภทของโมเดล

Keeves (1997) ได้แบ่งประเภทของโมเดลหรือรูปแบบโดยยึดแนวทางของ Caplan and

Tutsuoka และพัฒนาการของการใช้รูปแบบทางการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analog Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ ใช้

ทางด้านวิทยาศาสตร์ รูปแบบประเภทนี้ทางการศึกษาไม่ค่อยนำมาใช้เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยใช้ หลักการเทียบเคียงเปรียบเทียบ อุปมาอุปมัยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจใน ปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง การ ทดสอบรูปแบบประเภทนี้ทำได้โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ในขณะนั้น

ตามหลักการให้เหตุผลตามตรรกะ รูปแบบประเภทนี้มีจุดอ่อน คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในรูปแบบได้อย่างชัดเจนจึงทำให้นำไปใช้ได้อย่างจำกัด

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ลักษณะของรูปแบบประเภทนี้ เป็นรูปแบบที่

แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบในรูปของข้อความ โดยใช้หลักการเทียบเคียงแนวความคิดจึงทำให้ได้เนื้อหาสาระมากกว่ารูปแบบเชิงเทียบเคียง การที่รูปแบบประเภทนี้ใช้ข้อความจึงทำให้อธิบายรายละเอียดของรูปแบบได้ดี แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือขาดความชัดเจน ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ แต่รูปแบบเชิงข้อความก็ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายทางด้านการศึกษา เพราะสามารถ

นำไปใช้ศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้ดี เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เริ่มนำมาใช้ในทางการศึกษาช่วงต้น

ศตวรรษที่ 1960 โดยเริ่มจากการนำมาใช้ทางด้านการวัดผลการศึกษาไปแล้วจึงขยายไปใช้กับการศึกษาในสาขาอื่น ๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มจะนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานเป็นรูปแบบที่ใช้สมการคณิตศาสตร์ในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้นำไปสู่การสร้างทฤษฎีในสาขานั้น ๆ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ตรรกะของเหตุ (Cause) และ

ผล (Effect) มาอธิบายองค์ประกอบภายใน เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่าการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สามารถบอกได้ว่า ตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามที่สนใจศึกษา ทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

5.3 การพัฒนาโมเดล

การพัฒนาโมเดลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การสร้างโมเดล (Construct) และการหา

ความเที่ยงตรง (Validity) ของโมเดล ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาโมเดลนั้น ๆ โดยที่มึนักการศึกษาหลายท่านได้ดำเนินการศึกษาขั้นตอนในการพัฒนาโมเดล ดังต่อไปนี้

ทิสนา แคมณี (2551) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาโมเดล ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวม

ปัญหา

ต่าง ๆ แล้ว ในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่

ต้องการของผลผลิตด้วย ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วยเพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการดำเนินงานขั้นต่าง ๆ จึงควรมีการให้จำกัดความสภาพการณ์ การสุมตัวอย่าง และ

ทำตามหลักวิชาอย่างเคร่งครัด

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึงความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างขึ้นหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะ

ดีมาก เพราะจะช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับความสำเร็จจากการแก้ปัญหา มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ในปัจจุบัน (Pretest)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วก็ควรสามารถที่จะนำไปใช้

ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่า สำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้

อย่างประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากระทบจากภายในและภายนอกองค์กร

บุญชม ศรีสะอาด (2553) กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบว่ามี 2 ขั้นตอน
ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนที่แรก ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน
โดย

การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด รูปแบบ และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์
ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้อาจกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะ
ความสัมพันธ์

2. ขั้นตอนที่สอง การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ คือ การนำรูปแบบที่ได้ไปทดลอง
ใช้ใน

สถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ผู้วิจัยอาจ
ปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยออกจะทำให้ได้รูปแบบที่มี
ความเหมาะสมมากขึ้น

คีฟร์ (Keeves, 1997) ได้กล่าวถึงหลักการกว้าง ๆ ในการกำกับ เพื่อพัฒนารูปแบบที่ดี
ควรมี

ลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่า
ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงทั่วไปก็มีประโยชน์
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยช่วงแรกของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นในการใช้รูปแบบ
สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้น
รูปแบบ

นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้วควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสามารถสร้างความสัมพันธ์
ของ

ตัวแปรในลักษณะใหม่ได้ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในสิ่งที่กำลังศึกษาด้วย ในการพัฒนารูปแบบนั้นมี
ข้อควรระมัดระวังอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. การทำให้รูปแบบชัดเจนเกินไป เนื่องจากการสร้างรูปแบบจะต้องทำให้สิ่งที่

นามธรรมหรือสลับซับซ้อนมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ชัดเจน บางครั้งการพยายามทำให้รูปแบบชัดเจนหรือเข้าใจง่ายโดยการกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งมากและน้อยเข้ามาไว้ในรูปแบบทำให้รูปแบบสลับซับซ้อนเกินไปเพราะมีจำนวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องมาก ทำให้ไม่สะดวกต่อการทดสอบรูปแบบ ดังนั้นการทำให้รูปแบบชัดเจน จึงต้องกำหนดขอบเขตความเกี่ยวข้องขององค์ประกอบหรือตัวแปรให้เหมาะสม โดยกำหนดเฉพาะองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันจริง ๆ เท่านั้นเข้าไปในรูปแบบ

2. การเน้นรูปแบบหรือสัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบมากเกินไป ทำให้ละเลยความสัมพันธ์ของ

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่ต้องนำไปทดสอบหรือตรวจสอบอาจทำให้มองไม่เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงขององค์ประกอบหรือตัวแปรภายในรูปแบบ

สรุปว่า การพัฒนาโมเดล เป็นการพัฒนารูปแบบจำลองเชิงข้อความที่มีโครงสร้างแสดงองค์ประกอบหลักที่ต้องการศึกษา โดยเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องนั้น ๆ โมเดลหรือรูปแบบที่สร้างขึ้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่ควรประกอบด้วย 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ ขั้นตอนการสร้างโมเดล (Construct) และขั้นตอนการหาความตรง (Validity) ของโมเดล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยสำหรับการพัฒนาโมเดลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

6. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

6.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ดวงใจ วัฒน (2549) การเรียนรู้การนำตนเอง สรุปได้ว่าการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองได้

ค้นพบความรู้ใหม่ ๆ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตและเป็นการฝึกความรับผิดชอบ ความขยัน ความอดทน ใฝ่รู้

ไฝเรียน มีความตั้งใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความคิด สร้างสรรค์ มีไหวพริบ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นซึ่งเป็นหนทางให้ประสบความสำเร็จของชีวิต สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อินทิรา รوبرู้ (2553) การเรียนรู้แบบนำตนเองหมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเริ่มตั้งแต่มีความคิดริเริ่มที่จะต้องจะเรียนในขอบเขตที่ตนเองสนใจ วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง วางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน กำหนดกิจกรรมในการเรียนรู้ เลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ ทั้งบุคลากร และสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบที่สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเรียนรู้นั้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยการทำสัญญาการเรียนรู้ เพื่อควบคุมการเรียนรู้นั้นดำเนินสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตของเวลาที่ตนเองกำหนดไว้ รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองทั้งในระหว่างการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ ซึ่งอาจได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้สอน เพื่อน หรือบุคคลในสังคม หรือไม่ได้

จุฬารัตน์ เพชรวิเศษ (2554) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มในการวิจัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียน

วางแผนการเรียนรู้ แสวงหาผู้สนับสนุนแหล่งความรู้และสื่อที่ใช้ เลือกวิธีการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ รวมทั้งมีการประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูหรือผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยที่ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสามารถวัดได้จากความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พัชรพร ปฏิกรณ์ (2554) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึงกระบวนการที่บุคคลแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะของตนเอง โดยมีการตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การวางแผน การปฏิบัติที่เหมาะสมและสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของตนเองและมีการประเมินผลการเรียนรู้

อุทุมพรพัต วิทย์บุญประคม (2556) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเองว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรับผิดชอบวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งครอบคลุมไปถึงการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ การเลือกวิธีเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งความรู้ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ของตนเอง

โดยครูเป็นผู้ชี้แนะออกแบบแผนการเรียนรู้และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์แหล่งข้อมูลและร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนและติดตามประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วย

ภาพพิมพ์ เชื้อทหาร (2558) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน โดยมีการกำหนดความต้องการและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งออกแบบประสบการณ์และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของตนตลอดจน

การประเมินผลด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ กับผู้เรียนมากกว่าที่จะเป็นครู ผู้สอนความรู้โดยตรง โดยมีบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ยศระวี วายทองคำ (2558) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเองว่า หมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเริ่มตั้งแต่มีความคิดริเริ่มที่ต้องการจะเรียนในขอบเขตที่ตนเองสนใจ วิจัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง วางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน กำหนดกิจกรรมในการเรียน เลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ทั้งบุคลากรและสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบที่สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเรียนรู้นั้นบรรลุตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และเพื่อควบคุมการเรียนรู้ให้ดำเนินสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตของเวลาที่ตนเองกำหนดไว้ รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการ เรียนรู้ของตนเองทั้งในระหว่างเรียนและหลังการเรียนเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

ธนะวัฒน์ วรรณประภา (2558) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลที่เริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ความจำเป็นในการเรียนรู้ รวมทั้งแสวงหาแหล่งการเรียนรู้และเลือกกลยุทธ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตนเองโดยที่บุคคลนั้นอาจ ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นก็ตาม

กนิษฐา บางภูมร (2559) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ไว้ว่าการ เรียนรู้แบบนำตนเอง คือ แนวทางการปฏิบัติในการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักใน การออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ของตนเองรวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองด้วยโดยใช้ ทักษะการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ การใช้เหตุผลและการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาซึ่งกระบวนการ เรียนรู้แบบนำตนเองนั้นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งกระบวนการหรือสามารถช่วยเหลือและ สนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือมีผู้สอนคอยช่วยเหลือได้เช่นกัน

ธนากร แสงกุดเลาะ (2560) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง วิธีการสอนที่ กระตุ้นให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีกระบวนการคิดริเริ่มการเรียนรู้เอง โดย วิจัยความต้องการในการเรียนของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียนรู้ติดต่อกับบุคคลอื่น พร้อม กับมีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองด้วย โดยมี 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้สิ่งแปลกใหม่ ขั้นตอนที่ 2

การครุ่นคิดตรึกตรอง และขั้นตอนที่ 3 การหาข้อซึ่งและการสร้างสรรค์

ธนกฤต นิวิฐขยางกุล (2561) สรุปว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ ที่เกิดจากแรงขับภายในตนเองโดยที่ไม่มีใครออกคำสั่งผู้เรียนสามารถออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ ด้วยตนเองมีระเบียบวินัยในการเรียนมีความรับผิดชอบในตนเองมีความรักในสิ่งที่อยากเรียนมีความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์มีเป้าหมายที่แน่นอนและชัดเจนรวมถึงสามารถนำทักษะที่มีอยู่ใช้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้อง

สนธยา หลักทอง (2562) สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบวางแผนการเรียนรู้ กำหนดวิธีการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือสามารถช่วยเหลือและ สนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือมีผู้สอนคอยช่วยเหลือก็ได้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นแนวทางการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ออกแบบประสบการณ์และทรัพยากร วางแผนการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการเรียนรู้หรือสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือมีผู้สอนคอยช่วยเหลือ

6.2 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ดวงใจ วัตพาน (2549) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับทุกคนในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่จะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ สามารถพัฒนาความรู้ พัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอและจะนำไปสู่การเรียนรู้ ตลอดชีวิต สามารถดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขซึ่งจะเป็นการสร้างบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีค่า และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อาภากร โพธิ์คง (2560) การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้มีในผู้เรียนหรือบุคคลทุกช่วงอายุไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตามเนื่องจากการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life long Learning) เพื่อให้สามารถทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกสู่ศตวรรษที่ 21 ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นมีความซับซ้อนมากขึ้นและในขณะเดียวกันสังคมเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ดังนั้นสังคมจึงต้องการคนที่มีคุณภาพที่มีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับคนในสังคมฐานความรู้ที่ต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้เพื่อปรับปรุงจุดบกพร่องของตนเอง สามารถพัฒนาความสามารถที่ซ่อนเร้นได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง

6.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Knowles (1978 อ้างถึงใน ธนากร แสงกุดเลาะ 2560) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่สำคัญใน

การเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง จะเริ่มต้นจากการให้ผู้เรียนแต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจพิเศษของตนเองในการเรียน ให้เพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จดบันทึก กระทำเช่นนี้หมุนเวียนไปจนครบทั้ง 3 คน ได้แสดงบทบาทครบ 3 ด้าน คือ ผู้เสนอความต้องการผู้ให้คำปรึกษา และผู้คอยจดบันทึกสังเกตการณ์ การ

เรียนรู้บทบาทดังกล่าวให้ประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกๆ ด้าน กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน โดยเริ่มต้นจากบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วจึงเริ่มเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียน
2. ผู้เรียนควรเขียนจุดมุ่งหมายให้แจ่มชัด เข้าใจได้ ไม่คลุมเครือ คนอื่นอ่านแล้วเข้าใจ
3. ผู้เรียนควรเน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง
4. ผู้เรียนควรกำหนดจุดมุ่งหมายที่สามารถวัดได้
5. การกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้เรียนในแต่ละระดับ ควรมีความแตกต่างกันอย่างเห็น

ได้ชัด

การวางแผนการเรียน โดยผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา ผู้เรียนควรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนของตนเอง
2. การวางแผนการเรียนของผู้เรียน ควรเริ่มต้นจากผู้เรียนกำหนดจุดมุ่งหมายในการ

เรียนรู้

ด้วยตนเอง

3. ผู้เรียนเป็นผู้จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
4. ผู้เรียนเป็นผู้ระบุวิธีการเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

การแสวงหาแหล่งวิทยาการ เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่มีความสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการเรียนแต่ละด้านที่จัดให้ผู้เรียนสามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมาย ความหมาย และความสำเร็จของประสบการณ์นั้นๆ
2. แหล่งวิทยาการ เช่น ห้องสมุด วัด สถานื่อนามัย สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
3. เลือกแหล่งวิทยาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน
4. มีการจัดสรรอย่างดี เหมาะสม กิจกรรมบางส่วนผู้เรียนจะเป็นผู้จัดการเองตามลำพัง

และ บางส่วนเป็นกิจกรรมที่จัดร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียนการประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองเป็นอย่างดี การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งขั้นตอนในการประเมินผล มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย วัดวัตถุประสงค์ให้แน่ชัด
2. ดำเนินการทุกอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขั้นตอนนี้สำคัญในการใช้ ประเมินผลการเรียนการสอน

3. รวบรวมหลักฐาน การตัดสินใจจากการประเมินผลจะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้

4. รวบรวมข้อมูลก่อนเรียน เพื่อเปรียบเทียบหลังเรียนว่าผู้เรียนก้าวหน้าไปเพียงใด

5. แหล่งของข้อมูล จะหาข้อมูลจากครูและผู้เรียนเป็นหลักในการประเมิน

6.4 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอนในกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนนำตนเอง

บทบาทของผู้เรียนและผู้สอนในกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนนำตนเอง Knowles (1975

อ้างถึง

ใน อินทรา รอบรู้ , 2553) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้เรียนไว้ พอสรุปได้ดังที่แสดงไว้ ตามตารางที่ 4 แสดง

ของผู้เรียนและผู้สอนในกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนนำตนเอง

ตารางที่ 4 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอนในกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนนำตนเอง

กิจกรรมการเรียนรู้แบบ ผู้เรียน นำตนเอง	บทบาทของผู้เรียน	บทบาทของผู้สอน
การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (Setting a Climate)	สร้างความรู้สึที่อบอุ่นในการเรียนรู้ และยอมรับความสามารถของผู้สอนว่าสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้	ผู้สอนควรสร้างความคุ้นเคยกับผู้เรียน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน
การวางแผนการเรียนการสอน (Planning)	ตัดสินใจเลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	แนะนำทางเลือกให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจเลือกได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน
การวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ (Diagnosis Needs for Learning)	สำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง และระบุความต้องการนั้นได้	สร้างรูปแบบความสามารถในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหาของบทเรียน
การตั้ง เป้าหมาย (Setting Goals)	กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ชัดเจน	ควรคำแนะนำผู้เรียน เพื่อให้เกิด

	และสามารถทำได้จริง	การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ การออกแบบแผนการเรียนรู้
การออกแบบแผนการเรียนรู้ (Designing a Learning Plan)	ออกแบบแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นความต้องการจำเป็น วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะ ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้	ช่วยเหลือผู้เรียนในการ ออกแบบ แผนการเรียนรู้ แนะนำแหล่ง ความรู้ และกลยุทธ์ในแสวงหา ความรู้และการใช้แหล่งความรู้
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้ (Engaging in Learning Activities)	วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดย คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับจาก กิจกรรมการเรียนรู้ และ ความสามารถในการร่วมกิจกรรม	รับผิดชอบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายใน การเรียนรู้
การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation Learning Outcome)	ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	เลือกใช้เกณฑ์ตัดสิน และ เครื่องมือในการประเมินที่ เหมาะสม และสอดคล้องกับ เป้าหมายในการเรียนรู้

สายหยุด ภูปุย (2558) สรุปบทบาทของผู้เรียนและผู้สอนไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนที่จะต้องวางแผนกระบวนการเรียนรู้ของตนเองด้วยความรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองการกำหนดความต้องการและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งการออกแบบประสบการณ์และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของตนเองและการประเมินผลด้วยตนเอง

2. ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้กับผู้เรียนมากกว่าที่จะเป็นครูผู้สอนความรู้โดยตรงและมีบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

อาภากร โพธิ์ตัง (2560) สรุปบทบาทของผู้เรียนและผู้สอนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองผู้เรียนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้แก่การวางแผนการเรียนรู้ของตนเองโดยอาศัยแหล่งทรัพยากรทางความรู้ต่างๆที่จะช่วยให้แผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอาจเป็นการอาศัยประสบการณ์และความชำนาญของคนอื่นได้แต่เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะแน่ใจว่าจะได้มาซึ่งคำตอบของคำถามที่ต้องการ

2. บทบาทของผู้สอนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองคือเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้เรียนแนะนำทางเลือกที่หลากหลายให้แนวทางในการวางแผนและโครงการเรียนผู้ให้คำปรึกษาต้องเป็นผู้เขียนและผู้อ่านเพื่อที่จะทำให้งานเขียนนั้นชัดเจนรวมทั้งให้คำแนะนำ การทบทวนงานเขียนนั้น ผู้ให้คำปรึกษาไม่จำเป็นต้องทราบเนื้อหาทุกเรื่องของงานเขียน ฉะนั้น ตรงนี้ไม่ชัดเจน หรือ ถ้ามองกลับไปว่า คิดอย่างไร หรือ ดูซิว่าจะทำอย่างไรกันได้อ้าง หรือ อาจต้องไปถามผู้สอนเรื่องนี้สำหรับคำถามนี้

สรุปขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ผู้วิจัยได้ยึดหลักการขั้นตอนกระบวนการของ สนธยา หลักทอง (2563) ซึ่งสรุปขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองประกอบไปด้วย

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การปรับพื้นฐานความรู้
- 3) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
- 4) การแสวงหาและรวบรวมความรู้ด้วยตนเอง
- 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
- 6) การนำเสนอผลการเรียนรู้
- 7) การประเมินผลการเรียนรู้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

รจนา ศรีสังวร (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพ มัคคุเทศก์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยพัฒนารูปแบบขึ้นจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ ผ่านการประเมินและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วสร้างเว็บไซต์การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนที่มาลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพมัคคุเทศก์ทั่วไป (ภาษาต่างประเทศ) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประจำปี พ.ศ. 2553 โดยมีคุณสมบัติตามที่สำนักทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์กรมการท่องเที่ยวกำหนด จำนวน 15 คน สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพมัคคุเทศก์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ (2) การออกแบบ (3) การพัฒนา (4) การส่งผ่าน (5) การประเมิน ซึ่งมีการฝึกอบรมเป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ภาควิชาความรู้ ภาษาต่างประเทศ อบรมและฝึกปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน (2) ภาควิชาการศึกษานอกสถานที่ อบรมและฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง (3) ภาควิชาความรู้ทางวิชาการ แบ่งเป็นวิชาความรู้พื้นฐาน และวิชาความรู้เฉพาะอาชีพ อบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

สมยงค์ สีขาว (2553) ได้พัฒนาสมรรถนะทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการใช้งานคอมพิวเตอร์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมตกลงกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมร่วมกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์เกณฑ์สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน ประเมินรูปแบบหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และติดตามประเมินผลสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้เข้าฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม 1 เดือนและ 3 เดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ที่ทำงานในสายบุคลากรสำนักงาน จำนวน 26 คน ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมต่อเนื่องเต็มวัน จำนวน 10 วัน ยกเว้น วันเสาร์-อาทิตย์ ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ และทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเกณฑ์สมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การใช้งานเครือข่าย อินเทอร์เน็ตและการสืบค้นข้อมูล ส่วนสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้เข้าฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการประเมินผลสมรรถนะหลังการฝึกอบรม 1 เดือน และ 3 เดือน พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีสมรรถนะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความรู้และทักษะ และด้านกิจนิสัยในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

อินทิรา รอบรู้ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองสูงและต่ำ และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 43 คน ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารโครงการงานสารสนเทศในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ANCOVA ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานได้องค์ประกอบดังนี้ หลักการในเชิงนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษา ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบนำตนเอง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามรูปแบบ Big6 และการผสมผสานการเรียนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามเกณฑ์ของ The Sloan Consortium กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินรูปแบบการเรียนการสอนและมีความเห็นว่ามีเหมาะสม (ค่า IOC = .93) สื่อการเรียนอิเล็กทรอนิกส์หาประสิทธิภาพโดยใช้สูตร KW-CAI พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี คือมีค่า E-CAI = 91.37% ผลการทดลองพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกลุ่มที่มีความสามารถในการ

แสวงหาความรู้ด้วยตนเองสูงและกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของกลุ่มที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองสูงและกลุ่มต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ในระดับดีมาก ($X = 9.04$, $SD = 0.92$) สรุปได้ว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองให้กับผู้เรียนได้ทั้งกลุ่มที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองสูงและกลุ่มต่ำ

คชาภิช เหลี่ยมโรสง (2554) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหาของนิสิตอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน ทำการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบบอกต่อ กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาจำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการประเมินความเหมาะสมและรับรองรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มนิสิตระดับปริญญาตรีสาขาสื่อสารนิเทศ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการออกแบบพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) รูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานที่พัฒนาขึ้น 2) แบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของทอร์แรนซ์ 3) แบบทดสอบวัดการคิดแก้ปัญหา 4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 5) แบบทดสอบความคิดเห็นของผู้เรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Dependent t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น เป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนในห้องเรียนและการเรียนการสอนบนเว็บที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองบนเว็บและการเรียนแบบสด ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัดอุปสงค์ของรูปแบบ กระบวนการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผล โดยขั้นตอนการเรียนการสอนมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียม การสอน และขั้นการจัดกระบวนการเรียนการสอน ส่วนกิจกรรมการเรียนการสอนมี 6 กิจกรรม ได้แก่ การตระหนักปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดปัญหา การหาแนวทางแก้ปัญหา การค้นหาข้อมูลสรุปและเลือกวิธีแก้ปัญหาและการดำเนินการแก้ปัญหา 2) นิสิตที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และนิสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นในระดับมาก 3) คณะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษาได้ประเมินความเหมาะสมเพื่อรับรองรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาได้

ฉันทิพย์ สาริตานันต์ (2554) ได้พัฒนาโมเดลการเรียนการสอนแบบไฮบริดสำหรับการเรียนรายวิชาฟิสิกส์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาจำนวน 80 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แล้วแบ่งนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เรียนด้วยระบบการเรียนการสอนแบบไฮบริด จำนวน 40 คน กับกลุ่มที่เรียนตามปกติ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แผนการสอนด้วยโมเดลการเรียนการสอนแบบไฮบริดและแบบปกติ สำหรับวิชาฟิสิกส์ ใช้เวลาเรียน 15 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 54 ข้อ และ 4) แบบวัดความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบไฮบริด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 12 ข้อ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Dependent t-test และ Independent t-test และ F-test (One-way MANCOVA และ One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลระบบการเรียนการสอนแบบไฮบริด สำหรับรายวิชาฟิสิกส์มี 12 องค์ประกอบคือ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน (2) การวิเคราะห์ผู้เรียน (3) การออกแบบเนื้อหาบทเรียนแบบไฮบริด (4) การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบไฮบริด (5) การเตรียมความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน (6) การกำหนดบทบาทผู้สอน (7) การนำข้อดีของการเรียนการสอนแบบอีเลิร์นนิ่งมาใช้ (8) การนำข้อดีของการเรียนการสอนแบบปกติมาใช้ (9) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุน (10) การเสริมสร้างทักษะและจัดกิจกรรมสนับสนุน (11) การประเมินผล การเรียนการสอน และ (12) การข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงแก้ไข 2) ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินโมเดลการเรียนการสอนแบบไฮบริดสำหรับรายวิชาฟิสิกส์ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และแผนการสอนมีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 83.25/80.50 และมีดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.57 3) นักศึกษาที่เรียนด้วยโมเดลการเรียน การสอนแบบไฮบริด มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านเพิ่มขึ้นจากการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แต่ไม่แตกต่างจากนักศึกษาที่เรียนแบบปกติ อย่างไรก็ตามนักศึกษาที่เรียนด้วยโมเดลการเรียนการสอนแบบไฮบริดสามารถคงทนความรู้หลังเรียนไปแล้ว 2 สัปดาห์ ได้มากกว่านักศึกษาที่เรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนด้วยโมเดลการเรียนการสอนแบบไฮบริดสำหรับรายวิชาฟิสิกส์ โดยรวมในระดับมาก

ทิพนันทร ชรรค์ทัพไทย (2554) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน เพื่อการเรียนรู้รายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน และระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 151 คน เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการ

สอนแบบผสมผสาน และกลุ่มควบคุม จำนวน 130 คน เรียนโดยรูปแบบการเรียนการสอนแบบปกติ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนการสอน จำนวน 11 แผน 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 60 ข้อ 3) แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 29 ข้อ และ 4) แบบทดสอบวัดการคิดวิจารณ์ญาณ จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน Paired t-test และ F-test (Two-way MANOVA และ Two-way ANCOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่พัฒนาขึ้น เพื่อการเรียนรู้รายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิตของ มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการของรูปแบบการเรียนการสอน (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ (4) การวัดและประเมินผล 2) องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน มี 3 กิจกรรม คือ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเองจากโปรแกรมบทเรียน (2) การเรียนรู้ในชั้นเรียนจากการบรรยายเชิงปฏิสัมพันธ์ และ (3) การเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนออนไลน์ 3) รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานเพื่อการเรียนรู้รายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิตของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 82.07/80.39 และมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6527 4) นักศึกษาที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคิดวิจารณ์ญาณโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน และพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน ($p < .0001$)

ภราดร เสถียรไชยกิจ (2555) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามมาตรฐานอาชีพช่างซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนามาตรฐานอาชีพ พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และ พัฒนาโมดูลฝึกอบรมแบบผสมผสาน ตามมาตรฐานอาชีพช่างซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากการพัฒนากำลังคนให้ได้คุณภาพ จำเป็นต้องมีกำหนดมาตรฐานซึ่งเป็นข้อกำหนด ขอบเขต คุณสมบัติ ซึ่งเรียกว่า มาตรฐานอาชีพ ผสานกับกระบวนการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่น มีวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย รวมถึงการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และ ต้องมีการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการยืนยันถึงการมีสมรรถนะที่ตรงตามเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานอาชีพ การดำเนินงานวิจัยมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนามาตรฐานอาชีพช่างซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน ประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุง 2) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการตามวิธีระบบ (System Approach) ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ 3) การพัฒนาโมดูลฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อใช้ในการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน หาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเกณฑ์การประเมินผล หาคำตรงของแบบทดสอบและแบบประเมินผลงานปฏิบัติ และความเหมาะสมของโมดูลฝึกอบรม 4) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน ซึ่งมีการจัดการฝึกอบรมในทั้งสองส่วนคือ ในรูปแบบการฝึกอบรมปกติและ

การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายออนไลน์ โดยนำโมดูลฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คนแบ่งเป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานในอาชีพช่างซ่อมบำรุงในโรงงานจำนวน 10 คน และกลุ่มผู้ที่กำลังจะเข้าสู่อาชีพจำนวน 8 คน และ 5) การประเมินสมรรถนะผู้รับการฝึกอบรม โดยผู้ประเมินสมรรถนะจำนวน 3 ท่าน ประเมินสมรรถนะผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นร่วมกับผู้ประเมินสมรรถนะ ซึ่งการประเมินสมรรถนะพิจารณาจากร่องรอยหลักฐานด้านความรู้ และร่องรอยหลักฐานด้านทักษะที่เกิดขึ้นจากกระบวนการฝึกอบรม ผลการวิจัย 1) มาตรฐานอาชีพช่างซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 5 หน้าที่หลัก (Key Function) 33 หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) และ 86 สมรรถนะย่อย (Element of Competency) 2) รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ประกอบด้วย องค์ประกอบทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 4.38$) 3) โมดูลฝึกอบรมแบบผสมผสาน เรื่อง การบำรุงรักษาระบบไฮดรอลิก ประกอบด้วย 4 ผลลัพธ์การเรียนรู้ และมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 4.33$) 4) ผลการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมทั้ง 18 คน มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับคะแนนสูงกว่าร้อยละ 80 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.16$) และ 5) ผลการประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านการประเมินสมรรถนะได้ทุกคน จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นการอบรมที่เน้นสมรรถนะของคน และใช้วิธีการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ทำให้การพัฒนากำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และที่สำคัญเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คำบุญ โพธิ์ดา (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ Brain Based เพื่อพัฒนาทักษะการสอนคิดสร้างสรรค์ สำหรับครูคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ Brain Based เพื่อพัฒนาทักษะการสอนคิดสร้างสรรค์สำหรับครูคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการเรียนรู้ Brain Based เพื่อพัฒนาทักษะการสอนคิดสร้างสรรค์สำหรับครูคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลต่อการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการเรียนรู้ Brain Based เพื่อพัฒนาทักษะการสอนคิดสร้างสรรค์สำหรับครูคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา 4) เพื่อศึกษาผลการนำรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการเรียนรู้ Brain Based เพื่อพัฒนาทักษะการสอนคิดสร้างสรรค์สำหรับครูคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา ไปใช้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการเรียนรู้ Brain Based ที่พัฒนาขึ้น มี 4 องค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ กิจกรรมการอบรมและการวัดประเมินผล กิจกรรม การอบรม ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ 2) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี 4) ผู้เข้าอบรม แหล่งทรัพยากร 5) การออกแบบเว็บไซต์ 6) การออกแบบการเรียนการสอน 7) ออกแบบ

รายละเอียด 8) การสร้างเว็บฝึกอบรม 9) การสร้างสื่อประกอบเว็บ 10) การสร้างเอกสารคู่มือและเครื่องมือที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 11) การทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน แบบฝึกหัดระหว่างเรียน

ปัทมา จันทวิมล (2556) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน โดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากรซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร มีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 26 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม แต่ละกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน โดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติรวม 30 วัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมและแบบประเมินผลงานการออกแบบโครงการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t test Dependent ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของการฝึกอบรมแบบผสมผสานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานประกาศ ห้องสนทนาออนไลน์ กระดานอภิปราย และบล็อก 2) บุคลากร ได้แก่ วิทยากรในห้องฝึกอบรมและออนไลน์ ผู้ดำเนินโครงการ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค 3) ชุมชนนักปฏิบัติ 4) ปัญหาการปฏิบัติงาน 5) เนื้อหาการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดการความรู้ชุมชนนักปฏิบัติการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ ความสำคัญของเทคโนโลยีการในการฝึกอบรมและการออกแบบโครงการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ 6) ใบบางกิจกรรม 7) การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล และ 8) การประเมินผล

2. ขั้นตอนของการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิทยากรให้ความรู้พื้นฐาน 2) ชุมชนนักปฏิบัติกำหนดประเด็นปัญหา 3) ผู้ดำเนินโครงการเตรียมความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมชุมชนนักปฏิบัติแสวงหาความรู้ชุมชนนักปฏิบัติสร้างความรู้ 6) ชุมชนนักปฏิบัตินำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ชุมชนนักปฏิบัติจัดเก็บความรู้และเรียกใช้ข้อมูล และ 8) ผู้ดำเนินโครงการวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันประเมินผลงานและการฝึกอบรม 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่านักพัฒนาบุคลากรมีคะแนนสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมแบบผสมผสานสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยยะสำคัญสถิติที่ระดับ 0.5

อุทุมพรพัต วิทย์บุญประคม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาการทำโครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่นสำหรับครูระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บ โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาการทำโครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สำหรับครูระดับประถมศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ระหว่างก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมด้วยรูปแบบการ

ฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาการทำโครงการประวัติศาสตร์ สำหรับครูระดับประถมศึกษา 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาการทำโครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สำหรับครูระดับประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า กระบวนการฝึกอบรมบนเว็บมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาโครงสร้างเนื้อหา 2) การลงทะเบียนเรียน 3) การทดสอบก่อนเรียน 4) วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ 6) เลือกวิธีการเรียนรู้และการแสวงหาแหล่งความรู้ 7) รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล และ 8) ประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้

สุริยา หมายดิ่ง (2557) ได้ศึกษาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ แยกออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) สมรรถนะด้าน ICT ขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ (2) สมรรถนะด้าน ICT เพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ รวมเป็น 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมรรถนะด้าน ICT ขั้นพื้นฐาน

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

เบื้องต้น
โฟน

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการจัดการงานเอกสารและการสื่อสารผ่านสมาร์ต

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการใช้อีเมลและโซเชียลเน็ตเวิร์ค

2. สมรรถนะด้าน ICT เพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน

2.1 องค์ประกอบที่ 5 ทักษะการบริหารจัดการข้อมูลโรงเรียนและการสื่อสาร

ทางไกล

2.2 องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการบูรณาการ ICT เพื่อการบริหารงานใน

สถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบที่ 7 ทักษะการใช้ ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์และการเรียน

รูปแบบออนไลน์

2.4 องค์ประกอบที่ 8 ทักษะการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วย

คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต

2.5 องค์ประกอบที่ 9 ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการใช้ ICT อย่างมี

ประสิทธิภาพ

จารุมน หนูคง และ ณมน จีรังสุวรรณ (2558) ทำการศึกษาวิจัยการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการสอนแบบ MOOC เพื่อพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อออกแบบรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการสอนแบบ MOOC ในการพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศสื่อ และเทคโนโลยีสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตและ 2) เพื่อประเมินผลความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการสอนแบบมุก MOOC ในการพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศสื่อ และเทคโนโลยีสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ใช้การเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการสอนแบบ MOOC เพื่อพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศสื่อ และเทคโนโลยีสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นการวัดความรู้พื้นฐานก่อนเรียนผ่านระบบออนไลน์ (2) ขั้นการปฐมนิเทศผู้เรียนก่อนเรียนในรูปแบบสตรีมมิ่งมีเดียผ่านระบบออนไลน์หรือทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของผู้เรียน (3) ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหารายวิชาผ่านระบบออนไลน์หรือทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของผู้เรียน (4) ขั้นผู้เรียนศึกษาเนื้อหา ในรูปแบบสตรีมมิ่งมีเดียผ่านระบบออนไลน์ (5) ขั้นผู้เรียนแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนผู้เรียนกับผู้สอน (6) ขั้นปฏิบัติการกิจกรรมตามใบงานที่กำหนดในชั้นเรียนและให้ผู้เรียนส่งชิ้นงานในห้องเรียนและผ่านระบบออนไลน์และร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียนและ (7) ขั้นการวัดความรู้หลังจากฝึกอบรม โดยให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบผ่านระบบออนไลน์และโดยให้เพื่อนร่วมชั้นประเมินชิ้นงาน (Peer Assessment) และ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ทำการประเมินการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการสอนแบบ MOOC เพื่อพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ไชยยา อะการะวัง (2558) ทำการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนาที่วิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่ การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง

สมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันปัญหาการฝึกอบรม ได้แก่ เวลาในการฝึกอบรมตรงกับเวลาที่ครูต้องทำการสอนนักเรียน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สนองตอบความต้องการจำเป็นของครู หน่วยจัดฝึกอบรมจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และขาดการติดตามและประเมินผลการนำไปใช้ สมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลางและครูมีความต้องการเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเรื่องการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

2. โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการขั้นตอนและกิจกรรม และการประเมินผล ในส่วนของกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การกำหนดวิธีการ 4) การจัดทำหลักสูตร 5) การดำเนินการฝึกอบรม และ 6) การประเมินผล ขั้นตอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย ขั้นตอนการฝึกอบรมและขั้นการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม และการฝึกอบรมบนเว็บ

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยด้านพุทธิพิสัย และด้านจิตพิสัย สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านทักษะพิสัยมีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยรวมในระดับมาก

สายหยุด ภูปุย (2558) ศึกษาวิจัยการพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวความคิดเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบของนักศึกษาวิชาชีพครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบของขั้นตอนประกอบด้วยวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของตนเองสร้างความตระหนักและแรงจูงใจกำหนดเป้าหมายและวางแผนทำสัญญาการเรียนรู้และปฏิบัติตามแผนถ่ายทอดความรู้สะท้อนความคิดและประเมินความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับและมีคุณภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมาก นักศึกษากลุ่มทดลองมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนในรายวิชาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความรับผิดชอบสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบนำตนเองอยู่ในระดับมาก

จารุวรรณ กาพภักดี และ ทศพร แสงสว่าง (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนออนไลน์แบบนำตนเอง เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) จัดทำบทเรียนออนไลน์แบบนำตนเอง เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพเพื่อจัดทำบทเรียนออนไลน์แบบนำตนเอง เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (3) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้บทเรียนออนไลน์แบบนำตนเอง เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาสาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 18 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เรียนโดยใช้บทเรียนออนไลน์แบบนำตนเอง ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ เมื่อนำคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนมาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบ t-test dependent พบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อบทเรียนออนไลน์แบบนำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ธนากร แสงกุดเลาะ (2560) ศึกษาเพื่อพัฒนาเว็บฝึกอบรมด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง เรื่อง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารการเงิน งานแผนงานโครงการ สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิให้มีประสิทธิภาพ 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยเว็บฝึกอบรมด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง เรื่อง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารการเงิน งานแผนงานโครงการสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อเว็บฝึกอบรมด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง เรื่อง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารการเงิน งานแผนงานโครงการ สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยวิธีใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เว็บฝึกอบรม เรื่อง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารการเงิน งานแผนงานโครงการ สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบวัดความพึงพอใจ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบแบบกลุ่มไม่อิสระ (t -test for Dependent) ผลการวิจัยพบว่า 1. เว็บฝึกอบรมด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง เรื่อง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารการเงิน งานแผนงานโครงการ สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.00/83.25 2. บุคลากรที่เรียนด้วยเว็บฝึกอบรมด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง เรื่อง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารการเงิน งานแผนงาน

โครงการ สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีผลสัมฤทธิ์หลังเข้าร่วมการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมความพึงพอใจ ต่อเว็บฝึกอบรมด้วยการะบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. = 0.95)

พวงพรรณ ชันติธรรมมาร, ไพโรจน์ สติธยากร และ พิสิฐ เมธากัทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบ ผสมผสาน พบว่า ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน พบว่า รูปแบบการ ฝึกอบรมประกอบด้วยการฝึกอบรมโดยใช้วิธีออนไลน์ (Online) และวิธีเผชิญหน้า (Face-to-Face) โดย วิธีออนไลน์ (Online) ใช้อบรม 2 หัวข้อเรื่อง และวิธีเผชิญหน้า (Face-to-Face) ใช้อบรม 5 หัวข้อเรื่อง ซึ่งประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานประกอบด้วย 7 หัวข้อ เรื่อง ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร 2) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรซึ่งทั้ง 2 หัวข้อเรื่องนี้ ฝึกอบรมโดยใช้วิธีออนไลน์ ส่วนเรื่องที่ 3) การวิเคราะห์ข้อผิดพลาด 4) เครื่องมือรวบรวมข้อมูล 5) เทคนิค การกำหนดรายละเอียดหลักสูตร 6) การวิเคราะห์งานและ 7) เทคนิคการเขียนหลักสูตรรายวิชาใช้วิธี เผชิญหน้า การหาประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยใช้รูปแบบชิป พบว่า การประเมินสภาพแวดล้อมเป็น การประเมินความเหมาะสมของหัวข้อหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า มี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง ต่างๆ พบว่า มีความสอดคล้องทุกด้าน การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์การ ฝึกอบรม พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎีร้อยละ 81.57/84.32 และภาคปฏิบัติ ร้อยละ 80.30 และ หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และการประเมินผลผลิต เป็นการติดตามผลหลังการ ฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินการเขียนหลักสูตรใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 3 หลักสูตร พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 89.33

อาภากร โพธิ์ดง (2560) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ผู้เรียน วางแผนการเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ของตนเองได้เพราะผู้เรียนแต่ละคนต้องเลือก วิธีการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้และเครื่องมือในการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเรียนซึ่งการเรียนรู้ แต่ละครั้งแต่ละเนื้อหาและแต่ละบุคคลจะมีกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองแตกต่างกันออกไป นักศึกษาที่มีความรู้ด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองจะสามารถออกแบบและเขียนแผนการเรียนรู้ของ ตนเองได้เสมอและมีประสิทธิภาพ

ธนกฤต นิวิฐขยกุล (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการระดับการ

เรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) ระดับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยการเปิดตารางสุ่มของYamane' ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีการตรวจสอบค่า IOC เท่ากับ .8 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .988 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของPearson's product - moment correlation เพื่อหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = 0.932$) โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความสัมพันธ์กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้านการใช้ Search Engine อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.911$) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความสัมพันธ์กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

YouTube อยู่ในระดับสูง ($r = 0.869$) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความสัมพันธ์กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้านการใช้ e- learning อยู่ในระดับสูง ($r = 0.849$)

สนรยา หลักทอง (2562) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของโมเดล สภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล 2) พัฒนาโมเดล และ 3) ศึกษาผลการทดลองใช้โมเดล แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของโมเดล สภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล ระยะที่ 2 การพัฒนาโมเดล และระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้โมเดล ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 408 โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและ

การรู้ดิจิทัล จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 3) ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของร่างโมเดลและเอกสารประกอบ จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 4) ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสมของโมเดลและเอกสารประกอบ จำนวน 9 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ 5) ครูสำหรับการทดลองใช้โมเดล จำนวน 40 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) จากครูที่มีความสนใจสมัครเข้ารับการฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) โมเดลและเอกสารประกอบโมเดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI modified) สถิติสำหรับการทดสอบ ได้แก่ Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks และ t-test (Dependent) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของสมรรถนะการรู้ดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล ได้แก่ เข้าใจใช้งาน สร้าง ประเมิน ปลอดภัยและแบ่งปัน ซึ่งสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลของครูอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในด้านสร้างมีคะแนนอยู่ในลำดับที่ 1

2. โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัลสำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (PACSO Model) ประกอบด้วย หลักการ (Principles) จุดมุ่งหมาย (Aims) องค์ประกอบของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Components of Blended Training) ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Steps of Blended Training) และผลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Outputs) สำหรับขั้นตอนการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมครั้งที่ 1 ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระยะที่ 3 การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมครั้งที่ 2 โดยใช้ขั้นตอนการเรียนรู้แบบนาตนเอง 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การปรับพื้นฐานความรู้ 3) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 4) การแสวงหาและรวบรวมความรู้ด้วยตนเอง 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 6) การนำเสนอผลการเรียนรู้ และ 7) การประเมินผล

3. ผลการทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนด้านความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินด้านทักษะอยู่ในระดับดีมาก และมีคะแนนการประเมินด้านคุณลักษณะหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุไบ บิลไบ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถทางไอซีทีและพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู ด้วยระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้าน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้าน 2) ศึกษาความเหมาะสมของระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้าน 3) ศึกษาความสามารถทางไอซีทีที่ด้านทักษะทางปัญญาและทักษะปฏิบัติของนักศึกษาวิชาชีพครูที่เรียนด้วยระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้าน และ 4) ศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูที่เรียนด้วยระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้าน แบบวัดความสามารถทางไอซีทีที่ด้านทักษะทางปัญญาและทักษะปฏิบัติ และแบบประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนาตนเอง ซึ่งผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษา ด้านจิตวิทยาการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่แบบไม่อิสระ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้านที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางไอซีทีและพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนาตนเอง มีการผสมผสานในสัดส่วนออนไลน์ร้อยละ 60 และในชั้นเรียนปกติร้อยละ 40 (60:40) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านปัจจัยกระบวนการ และด้านปัจจัยผลลัพธ์ มีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 8 ขั้นตอนได้แก่ (1) ขั้นชี้แจง (2) ขั้นทดสอบก่อนเรียน (3) ขั้นเรียนรู้ด้วยตนเอง (4) ขั้นทำแบบฝึก (5) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน (6) ขั้นสาธิตและฝึกปฏิบัติ (7) ขั้นทดสอบหลังเรียน และ (8) ขั้นสรุปบทเรียน

2. ระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีผลคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญเฉลี่ย 4.87

3. คะแนนความสามารถทางไอซีทีที่ด้านทักษะทางปัญญาและด้านทักษะปฏิบัติเฉลี่ยหลังเรียนด้วยระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้านสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. คะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนาตนเองเฉลี่ยหลังเรียนด้วยระบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสานในลักษณะห้องเรียนกลับด้านสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤติน พันธ์เสนา (2563) ศึกษาเรื่องโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัญหาการฝึกอบรม พบว่า ด้านที่เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมขาดการศึกษาความต้องการ และขาดการศึกษาสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการจัดการฝึกอบรม สภาพปัจจุบันที่เกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ICT ด้านการประเมินการใช้ ICT ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2. โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการของโมเดลฝึกอบรมแบบผสมผสาน 2) วัตถุประสงค์ของโมเดลฝึกอบรมแบบผสมผสาน 3) กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการ ฝึกอบรมแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วย 3.1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 3.2) กำหนดสมรรถนะที่ต้องการอบรม 3.3) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม 3.4) กำหนดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย 3.5) การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 3.6) กำหนดบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 3.7) ดำเนินการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยวิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม และการฝึกอบรมบนเว็บผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ 3.8) ประเมินผลการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) อุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่ และ 5) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการสถานศึกษา 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยรวมในระดับมากที่สุด

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Schiller (2003) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ของผู้อำนวยการโรงเรียน ตามความคิดของผู้อำนวยการโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย และได้ทำการกำหนดสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้อำนวยการโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การใช้โปรแกรมประมวลผลคำเบื้องต้น
2. การใช้โปรแกรมประมวลผลคำขั้นสูง

3. อ่านและตีความตารางจัดการ (Spreadsheet)
4. สร้างและใช้ตารางจัดการ (Spreadsheet)
5. ตีความฐานข้อมูล
6. สร้างและใช้ฐานข้อมูล
7. ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
8. ส่งเอกสารแนบในจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
9. จัดเรียงจดหมายในกล่องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
10. ใช้เครื่องมือค้นหาข้อมูลในอินเทอร์เน็ต
11. ใช้ที่อยู่เว็บไซต์ในการเข้าเพจ
12. บันทึกที่อยู่เว็บไซต์ได้
13. แก้ไขสมุดบันทึกที่อยู่เว็บไซต์ได้
14. จัดเรียงสมุดบันทึกที่อยู่เว็บไซต์ได้
15. สร้างงานนำเสนอด้วยโปรแกรมพาวเวอร์พอยต์ได้
16. สแกนรูปภาพได้
17. ใช้กล้องดิจิทัลได้
19. แก้ไขภาพดิจิทัลได้
20. สร้างเว็บไซต์ได้

Chew, Jones and Turner (2008) ได้ทำการทบทวนโมเดลการเรียนรู้แบบผสมผสานตามทฤษฎีการศึกษาของ Maslow และ Vygotsky โดยความคิดเห็นที่สำคัญของแบบจำลองตาม Maslow หรือ Vygotsky เป็นที่ถกเถียงกันอยู่ อย่างเช่น การทบทวนสรุปด้วยหลักการที่สำคัญหลายประการ ในการออกแบบ และการปฏิบัติการเรียนแบบผสมผสาน ซึ่งทุกรูปแบบไม่ได้มีรูปแบบใดที่ดีกว่ากัน ในบริบทที่ต่างกัน และแทบจะเป็นไปไม่ได้เลยที่จะสามารถออกแบบรูปแบบที่สมบูรณ์แบบเนื่องจากการเรียนแบบผสมผสานอยู่ในสาขาการศึกษาหรือสังคมศาสตร์มากกว่าในวิทยาการคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันนักวิจัยด้านการเรียนรู้แบบผสมผสานดูเหมือนจะเน้นการปฏิบัติ โดยปราศจากความเข้าใจที่ชัดเจนหรือสนับสนุนทฤษฎีการศึกษา นักเทคโนโลยีอาจไม่ค่อยใช้เวลาในการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการศึกษา พวกเขาจะตำหนิว่า "ระบบไม่เหมาะสม" หรือ "นี่ไม่มีประโยชน์และไม่ใช่ว่าสิ่งที่ฉันต้องการ" สำหรับนักการศึกษาและนักเทคโนโลยีการศึกษา หัวใจของการเรียนรู้แบบผสมผสานก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อแนวโน้มของทั้งสองทฤษฎีด้านการศึกษาและเทคโนโลยี ดังนั้น การสำรวจทฤษฎีการศึกษาและความสัมพันธ์กับเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญ

Patil and Shinde (2010 อ้างถึงใน กฤติน พันธ์เสนา, 2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของอินเดียให้สูงขึ้น โดยวิธีการสอนแบบผสมผสาน ซึ่งการศึกษาของอินเดียแบบดั้งเดิม

จำนวนผู้เรียนต่อกลุ่มหรือต่อห้อง มีจำนวนมาก ทำการจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ จึงได้นำหลักการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบ E-Learning และการเรียนแบบเผชิญหน้า วิธีการนี้ทำให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้าถึงคัมภีร์และกว้างขึ้น มีการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน และทำให้การศึกษามีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเป็นการศึกษาสำหรับ สหวรรษใหม่ของอินเดีย

Bath and Bourke (2010) ได้ทำการพัฒนาแนวทางในการนำการเรียนการสอนแบบผสมผสานไปใช้ที่ Griffith Institute for Higher Education โดยได้นำเสนอกระบวนการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ดังนี้

1. การวางแผน โดยต้องรู้ว่า สถานการณ์การเรียนการสอนเป็นอย่างไร เนื้อหาที่จะใช้สอนคืออะไร และผู้เรียนเป็นใคร
2. การออกแบบและพัฒนา ที่ต้องคำนึงถึง เนื้อหาและทรัพยากรการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่องทางที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ร่วมกัน การวัดประเมินผลการติดต่อสื่อสารและการบริหารจัดการ (ชั้นเรียน, ผู้เรียน, และการให้คะแนน)
3. การนำไปใช้ ทั้งการทำเนื้อหา การนำนักเรียนให้ใช้การเรียนแบบผสมผสานและการสรุปผลการใช้ที่ตีประเมินด้วยวิธีการอย่างไร

Marsh (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวการสร้างโอกาสในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนภาษาของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ โดยการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ได้สร้างความท้าทายที่แตกต่างกันสำหรับคนที่แตกต่างกันในบริบทที่แตกต่างกัน เหตุผลในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศของแต่ละคนมีความหลากหลายมากเช่นเดียวกับวิธีการที่บุคคลอื่นเข้าถึงการเรียนรู้คำศัพท์ใหม่ ๆ การหากฎไวยากรณ์ใหม่ การฟัง การอ่าน และการพูดในภาษาอื่นที่ไม่ใช่ภาษาแม่ มักใช้วิธีการ และวิธีการในการแนะนำภาษาใหม่ และมีการใช้เทคนิคการจัดการในห้องเรียนเพื่อเพิ่มโอกาสในการฝึกการใช้ภาษาให้มากที่สุด ในระยะสั้นไม่ได้เพียงวิธีเดียวที่จะเรียนรู้ภาษาเช่นเดียวกับที่ไม่มีแค่หนึ่งวิธีที่จะสอนแบบนั้นได้ แต่มีเงื่อนไขที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ภาษาที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ “ที่มีประสิทธิภาพ” เป็นอย่างไร ผู้ศึกษาได้พิจารณาว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานสามารถช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภาษา “ดีที่สุด” ได้อย่างไร จะตรวจสอบเกณฑ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้สอนเลือก “การผสมผสาน” ที่เหมาะสมกับนักเรียนของผู้สอน และพิจารณาบทบาทครูและผู้เรียน ที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้การเรียนภาษาแบบผสมผสานมีประสิทธิภาพ สูงสุด โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอแม่แบบสำหรับการออกแบบการเรียนแบบผสมผสานที่มีขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุผลการเรียนรู้สำหรับบทเรียนในห้องเรียนของคุณ

2. ระบุกิจกรรมที่นักเรียนทำในชั้นเรียน เป็นการให้นักเรียนเตรียมตัวออนไลน์ เพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจับคู่ และการทำงานเป็นกลุ่มในแบบของแต่ละบุคคล การปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในห้องเรียน

3. ระบุกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนทำแบบออนไลน์ก่อนเรียน ให้นักเรียนได้เรียนรู้คำศัพท์ใหม่ ๆ สามารถนำมาใช้และฝึกฝนก่อนเรียน นักเรียนสามารถเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิสัมพันธ์ของเจ้าของภาษาได้ “ชีวิตจริง” นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการฟังและการอ่านได้ในเวลาของตนเองและตามความพร้อมของตนเอง

4. ระบุกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่จะทำหลังเลิกเรียน โดยนักเรียนสามารถทบทวนและรวมภาษาในเวลาของตนเองและตามความพร้อมของตนเอง นักเรียนสามารถมีแรงจูงใจและความสนใจที่สามารถกระตุ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางออนไลน์แบบ “ชีวิตจริง” นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการเขียนในเวลาของตนเองและตามความพร้อมของตนเอง

Kern (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเรียนแบบผสมผสานโดยใช้อุปกรณ์พอดคาสต์สำหรับคนขับรถแท็กซี่ โดยเป็นการฝึกอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับคนขับแท็กซี่ในเมืองเบอซา ประเทศตุรกี จำนวน 15 คน ที่มีอายุระหว่าง 26–56 ปี มีระยะเวลาในการศึกษาวิจัยทั้งสิ้น 2 เดือนครึ่ง เป็นการฝึกอบรมแบบผสมผสานระหว่าง การอบรมแบบเดิมที่มีการพบปะกันในชั้นเรียน และการเรียนรู้ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือหลัก โดยมีการนำเสนอเนื้อหาการฝึกอบรมในรูปแบบดิจิทัลไฟล์ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ดังกล่าว ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คนขับแท็กซี่ระบุพวกเขาได้รับแรงจูงใจจากเนื้อหาของหลักสูตรที่ทันสมัย และที่สำคัญสามารถใช้งานได้ทันทีผ่านอุปกรณ์ที่พวกเขามี ทำให้เกิดความมั่นใจที่จะใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานต่อไป

BakarNordin and Alias (2013) ทำการศึกษาประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบผสมผสานในการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์ ในการศึกษาครั้งนี้การเรียนรู้ที่สะท้อนและร่วมมือกัน ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยฐานความช่วยเหลือ ช่วยให้เห็นถึงการเรียนรู้แบบผสมผสานอันน่าสนใจที่ใช้วิธีการสอนแบบเห็นหน้าและการใช้บล็อก โดยกลุ่มนักเรียนบนแพลตฟอร์ม Twitter ในการปฏิสัมพันธ์ด้านการเรียนการสอน ตลอดจนบทเรียนใช้วิธีการแบบผสมผสานกับการสำรวจสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อความสำหรับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อความเชิงคุณภาพของการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ได้แสดงความแตกต่างของนักเรียนที่รับรู้จากแต่ละกิจกรรม รูปแบบต่าง ๆ ที่ได้รับจากการออกแบบหลักสูตรแบบผสมผสานช่วยตอบสนองความท้าทายที่กำหนดไว้ในผลการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ก็เป็นประโยชน์สำหรับนักเรียน นอกจากนี้เรายังพบว่านักเรียนมีการรับรู้ในเชิงบวกเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรแบบผสมผสาน

Matukhin and Zhitkova (2015) ได้ทำพัฒนาการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้แบบผสมผสานในการศึกษาระดับมืออาชีพระดับสูง โดยเป็นการใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานในการสอนภาษาอังกฤษ

แก่นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคทอมสกี ผลการศึกษา พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน มีส่วนช่วยในกระบวนการการเรียนรู้ของมนุษย์ ทำให้เป็นประโยชน์ในการใช้ความคิดในการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางของนักเรียน หนึ่งในแนวโน้มของเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน คือการเรียนการสอนแบบผสมผสาน

Hubackova and Semradova (2016) ได้ทำการประเมินผลการเรียนการสอนแบบผสมผสานในการสอนภาษาต่างประเทศ พบว่า การเรียนการสอนภาษาต่างประเทศโดยใช้ E-Learning มักเกิดขึ้นช้ากว่า E-Learning ที่ใช้ในวิชาทางเทคนิคหรือวิทยาศาสตร์ ในการสอนภาษาต่างประเทศ จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสอน วิธีการนี้ดูเหมือนจะเหมาะสมกว่าเพราะเป็นการผสมผสานการเรียนรู้ นั่นคือการรวมกันของการสอนแบบดั้งเดิมที่ต้องมีการพบปะกับครู และการเตรียมตัวด้วยตัวเองโดยใช้สื่อออนไลน์ ความสำเร็จของการเรียนรู้แบบผสมผสานไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของหลักสูตร และสภาพแวดล้อมเสมือนจริงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงระดับที่นักเรียนกำลังเตรียมที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนจริง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของนักเรียนที่จะใช้เครื่องมือการเรียนรู้ทั้งหมดที่อยู่บนระบบการเรียนรู้ออนไลน์ แน่นอนว่าการใช้ ICT อย่างมีประสิทธิภาพใน E-Learning มีผลต่อทัศนคติของนักเรียนที่มีความรับผิดชอบในการทำงานที่กำหนดให้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานไม่เพียงแต่ยอมรับได้ แต่เป็นที่ชื่นชอบของนักเรียน นักเรียนในปัจจุบันยอมรับเทคโนโลยีใหม่อย่างรวดเร็วและเรียนรู้ได้ง่ายเพื่อจัดการกับมัน การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการสอนแบบสัมผัสโดยใช้หลักการคอนสตรัคติวิสต์ และรูปแบบการสอนอิเล็กทรอนิกส์เป็นวิธีที่เหมาะสม และจำเป็นสำหรับการสอนภาษาต่างประเทศ

โดยสรุปจากผลการศึกษางานวิจัยพบว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการรับรู้ในเชิงบวก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและทำให้การศึกษามีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนสามารถได้รับแรงจูงใจจากเนื้อหาของหลักสูตรที่ทันสมัย มีผลต่อทัศนคติของนักเรียนที่มีความรับผิดชอบในการทำงานที่กำหนดให้ และที่สำคัญสามารถใช้งานได้ทันทีผ่านอุปกรณ์ที่มี นอกจากนี้การออกแบบหลักสูตรแบบผสมผสานได้ช่วยตอบสนองความท้าทายที่กำหนดไว้ในผลการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ก็เป็นประโยชน์สำหรับนักเรียน เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน มีส่วนช่วยในกระบวนการการเรียนรู้ของมนุษย์ ทำให้เป็นประโยชน์ในการใช้ความคิดในการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางของนักเรียน สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองให้กับผู้เรียนได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้ ผู้รายงานใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

1. ศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญ
3. สังเคราะห์สารสนเทศเพื่อเป็นกรอบองค์ประกอบของร่างโมเดล ฯ



ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

1. ร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
2. ตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างโมเดล โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
3. ปรับปรุงโมเดล ฯ ตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
4. ร่างคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
5. ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยผู้เชี่ยวชาญ

6. ปรับปรุงคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ให้สมบูรณ์



ระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำ
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

1. ทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
2. ประเมินผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำ
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสา
พระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended
Training)

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสา
พระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับกรอบองค์ประกอบของร่างโมเดล ฯ ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดัง
ภาพประกอบ 7 ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญ



3. สังเคราะห์สารสนเทศเพื่อเป็นกรอบองค์ประกอบของร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน
(Blended Training)

ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1

จากภาพประกอบ 7 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับองค์ประกอบการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญในประเด็นสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการ องค์ประกอบ และแนวทางในการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา องค์ประกอบ และแนวทางในการพัฒนาโมเดล ฯ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม และกิจการลูกเสือ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม หรือเป็นวิทยากรด้านการฝึกอบรม และกิจการลูกเสือ
- 2) ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ประสบความสำเร็จเชิงประจักษ์
- 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม รายชื่อ ดังนี้
 - 1) นายเสถียร ขจรโมทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาดวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
 - 2) นายศราวุธ ศรีประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป่าแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 - 3) นางสาวแววตา ไชยพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาทันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
 - 4) นางสาวณัฐรानी สุดตะนา ครูโรงเรียนเมืองกาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
 - 5) ว่าที่พ.ต.จรัญ น่วมมะโน ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
 - 6) นายวีระพจน์ ภูพานเพชร ข้าราชการบำนาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ

7) นายจุฑาพล เจนนามแก้ว ข้าราชการบำนาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ

8) นายสิทธิกร จำปาอ่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนสะอาดประชาสรรค์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

9) นายวรโชติ สินธุศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคงศิริราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

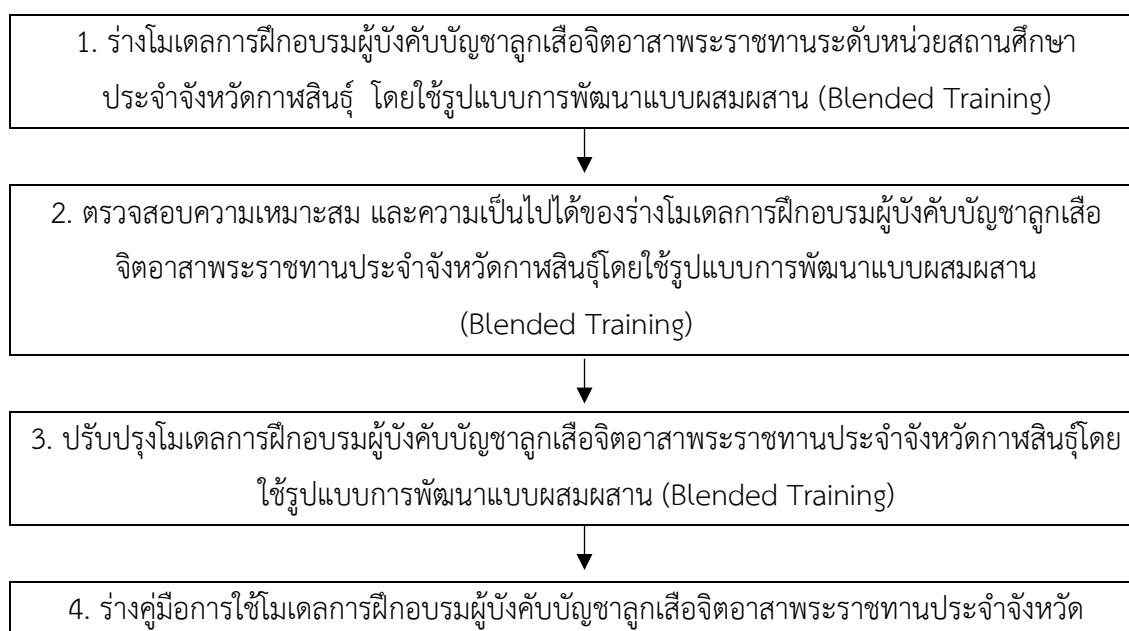
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

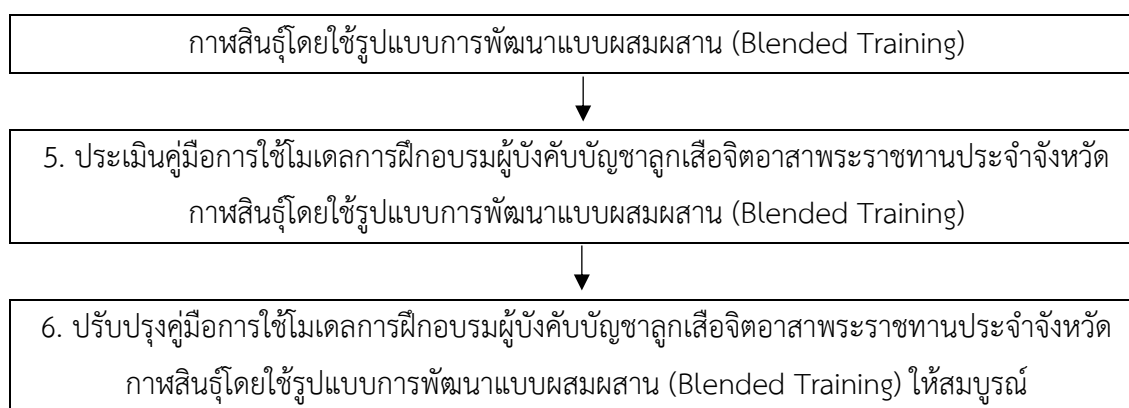
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน
(Blended Training)

3. สังเคราะห์สารสนเทศเพื่อเป็นกรอบองค์ประกอบของร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended
Training)

ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด กาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ดำเนินการ ดังนี้





ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการวิจัยในระยะที่ 2

จากภาพประกอบ 8 มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

2. ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในด้านการฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ ด้านหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านวิจัยและประเมินผล ด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดคุณสมบัติ คือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมหรือการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

รายชื่อ ดังนี้

1) ผศ.ดร.อมร มะลาศรี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

2) ดร.พรเพ็ญ ฤทธิลัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3) ดร. เพ็ญประภา ก้วพิทักษ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4) ว่าที่พ.ต. ดร. จรรย์ น่วมมะโน ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

5) นายฉลาด ศรีจุลฮาด ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

6) นายจันทา มุลตัน ครู โรงเรียนโนนเมืองประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

7) นายวีระพจน์ ภูพานเพชร ข้าราชการบำนาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ

8) นายจุฑาพล เจนนามแก้ว ข้าราชการบำนาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ

9) นายวันชาติ ปรีดี ข้าราชการบำนาญ ผู้ทรงคุณและผู้เชี่ยวชาญด้านฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

3. ปรับปรุงโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ

4. ร่างคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม โดยคู่มือ ฯ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. นิยามศัพท์ที่ใช้ในโมเดล
4. หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
5. โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ฯ
6. กำหนดการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
7. แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

8. แบบประเมินคุณลักษณะผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

5. ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยผู้เชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านวิจัยและประเมินผล ด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาหรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 ท่าน โดยใช้แบบประเมินคู่มือการใช้โมเดลและเอกสารประกอบโมเดลสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

5.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ ฯ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ คือมีคุณวุฒิ และมีความเชี่ยวชาญในด้านการฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ ด้านหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านวิจัยและประเมินผล ด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รายชื่อ ดังนี้

- 1) ผศ.ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
- 2) ดร.พรเพ็ญ ฤทธิลัน ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
- 3) ดร. เพ็ญประภา ก้วพิทักษ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
- 4) ว่าที่พ.ต. ดร. จรรย์ น่วมมะโน ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
- 5) นายรักษ์ พรชะตา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดแห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ ฯ

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมของร่างโมเดลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และผลจากการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โมเดล ฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นและข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย จากการประเมินทั้ง 2 ชุด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

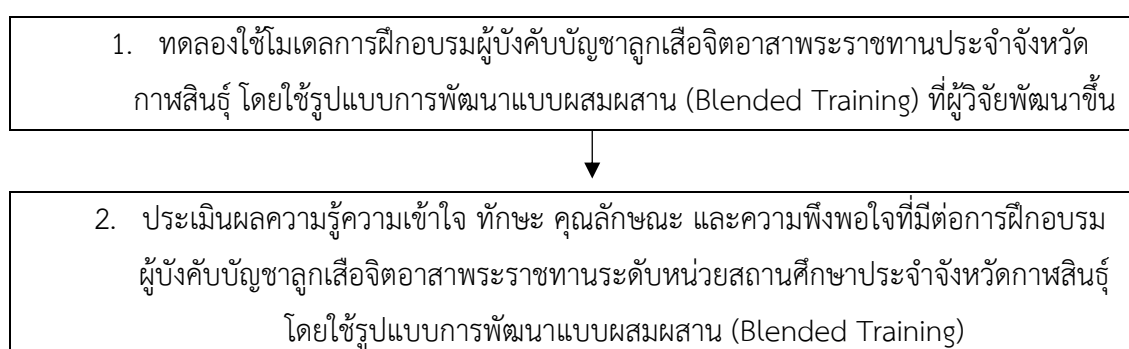
2. นำข้อมูลประเมินความเหมาะสมของแบบประเมินด้านทักษะ และแบบประเมินด้านคุณลักษณะ โดยผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์คุณภาพเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือกำหนดเกณฑ์ไว้ที่ 0.50–1.00

3. นำคะแนนจากการใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาคำนวณเพื่อหาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความยากง่ายไว้ที่ 0.20–0.80 และเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกที่ 0.20–1.0

6. ปรับปรุงคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

การศึกษาผลการนำการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้ดำเนินการ ดังนี้



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการวิจัยในระยะที่ 3

จากภาพประกอบ 9 มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ที่ผู้รายงานพัฒนาขึ้น

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้กำกับลูกเสือในสถานศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ 60 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 120 คน แยกตามสังกัด ดังนี้

2.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 10 โรงเรียน

2.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน

2.3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน

2.4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน

2.5 โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 โรงเรียน

2.6 โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 โรงเรียน

2.7 โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำนวน 4 โรงเรียน

1.2 การดำเนินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานระดับหน่วยสถานศึกษาประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม

เมื่อผู้จัดการฝึกอบรมได้ทำการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายแล้ว จัดทำโครงการฝึกอบรมเสนอต่อผู้มีอำนาจทำการอนุมัติ แล้วดำเนินการ ดังนี้

1) ประชาสัมพันธ์รับสมัครผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ที่มีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้

2) จัดประชุมวิทยากร วิทยากรผู้ช่วยเพื่อกำหนดวันเวลา สถานที่จัดฝึกอบรม ตารางการฝึกอบรม กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบการเตรียมอาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องดื่ม

3) จัดเตรียมสถานที่สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 คนต่อรุ่น

4) จัดเตรียมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้สามารถใช้งานได้และรองรับผู้เข้ารับการอบรมได้เพียงพอ

5) จัดเตรียมสื่อเอกสารประกอบการฝึกอบรม เครื่องเสียง โปรเจกเตอร์

1.2.2 ดำเนินการฝึกอบรม

รุ่นที่ 1 ทดสอบก่อนการฝึกอบรม และฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานระดับหน่วยสถานศึกษาประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ใช้เวลา 4 วัน ระหว่างวันที่ 18-21 ตุลาคม 2564

รุ่นที่ 2 ทดสอบก่อนการฝึกอบรม และฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานระดับหน่วยสถานศึกษาประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ใช้เวลา 4 วัน ระหว่างวันที่ 26-29 ตุลาคม 2564

รุ่นที่ 3 ทดสอบก่อนการฝึกอบรม และฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสา ฯ ใช้เวลา 4 วัน ระหว่างวันที่ 2-5 พฤศจิกายน 2564

1.2.3 กำหนดการฝึกอบรม

กำหนดการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบแบบผสมผสาน (Blended Training)

.....

การฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ “หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ระดับสถานศึกษา” ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้วยระบบ Onsite และระบบ Online การพัฒนาการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบแบบผสมผสาน (Blended Training) ตามหลักสูตรที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กำหนด ณ ศูนย์ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
--------	---------	----------

18 - 21 ตุลาคม 2564 26 - 29 ตุลาคม 2564 2-5 พฤศจิกายน 2564	*ดำเนินการฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ของสถานศึกษา รุ่นที่ 1 *ดำเนินการฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ของสถานศึกษา รุ่นที่ 2 *ดำเนินการฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ของสถานศึกษา รุ่นที่ 3 ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ หลักสูตรรูปแบบพัฒนาผสมผสาน (Blended Training) ตามหลักสูตรที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด หลักสูตร 4 วัน ในรูปแบบ onsite ในวันแรก และวันสุดท้าย ส่วนวันที่ 2 และ 3 ของการฝึกอบรมในรูปแบบ online โดยใช้รูปแบบเดียวกัน ทั้ง 3 รุ่น ตามแผนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา รุ่นที่ 1-3 “รูปแบบการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)” ดังนี้	
--	--	--

หมายเหตุ Onsite : วันที่ 1 และวันที่ 4 ของการฝึกอบรมแต่ละรุ่น

Online : วันที่ 2 และวันที่ 3 ของการฝึกอบรมโดยฝึกอบรมตามตาราง

Onhand : ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปย่อเนื้อหา 3 หมวด 9 รายวิชา และเสนอ

รายงานการสอนข้อ 2.11 -2.19 คนละรายวิชาย่อย

กำหนดการฝึกอบรมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
วันที่ 1 ของการฝึกอบรม	Onsite	
08.30 -09.00 น.	- ลงทะเบียนฝึกอบรม ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1	
09.00- 09.30 น.	- พิธีเปิดการอบรมการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน - พิธีเปิดกองลูกเสือ * ปฐมนิเทศชี้แจงโครงการ ศึกษารายวิชาหลักสูตรการฝึกอบรมตามคู่มือ โดยนายอดุลย์ ภูปลื้ม ผู้อำนวยการฝึกอบรม ที่ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 * ดำเนินการตามหลักสูตรที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด - คณะวิจัยดำเนินการนำเสนอโครงการ	

09.30–10.30 น.	หมวดที่ 1 ความเป็นชาติสถาบันพระมหากษัตริย์และลูกเสือจิตอาสา 1.1 การปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (เวลา 60 นาที) (วิทยากร 1.นายเด่นจิตธีระพันธ์ จันทะมูล 2.นางกุสุมาวดี พลเรืองทอง 3. นางกฤตราพร ธรรมวงษา)	พักเบรกในตัว
10. 30–10.45 น.	** พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่ม	
10.45–11.45 น.	หมวดที่ 1 1.2 การสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (เวลา 60 นาที) (วิทยากร 1.นายศิริรัตน์ ช่วยรักษา 2.นายวรโชติ สินธุศิริ 3.นางนารีรัตน์ นะคะสอน)	
11.45-12.00 น.	* พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่ม	
12.00– 13.00 น.	พักรับประทาน	
13.00- 14.00 น.	หมวดที่ 1 ความเป็นชาติสถาบันพระมหากษัตริย์และลูกเสือจิตอาสา 1.3 หลักการและวิธีการโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ (เวลา 60 นาที)	

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
14.00- 14.15 น.	(วิทยากร 1.นายจ่านงค์ กำเนิด 2.นายสิทธิกร จำปาอ่อน 3. นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม) * พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่ม	
14.15– 15.00 น.	หมวดที่ 2 ข้อ 2.1 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน (เวลา 45 นาที) (วิทยากร 1.นายปิยพงศ์ สุ่มมัตย์ 2.นางกุสุมาวดี พลเรืองทอง 3. นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม)	
15.00– 16.30 น.	แบ่งกลุ่มย่อย 2.1 ในรายวิชาย่อย 2.1.1 -2.1.9 โดยวิทยากรประจำกลุ่ม มอบหมายใบงานเพื่อศึกษาและเตรียมเป็นวิทยากรฝึกอบรมลูกเสือพระราชทาน	

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม		
08.30 -09.00 น.	ลงทะเบียน Online	
09.00 -10.15 น.	หมวดที่ 1 1.4 โครงการตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : เกษตรทฤษฎีใหม่ “โคก หนอง นา” (เวลา 75 นาที) วิทยากร 1.นางสายไหม นันทศรี 2.นางสาวกนกพร คำโสภา 3.น.ส.นพมาส ผาสุขเลิศ	
10.15– 10.30 น.	พักเบรก และ* พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่มด้วย Application Online google meeting	พักเบรกในตัว
10.30– 11.00 น.	สรุปพบกลุ่มครั้งที่ 1 (ผอ.ฝึกอบรมและรองผอ.ฝึกอบรม) ด้วย Application Online google meeting (นางอาทิตยา นาคาทอง)	
11.00- 12.00 น.	หมวดที่ 2 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานและการดำเนินกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา เพื่อติดตามการวางแผนการฝึกอบรม วิทยากร 1.นายปิยพงศ์ สุ่มมัตย์ 2.นางกุสุมาวดี พลเรืองทอง 3. นางรุ่งนภา ปานะสุทธิ	

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
12.00- 13.00 น.	ด้วย Application Online google meeting	
13.00 - 14.00 น.	พักรับประทานอาหาร หมวดที่ 2 2.2 บทบาทหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา (เวลา 60 นาที) (วิทยากร 1.นายสุรศักดิ์ ภูบัวเพชร 2.นายอานนท์ นนทวัน 3. นายจรพงศ์ ต้นสินนท์)	

14.00– 14.15 น.	* พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่มด้วย Application Online google meeting	
14.00- 14.15 น.	หมวดที่ 2 2.3 การวางแผนและการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา (90 นาที) (วิทยากร 1.นายสมรศักดิ์ วันโนนาม 2.นายสุขสันต์ จุฑารัตน์ น.ส.กุลกัญญา วีระธำรงกุล)	
14. 15–15.00 น.	* พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่มด้วย Application Online google meeting (น.ส.รัตติยา ภูมิสารตร)	
15. 00–16.30 น.	สรุปพบกลุ่มครั้งที่ 2 (ผอ.ฝึกอบรมและรองผอ.ฝึกอบรม) ด้วย Application Online google meeting	
วันที่ 3 ของการฝึกอบรม		
08.30 -09.00 น.	ลงทะเบียน Online	
09.00 -09.45 น.	หมวดที่ 3 สมรรถนะวิทยากรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน 3.1 การประยุกต์ใช้ทักษะลูกเสือของวิทยากรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน (45 นาที) Online google meet (วิทยากร 1.นายทรงรัตน์ ยุระตา 2.นายชนะ สีพะนามน้อย 3.นางสาวจุฬารักษ์ ไชยแสน)	
09.45– 10.00 น.	* พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่ม ด้วย Application Online google meeting (1.นางกัญญาภัทร นาชัยนาค 2. น.ส.อังคณา ภารสวัสดิ์)	
10.00– 10.45 น.	หมวดที่ 3 สมรรถนะวิทยากรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน	

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
10.45- 11.00 น.	ข้อ 3.2 เทคนิคการเป็นวิทยากรและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน (45 นาที) (วิทยากร 1. นายพยุงค์ ทองคำ 2.นายบุญช่วย กุญชรโมรินทร์ 3.นายวิวัฒน์พงษ์ พัทโท) * พบกลุ่มแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น สรุปหลอมรวมในภาพรวมของกลุ่มด้วย Application Online google meeting (นายณัฐพงษ์ คชศร)	

11.00- 12.00 น.	สรุปพบกลุ่มครั้งที่ 2 (ผอ.ฝึกอบรมและรองผอ.ฝึกอบรม) ด้วย Application Online google meeting (นางสาวจิตรลดา ศรีสมบัติ) พักรับประทานอาหาร	
12.00-13.00 น.	พบกลุ่มย่อย เพื่อออกแบบการสอนตามหลักสูตรลูกเสือจิตอาสา	
13.00-16.30 น.	พระราชทานและการดำเนินกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานใน สถานศึกษา ข้อ 2.1.1 -2.1.9 และการวางแผนการฝึกอบรม โดยวิทยากร ประจำกลุ่มด้วย Application Online google meeting หรือ Onsite แล้วแต่กลุ่มย่อยจะนัดพบกัน (นางช่อเอื้อง ชาสุนทร)	
วันที่ 4 ของการฝึกอบรม		
08.30- 09.00 น.	ลงทะเบียน Onsite	
09.00- 12.00 น.	นำเสนอการสอนตามหลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานและการดำเนิน กิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา ข้อ 2.1.1 -2.1.9 ทุกคน และโดยวิทยากรแกนนำลูกเสือจิตอาสาพระราชทานและวิทยากรประจำ กลุ่มคณะวิจัยดำเนินการ	พักเบรกในตัว
12.00- 13.00 น.	พักรับประทานอาหาร	
13.00- 15.00 น.	วางแผนการฝึกอบรมลูกเสือพระราชทานในสถานศึกษาหลักสูตร 3 วัน 2 คืน หรือหลักสูตร 4 วันไม่ค้างคืน	
15.00 16.30 น.	โดยผู้อำนวยการฝึกและวิทยากรแกนนำลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน พิธีปิดการฝึกอบรมและมอบเกียรติบัตร	

- หมายเหตุ 1. การแต่งกายชุดลูกเสือตามที่ได้รับแต่งตั้ง ลส.13
2.ให้นำอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม Online มาพร้อมด้วย

1.2.4 เนื้อหาการฝึกอบรม

เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์ ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานของสำนักงานลูกเสือ
แห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2564 หมวดที่ 2 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทานและการดำเนิน
กิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา ประกอบด้วย (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. 2564 :
6-7)

รายวิชาที่ 2.1 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประกอบด้วยรายวิชาย่อย 9 รายวิชา
ย่อย ดังนี้

รายวิชาย่อยที่ 2.1.1 บทเพลงแห่งความภูมิใจในความเป็นไทย

รายวิชาย่อยที่ 2.1.2 การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

รายวิชาย่อยที่ 2.1.3 การสร้างสำนึกความเป็นพลเมือง

รายวิชาย่อยที่ 2.1.4 หลักการและวิธีการโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนว

พระราชดำริ

รายวิชาย่อยที่ 2.1.5 โครงการตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง : เกษตรทฤษฎีใหม่ “โคก หนอง นา”

รายวิชาย่อยที่ 2.1.6 ทักษะพื้นฐานของลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ด้านการพัฒนาการ
บริการและช่วยเหลือภัยพิบัติ

รายวิชาย่อยที่ 2.1.7 ลูกเสือจิตอาสาพระราชทานกับการพัฒนาชุมชน

รายวิชาย่อยที่ 2.1.8 ลูกเสือจิตอาสาพระราชทานกับการประชาสัมพันธ์

รายวิชาย่อยที่ 2.1.9 การดำเนินกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา

รายวิชาที่ 2.2 บทบาทหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทานใน
สถานศึกษา

รายวิชาที่ 2.3 การวางแผนและการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานใน
สถานศึกษา

2. ประเมินผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยการทดสอบความรู้ก่อน
และหลังการฝึกอบรม ประเมินทักษะ ประเมินคุณลักษณะ และสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการ
ฝึกอบรม ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ คุณลักษณะ ของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับลูกเสือจิต
อาสาพระราชทานก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือจิตอาสาพระราชทานระดับหน่วยสถานศึกษาประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบ
ผสมผสาน (Blended Training)

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำลูกเสือในสถานศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ 60 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 120 คน แยกตามสังกัด ที่ทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบ ผสมผสาน (Blended Training)

3. การดำเนินการ

- 1) ผู้เข้าอบรมทำการทดสอบหลังการฝึกอบรม ประเมินทักษะ ประเมินคุณลักษณะ และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ
- 2) นำคะแนนจากการทดสอบก่อนและหลังการอบรมมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) นำคะแนนจากแบบประเมินทักษะ และแบบสอบประเมินคุณลักษณะมาหาค่าเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน
- 4) นำคะแนนจากแบบสอบถามความพึงพอใจ มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน
- 5) วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้สถิติพื้นฐาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) แบบทดสอบการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
- 2) แบบประเมินทักษะ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
- 3) ประเมินคุณลักษณะ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
- 4) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

5. ลักษณะของเครื่องมือ

1. แบบทดสอบความรู้ก่อนหลังการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน มีลักษณะเป็นแบบทดสอบโดย

ตอบถูก ให้ 1 คะแนน

ตอบผิด ให้ 0 คะแนน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
- 2) ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นตารางโครงสร้างแบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
- 3) ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
- 4) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานฉบับร่าง พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย และตารางการสร้างคำถามวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดความรู้เกี่ยวกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดความรู้เกี่ยวกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดความรู้เกี่ยวกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (สมนึก ภัททิยธนี. 2544 : 221)

ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อความนั้นใช้ได้ ถ้าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าต้องนำข้อความนั้นไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องปรากฏว่ามีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านเสนอให้แก้ไขข้อความให้กระชับ เข้าใจง่าย และให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการบางข้อ

5) นำข้อเสนอแนะการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถาม

6) จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับจริงเพื่อนำไปไว้ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

2. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุมความพึงพอใจ 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านวิทยากร จำนวน 5 ข้อ ด้านสถานที่/ระยะเวลา จำนวน 3 ข้อ ด้านความรู้ความเข้าใจ จำนวน 2 ข้อ และด้านการนำความรู้ไปใช้ จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะ ความต้องการ จากการเรียนรู้จากรูปแบบการฝึกอบรม

ลักษณะของข้อความเพื่อให้ผู้เข้าอบรมพิจารณาข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานอยู่ในระดับใด มีลักษณะการตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
- 2) ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นตารางโครงสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
- 3) ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับประเด็นความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
- 4) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย และตารางการสร้างคำถามวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับการ
อบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับการ
อบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับการ
อบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร
IOC (Index of Item Objective Congruence) (สมนึก ภัททิยธนี. 2544 : 221)

ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อความนั้นใช้ได้ ถ้าน้อยกว่า 0.50
แสดงว่าต้องนำข้อความนั้นไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องปรากฏว่ามี
ค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านเสนอให้แก้ไขข้อความให้กระชับ เข้าใจง่าย และให้มี
ความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการบางข้อ

5) นำข้อเสนอแนะการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ
ปรับปรุงข้อคำถาม

6) จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับจริงเพื่อนำไปไว้ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
ต่อไป

3. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำ
จังหวัดกาฬสินธุ์

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุม
ความคิดเห็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3 ข้อ ด้าน
เนื้อหาและการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน จำนวน 6 ข้อ ด้านวิทยากร จำนวน 2
ข้อ และด้านความรัก ความศรัทธาต่อจิตอาสาพระราชทาน จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 3 เป็น
ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะ
ความต้องการ จากการเรียนรู้จากรูปแบบการฝึกอบรม

ลักษณะของข้อคำถามเพื่อให้ผู้เข้าอบรมพิจารณาข้อความนั้นตรงกับ
ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานอยู่ในระดับใด มีลักษณะการตอบ
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

3.3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
 - 2) ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นตารางโครงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
 - 3) ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับประเด็นความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานที่มีต่อการฝึกอบรม
 - 4) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานฉบับร่าง พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย และตารางการสร้างคำถามวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้
 - ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
 - ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
 - ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
- นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (สมนึก ภัททิยธนี. 2544 : 221)

ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อความนั้นใช้ได้ ถ้าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าต้องนำข้อความนั้นไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องปรากฏว่ามีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านเสนอให้แก้ไขข้อความให้กระชับ เข้าใจง่าย และให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการบางข้อ

5) นำข้อเสนอแนะการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถาม

6) จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับจริงเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตามระยะของการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) พบว่า องค์ประกอบ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการขั้นตอนและกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) การติดตามและประเมินผล 5) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (การเรียนรู้แบบนำตนเอง อุปสรรคในการใช้งานการฝึกอบรมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต) และ 6) ข้อมูลป้อนกลับ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดย การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมลูกเสือและกิจการลูกเสือ ที่ประสบความสำเร็จในเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการ ตลอดจนองค์ประกอบ สำหรับการจัดทำร่างโมเดล ผลการสนทนากลุ่ม สรุปได้ดังนี้

2. 1 สภาพการฝึกอบรมในปัจจุบัน และปัญหาการฝึกอบรมในปัจจุบัน พบว่า การฝึกอบรมผู้ กำนับลูกเสือที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มักจะมีการฝึกอบรมในรูปแบบ on site ทั้งหลักสูตรระยะเวลาในการฝึกอบรมมี น้อย จึงทำให้มีโอกาสเรียนรู้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องค่อนข้างจำกัด ปัจจุบันมีปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโค วิด-19 (Covid-19) อย่างรุนแรงในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งส่งผลต่อการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรวมคน

จำนวนมากนั้น จะต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง และต้องดำเนินการตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และเมื่ออบรมเสร็จผู้จัดการฝึกอบรมคาดการณ์ทิศติดตามว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นหรือไม่ นำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้หรือไม่อย่างไร

2..2 ความต้องการ การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือแบบผสมผสาน (Blended Training) พบว่าการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือแบบผสมผสาน (Blended Training) ส่งผลให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ผ่านสื่อดิจิทัล โดยไม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมแบบ on site เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและทบทวนเนื้อหาเดิมได้ในภายหลัง สามารถถ่ายทอดกิจกรรมและความรู้สู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้จากวิทยากรผู้ให้ความรู้ และค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่มีขีดจำกัด และสามารถลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

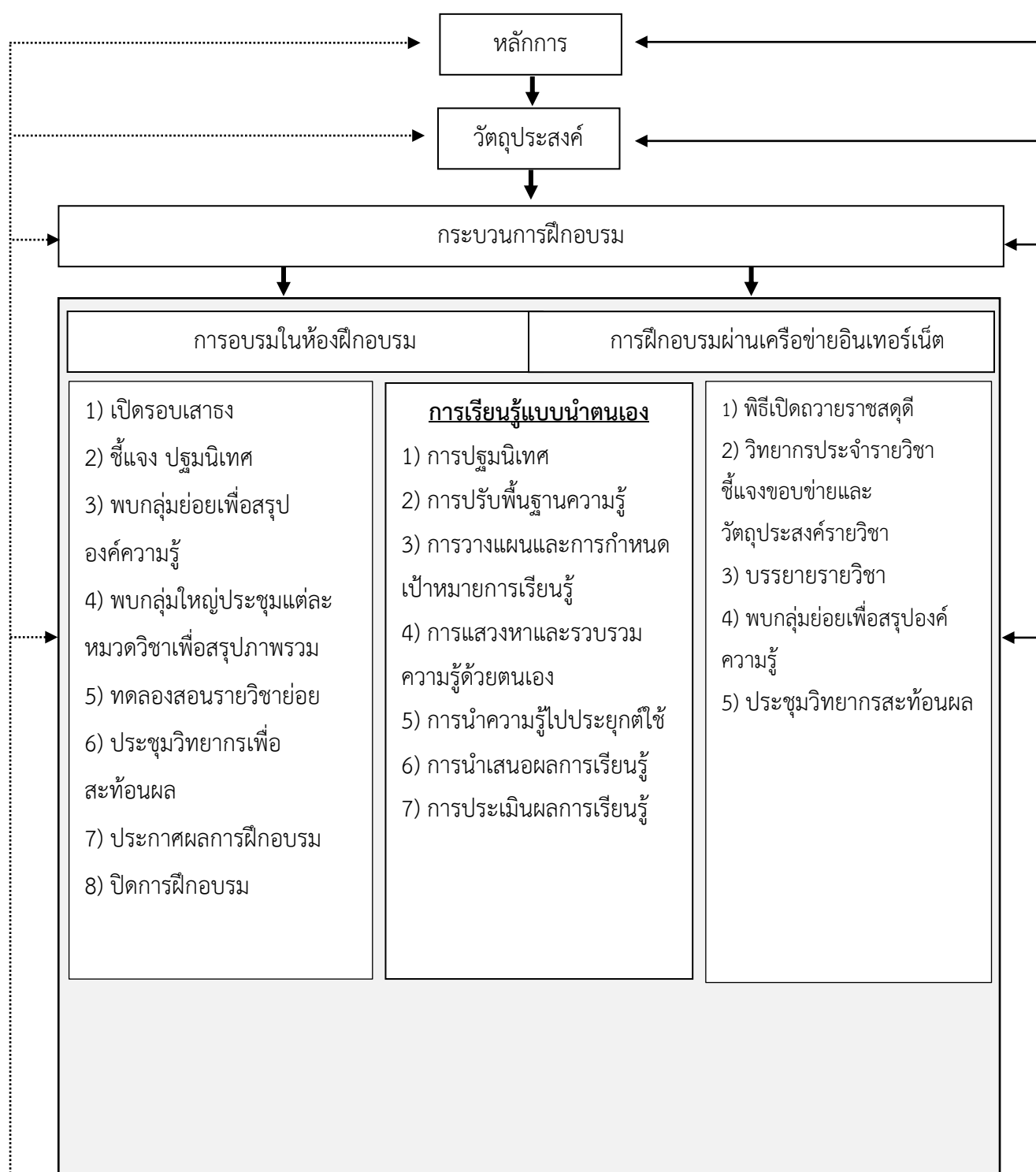
2..3 องค์ประกอบและแนวทางการฝึกอบรมแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพพบว่า ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม เห็นด้วยกับวิธีการฝึกอบรมแบบผสมผสานที่จะสามารถช่วยลดข้อจำกัดของการฝึกอบรมแบบเดิมและมีข้อเสนอแนะว่า ผู้ฝึกอบรมควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรมได้ตรงกับความต้องการ ควรมีการเลือกสถานที่การฝึกอบรมที่เหมาะสม เช่น ระยะเวลาไม่ไกล มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อความต้องการ และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม วิทยากรต้องมีวิธีการนำเสนอองค์ความรู้ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย มีสื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ มีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจริงหรือไม่ และที่สำคัญคือต้องมีการติดตามผลการฝึกอบรมว่าหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

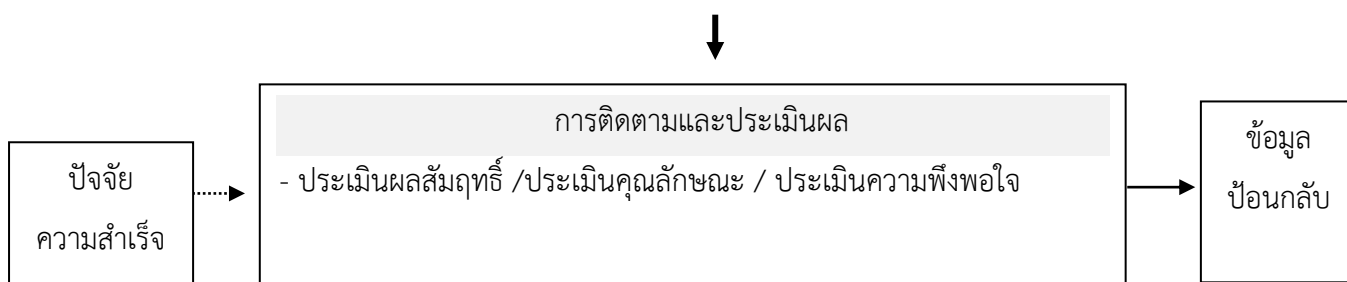
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ผลการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำ

จังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ผู้วิจัยนำเสนอผล ดังนี้

1. ร่างโมเดลการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการขั้นตอนและกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) การติดตามและประเมินผล 5) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (การเรียนรู้แบบนำตนเอง อุปกรณ์ในการใช้งาน การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต) และ 6) ข้อมูลป้อนกลับ ปรากฏดังภาพประกอบ 10





ภาพประกอบ 10 ร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

จากภาพประกอบ 10 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. หลักการ

หลักการของโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ฯ เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่มีการดำเนินการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมกับวิธีการฝึกอบรมบนเว็บที่มีการส่งเนื้อหาสาระการฝึกอบรมไปให้ผู้รับการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อลดข้อจำกัดของวิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธี

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น

3. กระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรม

3.1 กิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

3.2 กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง

3.2.1 การฝึกอบรมแบบ On site ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ร้อยละ 50 ของเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด ดังนี้

- 1) เป็ตรอบเสารธง
- 2) ชี้แจง ปฐมนิเทศ
- 3) พบกลุ่มย่อยเพื่อสรุปองค์ความรู้
- 4) พบกลุ่มใหญ่ประชุมแต่ละหมวดวิชาเพื่อสรุปภาพรวม
- 5) ทดลองสอนรายวิชาย่อย
- 6) ประชุมวิทยากรเพื่อสะท้อนผล
- 7) ประกาศผลการฝึกอบรม

8) ปิดการฝึกอบรม

3.2.2 การฝึกอบรมบนเว็บ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมบนเว็บไซต์

ร้อยละ 50 ของเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด ผ่านอุปกรณ์สื่อสารระบบ On line ดังนี้

- 1) พิธีเปิดถวายราชสดุดี
- 2) วิทยากรบรรยายรายวิชาชี้แจงขอบข่ายและวัตถุประสงค์รายวิชา
- 3) บรรยายรายวิชา
- 4) พบกลุ่มย่อยเพื่อสรุปองค์ความรู้
- 5) ประชุมวิทยากรสะท้อน

4. การติดตามและประเมินผล เป็นการนิเทศติดตามและประเมินผลว่า ผู้รับการฝึกอบรมแบบผสมผสานเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน คือ การเรียนรู้แบบนำตนเอง และความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2. ผลการตรวจสอบร่างโมเดลด้วยวิธีการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างโมเดล และเอกสารประกอบโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ทั้งในเรื่องโครงสร้างองค์ประกอบ ขั้นตอนกระบวนการ กิจกรรม และการนำโมเดลไปใช้ในสถานการณ์จริง รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยกำหนดจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมการสัมมนา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านด้านการฝึกอบรมและกิจการลูกเสือ ด้านหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านวิจัยและประเมินผล ด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งเอกสารประกอบการสัมมนากลุ่มฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาก่อนการเข้าร่วมการสัมมนากลุ่มฯ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ เอกสารที่จัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1) หนังสือเชิญ 2) คำโครงการวิจัย 3) หลักสูตรการฝึกอบรม 4) กำหนดการฝึกอบรม 5) แบบทดสอบก่อน-หลังฝึกอบรม 6) แบบวัดคุณลักษณะผู้บังคับบัญชาลูกเสือ 7) แบบประเมินความพึงพอใจต่อโมเดลฯ 8) แบบคำถามการสัมมนา กลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ

ผลการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันศุกร์ที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 เวลา 09.00–12.00 น. ที่ห้องประชุมโป่งกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสัมมนาฯ ผู้ดำเนินรายการ และผู้จัดบันทึก จำนวน 15 คน ที่ประชุมสัมมนาฯ ได้พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของโมเดล ฯ และเอกสารประกอบโมเดล ฯ ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง สรุปได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบโมเดลฯ ที่ประชุมมีมติให้ปรับจาก 6 องค์ประกอบ เป็น 5 องค์ประกอบ โดยให้ปรับองค์ประกอบด้านการประเมินผลไปรวมอยู่ในกระบวนการฝึกอบรม

2.2 ความเป็นมาของโมเดลฯ ที่ประชุมมีมติให้ระบุถึงปัญหาและความสำคัญ ที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรมให้ชัดเจน

2.3 หลักการของโมเดลฯ ที่ประชุมมีมติรับรอง โดยไม่ต้องปรับเปลี่ยน

2.4 วัตถุประสงค์ของโมเดลฯ ที่ประชุมมีมติรับรอง โดยไม่ต้องปรับเปลี่ยน

2.5 กระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ที่ประชุมมีมติให้ปรับปรุงกิจกรรมการฝึกอบรมเข้าไปอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม โดยระบุเป็นขั้นก่อนการฝึกอบรมว่าต้องเตรียมการอย่างไร และขั้นตอนการฝึกอบรมว่ามีกิจกรรมอย่างไรที่บ่งบอกถึงการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

2.6 การติดตามและประเมินผลที่ประชุมมีมติให้รวมเข้ากับกระบวนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน โดยให้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ

2.7 วิธีการและเงื่อนไขการนำโมเดลฯ ไปใช้ ที่ประชุมมีมติรับรองโดยไม่มีการปรับเปลี่ยน

2.8 หลักสูตรการฝึกอบรม ฯ ที่ประชุมมีมติรับรอง

2.9 กำหนดการฝึกอบรม ฯ ที่ประชุมมีมติรับรองโดยไม่มีการปรับเปลี่ยน

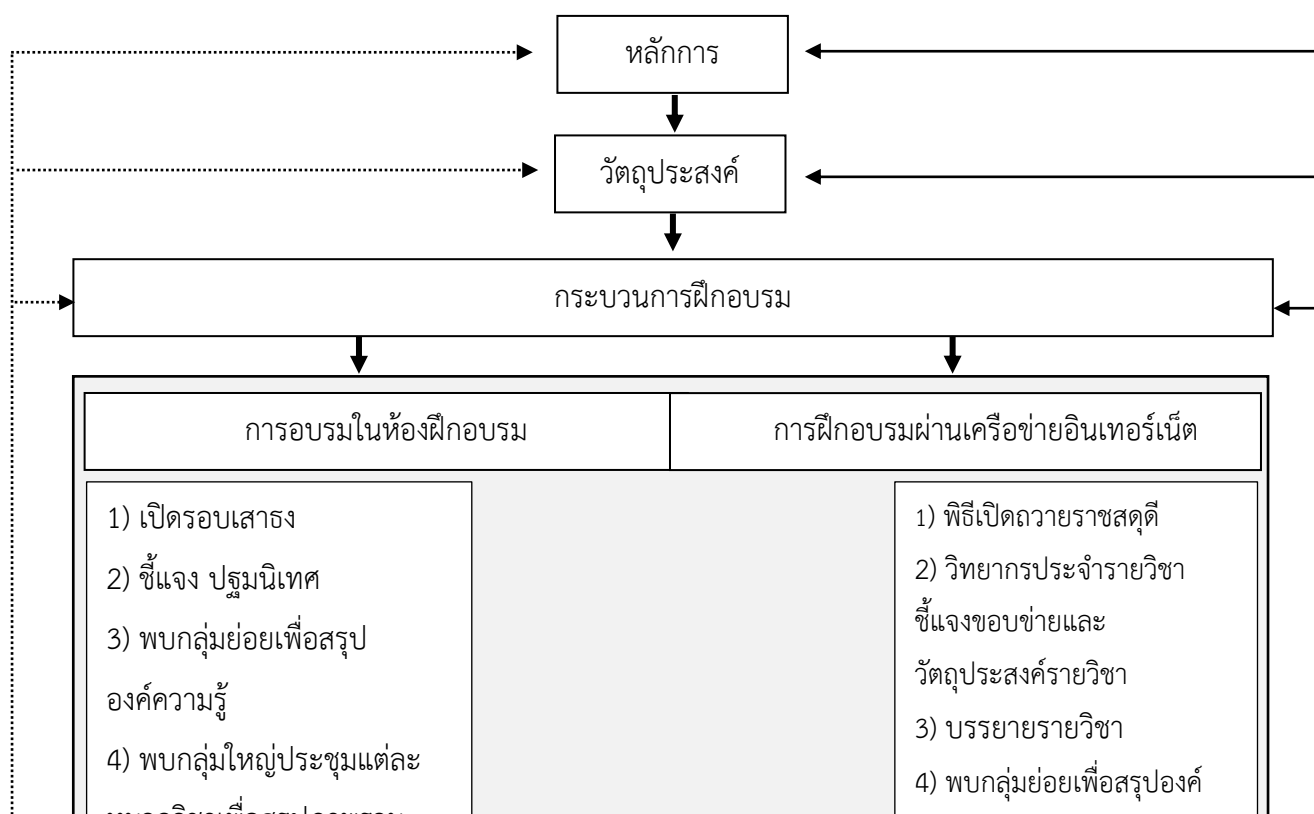
2.10 แบบทดสอบก่อน - หลังฝึกอบรมที่ประชุมมีมติรับรองโดยไม่มีการปรับเปลี่ยน

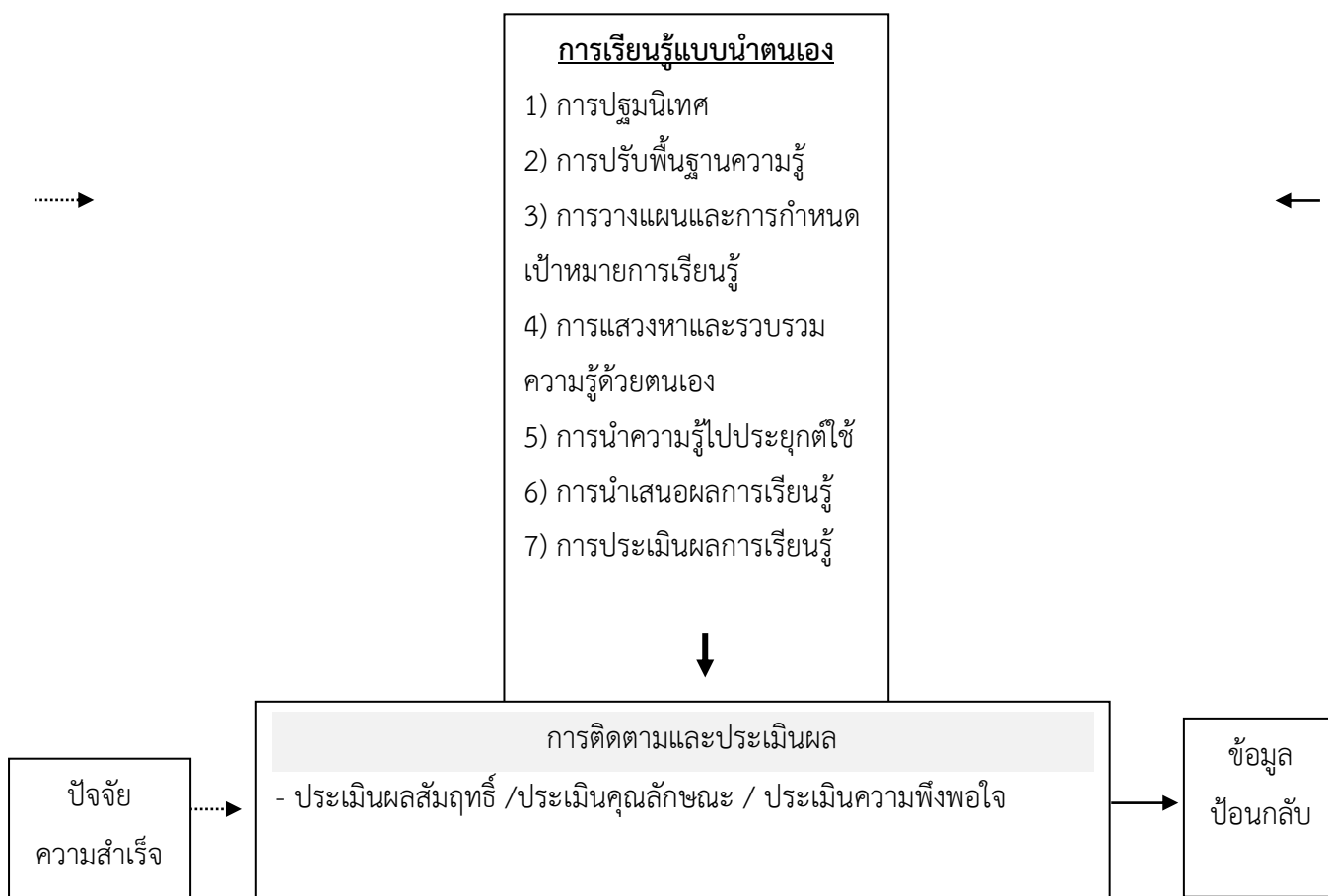
2.11 แบบวัดคุณลักษณะผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ฯ ที่ประชุมมีมติรับรอง

2.12 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ฯ ที่ประชุมมีมติรับรอง

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ให้มีความเหมาะสม ก่อนจะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยในระยะต่อไป

โมเดลโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว แสดงได้ดังภาพประกอบ 11 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค คู่มือการใช้โมเดล)





ภาพประกอบ 11 โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

3. ผลการตรวจสอบร่างคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยผู้เชี่ยวชาญ
เนื้อหาของกลุ่มประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. นิยามศัพท์ที่ใช้ในโมเดล
4. หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

5. โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ฯ
6. กำหนดการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
7. แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
8. แบบประเมินคุณลักษณะผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ผู้วิจัยได้นำร่างคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสม ของคู่มือ ฯ ก่อนนำไปใช้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการตรวจสอบคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน		
		Mean	S.D.	ความหมาย
1	หลักการและเหตุผลในการประเมินที่กล่าวในคู่มือมีความชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
2	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในรูปแบบการประเมินมีความชัดเจน	4.56	0.44	มากที่สุด
3	วัตถุประสงค์ของการประเมินมีความชัดเจน	4.78	0.43	มากที่สุด
4	องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ต่างๆมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.89	0.56	มากที่สุด
5	กำหนดขั้นตอนการประเมินไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
6	วิธีการประเมินมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)	5.00	0.50	มากที่สุด
7	วิธีการประเมินมีความเหมาะสม	5.00	0.50	มากที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน		
		Mean	S.D.	ความหมาย
8	เครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์ประกอบของสิ่งที่ประเมิน	5.00	0.44	มากที่สุด
9	เครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้	4.56	0.50	มากที่สุด
10	การวิเคราะห์ผลการประเมินมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด
11	เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินมีความชัดเจน	5.00	0.43	มากที่สุด
12	เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน	5.00	0.56	มากที่สุด
13	การรายงานผลการประเมินมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.78	0.50	มากที่สุด
14	รูปเล่มของคู่มือประเมิน มีความเหมาะสม	5.00	0.44	มากที่สุด
15	การลำดับเนื้อหาในคู่มือการประเมิน มีความเหมาะสม	5.00	0.50	มากที่สุด
16	ตัวอักษร ภาพประกอบ และตารางในคู่มือมีความชัดเจน	4.56	0.44	มากที่สุด
17	การจัดรูปแบบการพิมพ์ มีความสวยงาม ดึงดูด และน่าสนใจ	5.00	0.43	มากที่สุด
18	สามารถทำความเข้าใจคู่มือได้ง่าย และสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	4.67	0.56	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.83	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า คู่มือ ประกอบการใช้โมเดลการฝึกอบรมบังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาตามรายการพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยด้านที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านที่ 1 ($\bar{X} = 5.86$, S.D.= 0.46) ด้านที่ 3 ($\bar{X} = 5.85$, S.D.= 0.55) และด้านที่ 4 ($\bar{X} = 5.75$, S.D.= 0.52) ตามลำดับ

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

ในการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้ ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานหลังการอบรม ประเมินคุณลักษณะ สอบถามความพึงพอใจ และสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วย Google Form

การประเมิน	Mean	S.D.	N		
ก่อนการฝึกอบรม	18.55	4.25	120		
หลังการฝึกอบรม	24.37	0.71	120		

จากตาราง 6 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Wilcoxon Matched-pairs Signed Rank Test แบบจับคู่ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

2. คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณลักษณะก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณลักษณะก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) (จำนวน 120 คน)

ข้อความถามพฤติกรรม	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2.94	0.64	6.00	0.00
2. ข้าพเจ้ามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.76	0.94	5.94	0.24
3. ข้าพเจ้ามีกิริยา มารยาท วาจาสุภาพ	3.24	0.64	5.76	0.42
4. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้	4.29	1.13	6.00	0.00
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	3.47	0.92	5.82	0.38
6. ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อตนเอง และชุมชน	4.12	1.08	5.88	0.32

ข้อความคำถามพฤติกรรม	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้อง ร้องขอ	2.65	0.48	5.00	0.77
8. ข้าพเจ้ามีระเบียบวินัย เคารพกติกา	2.41	0.49	4.53	0.85
รวมเฉลี่ย	3.20	1.03	5.50	0.80

จากตาราง 7 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) มีคะแนนเฉลี่ยด้านคุณลักษณะหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมในทุกข้อความ

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านคุณลักษณะก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

การประเมิน	Mean	S.D.	N		
ก่อนการฝึกอบรม	38.41	5.62	17		
หลังการฝึกอบรม	66.11	3.33	17		

จากตาราง 8 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Wilcoxon Matched-pairs Signed Rank Test แบบจับคู่ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) มีคะแนนเฉลี่ยด้านจิตพิสัยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

3. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) (จำนวน 120 คน)

รายการ	$\bar{X}$	แปลความ
1. ความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม		
1.1 มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการเป็นผู้กำกับ	4.31	มาก

รายการ	$\bar{X}$	แปลความ
ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน		
1.2 มีความต้องการเป็นผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานจึงสมัครเข้าร่วมโครงการ	4.41	มาก
1.3 มีความมุ่งมั่นในการเป็นผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน	4.43	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.38	มาก
2. เนื้อหาและการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน		
2.1 รายวิชาและเนื้อหาที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้เกิดการเรียนรู้เรื่องจิตอาสาพระราชทาน	4.31	มาก
2.2 การฝึกอบรมครั้งนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน	4.31	มาก
2.3 กระบวนการฝึกอบรมจิตอาสาพระราชทานมีความเหมาะสมต่อการให้เกิดทักษะจิตอาสา	4.27	มาก
2.4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานกระตุ้นให้เกิดพลังในการเป็นจิตอาสา	4.31	มาก
2.5 สื่อการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.35	มาก
2.6 การนำความรู้และทักษะไปใช้ในกิจกรรมจิตอาสา	4.25	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.30	มาก
3. วิทยาการ		
3.1 สามารถฝึกอบรมให้ผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานการเรียนรู้เรื่อง จิตอาสาพระราชทาน	4.31	มาก
3.2 สามารถฝึกอบรมให้ผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานมีทักษะการทำกิจกรรมจิตอาสาให้กับชุมชน	4.31	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.31	มาก
4. ความรัก ความศรัทธาต่อจิตอาสาพระราชทาน		
4.1 เกิดความรัก ความศรัทธาต่องานจิตอาสาพระราชทาน	4.47	มาก
4.2 มีความมั่นใจในความสามารถและทักษะจิตอาสาพระราชทานของตนเอง	4.37	มาก

รายการ	$\bar{X}$	แปลความ
4.3 มีความพร้อมช่วยเหลืองานจิตอาสาพระราชทาน	4.39	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.41	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความรัก ความศรัทธาต่อจิตอาสาพระราชทาน ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาได้แก่ ด้านความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.38$) และด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การจัดทำรายงานการวิจัยการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ในครั้งนี้ ผู้รายงานขอเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด และศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
2. เพื่อพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
3. เพื่อศึกษาผลการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด และศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

1.1 ผลศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด องค์ประกอบ กระบวนการ และขั้นตอนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) สรุปผลได้ ดังนี้

การฝึกอบรมแบบผสมผสาน เป็นการผสมผสานวิธีการหรือรูปแบบการอบรมในห้องฝึกอบรมที่ดำเนินการแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) กับการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการนำเสนอและกิจกรรมส่งถึงผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตามความสนใจและความถนัดของผู้เข้ารับการอบรมอีกทั้งยังใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ซึ่งกันและกัน

การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นแนวทางการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องวางแผนการเรียนรู้ กำหนดวิธีการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือมีผู้สอนคอยช่วยเหลือก็ได้ จากการสังเคราะห์ กระบวนการ/ขั้นตอน

เรียนรู้แบบนำตนเองประกอบไปด้วย ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การปรับพื้นฐานความรู้ 3) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 4) การแสวงหาและรวบรวมความรู้ด้วยตนเอง 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 6) การนำเสนอผลการเรียนรู้ และ 7) การประเมินผลการเรียนรู้

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) สรุปผลได้ ดังนี้

1) การพัฒนาการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมในรูปแบบ on site ทั้งหลักสูตร และมีระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อย จึงทำให้มีโอกาสเรียนรู้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องค่อนข้างจำกัด

2) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 (Covid-19) อย่างรุนแรงในประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรวมคนจำนวนมากนั้น จะต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง และต้องดำเนินการตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวปฏิบัติให้การจัดกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีจำนวนรวมกันมากกว่า 100 คนแต่ไม่เกิน 200 คนต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอท้องที่ เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) การฝึกอบรมแบบผสมผสานเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

3) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) ส่งผลให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ผ่านสื่อดิจิทัล โดยไม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมแบบ on site

4) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและทบทวนเนื้อหาเดิมได้ในภายหลัง

5) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) สามารถถ่ายทอดกิจกรรมและความรู้สู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทักษะ และเจตคติตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

6) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้จากวิทยากรผู้ให้ความรู้ และค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีขีดจำกัด

2. ผลพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) สรุปผล ดังนี้

2.1 องค์ประกอบของโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ประกอบด้วย

1. หลักการ

เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ที่มีการดำเนินการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมกับวิธีการฝึกอบรมบนเว็บที่มีการส่งเนื้อหาสาระการฝึกอบรมไปให้ผู้รับการฝึกอบรมผ่านทางอุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่ เพื่อลดข้อจำกัดของวิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธี

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น

3. กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.1 กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง

3.2 กิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

3.2.1 การฝึกอบรมแบบ On site ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ร้อยละ 50 ของเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด ดังนี้

- 1) เปิดรอบเสารง
- 2) ชี้แจง ปฐมนิเทศ
- 3) บรรยายรายวิชา
- 4) พบกลุ่มย่อยเพื่อสรุปองค์ความรู้
- 5) พบกลุ่มใหญ่ประชุมแต่ละหมวดวิชา เพื่อสรุปภาพรวม
- 6) ประชุมวิทยากรเพื่อสะท้อนผล

3.2.2 การฝึกอบรมบนเว็บ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมบนเว็บไซต์ ร้อยละ 50 ของเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด ผ่านอุปกรณ์สื่อสารระบบ On line ดังนี้

- 1) พิธีเปิดถวายราชสดุดี
- 2) เปิดรอบเสารง
- 3) ปฐมนิเทศ ชี้แจงวัตถุประสงค์
- 4) วิทยากรประจำรายวิชาชี้แจงขอบข่ายและวัตถุประสงค์รายวิชา
- 5) พบกลุ่มย่อยเพื่อสรุปองค์ความรู้

- 6) พบกลุ่มใหญ่
- 7) ทดลองสอนรายวิชาย่อย
- 8) ประชุมวิทยากรสะท้อนผล
- 9) ประกาศผลการฝึกอบรม
- 10) ปิดการฝึกอบรม

4. การติดตามและประเมินผล เป็นการนิเทศติดตามและประเมินผลว่า ผู้รับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ การประเมินผลด้านพฤติกรรม และการประเมินความพึงพอใจ

5. ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จ ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ได้แก่ ความพร้อมของอุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้เพราะเนื้อหาสาระกิจกรรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะดำเนินการผ่านอุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่

6. ข้อมูลป้อนกลับ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตาม และประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขจุดที่ต้องพัฒนา

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองโมเดลว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

2.3 ผลการพัฒนาคู่มือ ประกอบการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ครอบคลุม ชัดเจนของคู่มือ พบว่าคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) พบว่า

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบก่อนการอบรม ($\bar{X} = 18.55$) และค่าเฉลี่ยคะแนนการทดสอบหลังการอบรม ($\bar{X} = 24.37$)

3.2 ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความรัก ความศรัทธาต่อจิตอาสาพระราชทาน ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.38$) และด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.49$) และด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้รายงานขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบก่อนการอบรม ($\bar{X} = 18.55$) และค่าเฉลี่ยคะแนนการทดสอบหลังการอบรม ($\bar{X} = 24.37$) ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรมตามโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีการออกแบบ วางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลังการฝึกอบรมได้มีการนำเสนอผลการเรียนรู้ การประเมินผล และติดตาม โดยการออกแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และได้การนำการเรียนรู้แบบนำตนเองมาใช้ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะสูงขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมสำหรับผู้เข้าอบรม ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ มีวินัย และความรับผิดชอบต่อการเรียน สามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้หรือทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีอย่างหลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุทุมพรพัต วิทย์บุญประคม (2556), ดิเรก สุวรรณฤทธิ์ (2557), ฉลองชัย อีวสุทรสกุล และคณะ (2557), ธนะวัฒน์ วรรณประภา (2558), ยศระวี วายทองค า (2558), ภาพพิมพ์ เชื้อทหาร (2558), กนิษฐา บางภูมร (2559), สุคนธ์ทิพย์ ทินาภรณ์ (2559), ศิริภิญญา ตระกูลรัมย์ (2560) และเชมกร อนุภาพ (2560) ที่พบว่า หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแบบผสมผสานผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะรวมทั้ง

คุณลักษณะสูงขึ้นก่อนการฝึกอบรม รวมทั้งการศึกษาของ ฮวง (Huang, 2010)พบว่า ผู้เรียนและผู้สอนต่างมีความคิดเห็นในด้านบวกต่อรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานและโลเปซ และคนอื่น ๆ (Lopez and others, 2011) ที่พบว่า ผู้เรียนมีแนวคิดด้านบวกต่อการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมีอัตราการสอบที่ให้คะแนนดีขึ้น ผู้เรียนที่เรียนผ่านกระบวนการเรียนแบบผสมผสานและมีผลคะแนนเพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน อายุผู้เรียนและอัตราความสนใจในห้องเรียน รวมทั้งอัลคูนัยซี (Alkhunaizi, 2014) ที่พบว่านักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการดั้งเดิม นอกจากนี้ยังพบว่าครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่มความสามารถของระบบการฝึกอบรมออนไลน์ และเลือกแอปพลิเคชัน หรือโปรแกรมที่ใช้ในการเรียนออนไลน์ ที่เหมาะสมมาใช้ในการฝึกอบรม จะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. การเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในสถานฝึกอบรม หรือภายในโรงเรียนยังไม่มีความเร็วและความเร็วพอสำหรับการฝึกอบรม ควรปรับปรุงระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในสถานฝึกอบรม หรือภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะความเร็วและความเร็วของการใช้งานอินเทอร์เน็ต
3. การฝึกอบรม สถานที่ควรจัดที่ค้ำลูกเสือ และเพิ่มวันเวลาในการอบรมให้เพียงพอ
4. ควรมีวัสดุอุปกรณ์ในการนำเสนอการบรรยาย สื่ออุปกรณ์อำนวยความสะดวก อุปกรณ์ด้านเทคนิค การทดลองสอนเอกสารความรู้ แบบบันทึกงาน ควรให้สอดคล้องกับการบรรยาย
5. ควรติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันภายในกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรรวมทั้งผู้จัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ผ่านการสนทนาในห้องสนทนา กระดานข่าว อีเมล กลุ่มไลน์ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนการฝึกอบรม
6. ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ควรมีการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อแก้ไขปัญหาสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ในเรื่องอื่น ๆ ตามความต้องการของหน่วยงาน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
2. แบบประเมินความเหมาะสมร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
3. แบบประเมินความเหมาะสมร่างคู่มือการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)
4. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

แนวทางการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ

1. เริ่มสนทนา

- 1.1 กล่าวต้อนรับ แสดงความขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
- 1.2 ชี้แจงเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการเชิญเข้าร่วมสนทนาในครั้งนี้
- 1.3 แนะนำตัว คณะกรรมการดำเนินโครงการ/คณะวิจัย
- 1.4 แนะนำผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (แนะนำชื่อ-สกุล วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ด้านกิจการลูกเสือ)
- 1.5 อธิบายให้ผู้เข้าร่วมสนทนาเข้าใจถึงการพูดคุย และการซักถาม
 - ขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้วยข้อมูลที่เป็นจริง
 - ขออนุญาตบันทึกเทปการพูด และจดบันทึกการสนทนา

2. ประเด็นการสนทนากลุ่ม

2.1 สภาพปัจจุบันปัญหา ในการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

- ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบันปัญหา ในการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) มีปัญหาในด้านใดบ้าง

2.2 สภาพความต้องการ ในการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

- ท่านมีความต้องการ ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) เพียงใด

2.3 องค์ประกอบ และแนวทางในการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

- ท่านคิดว่าองค์ประกอบ และแนวทางในการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ควรเป็นอย่างไร

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

5. ปิดการสนทนากลุ่ม

แบบประเมินความเหมาะสมร่างโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำ
จังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

๑. วัตถุประสงค์ของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

๑.๑ เพื่อตรวจสอบโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ที่เป็นฉบับร่างเพื่อยืนยันหรือปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น

๑.๒ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้สำหรับการฝึกอบรม

๒. ข้อตกลงเบื้องต้น

ให้ผู้ร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระเพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นในภาพรวมขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ให้ถูกต้องเท่านั้น ขอบขอบคุณที่ให้ความกรุณาเข้าร่วมในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้

คณะผู้วิจัย

สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ ๑ การตรวจสอบโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

รายการ	ข้อเสนอแนะ
๑.องค์ประกอบของโมเดล (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๖) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๒.ความเป็นมา (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๑) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๓.วัตถุประสงค์ (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๔) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๔.หลักการของโมเดล (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๘) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๕.องค์ประกอบของฝึกอบรม (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๙) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๖.กระบวนการ (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๑๐) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๗.การวัดและประเมินผล (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๑๕) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๘.ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๑๘) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	

รายการ	ข้อเสนอแนะ
๙.เงื่อนไขการนำโมเดลไปใช้ (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๑๘) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๑๐.หลักสูตร (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๑๐) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๑๑. กำหนดการจัดการฝึกอบรม (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๑๒) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๑๓.แบบทดสอบก่อน-หลังการ ฝึกอบรม(เอกสารคู่มือการใช้โมเดล หน้า ๒๒) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	
๑๕. แบบประเมินคุณลักษณะ (เอกสารคู่มือการใช้โมเดลหน้า ๓๒) ☐ เหมาะสม ☐ ปรับปรุง	

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะ

๒.๑ ข้อเสนอแนะในการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้ในสถานการณ์จริง

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

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

แบบประเมินความเหมาะสมคู่มือการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

1. วัตถุประสงค์ มีดังนี้

1.1 เพื่อตรวจสอบคู่มือและเอกสารประกอบการใช้โมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ที่เป็นฉบับร่างเพื่อยืนยันหรือปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น

1.2 เพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการนำโมเดลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ไปใช้สำหรับการฝึกอบรม

ขอขอบคุณที่ให้ความกรุณาเข้าร่วมในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้

คณะผู้วิจัย

สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่1 การตรวจสอบคู่มือการใช้โมเดลการพัฒนาการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทาน
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	หลักการและเหตุผลที่กล่าวในคู่มือมีความชัดเจน					
2	นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน					
3	วัตถุประสงค์มีความชัดเจน					
4	องค์ประกอบ ต่างๆมีความเหมาะสม ชัดเจน					
5	กำหนดขั้นตอนการอบรม ไว้้อย่างเหมาะสม ชัดเจน					
6	วิธีการอบรมมีความเหมาะสม ง่ายต่อการนำไปใช้					
7	การติดตาม และประเมินผลมีความเหมาะสม					
8	เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลมีความเหมาะสม มีความง่าย และสะดวกต่อการนำไปใช้					
9	กิจกรรมการอบรมมีความเหมาะสม และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ					
10	รูปเล่มของคู่มือประเมิน มีความเหมาะสม					
11	การลำดับเนื้อหาในคู่มือการประเมิน มีความเหมาะสม					
12	ตัวอักษร ภาพประกอบ และตารางในคู่มือมีความชัดเจน					
13	การจัดรูปแบบการพิมพ์ มีความสวยงาม ดึงดูด และน่าสนใจ					
14	สามารถทำความเข้าใจคู่มือได้ง่าย และสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
(.....)

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

**แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์
โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทานประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ให้ผู้กำกับแต่ละคนตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในแต่ละหัวข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปพัฒนาการจัดการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลทั่วไป

1. โรงเรียน *

2. สังกัด *

☐ สพม.24

☐ สพป.กส.1

☐ สพป.กส.2

☐ สพป.กส.3

3. เพศ *

☐ ชาย

☐ หญิง

4. ตำแหน่ง *

☐ ผู้บริหาร

☐ ครู

☐ อื่น ๆ ระบุ

5. คุณวุฒิทางการลูกเสือสูงสุด *

☐ B.T.C.

☐ A.T.C.

☐ W.B.

☐ A.L.T.C.

☐ A.L.T.

☐ L.T.C.

☐ L.T.

☐ อื่น ๆ ระบุ

6. รูปแบบการฝึกอบรม *

ความคิดเห็นของผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม					
1.1 มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการเป็นผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน					
1.2 มีความต้องการเป็นผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานจึงสมัครเข้าร่วมโครงการ					
1.3 มีความมุ่งมั่นในการเป็นผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน					
2. เนื้อหาและการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน					
2.1 รายวิชาและเนื้อหาที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้เกิดการเรียนรู้เรื่องจิตอาสาพระราชทาน					
2.2 การฝึกอบรมครั้งนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน					
2.3 กระบวนการฝึกอบรมจิตอาสาพระราชทานมีความเหมาะสมต่อการให้เกิดทักษะจิตอาสา					
2.4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานกระตุ้นให้เกิดพลังในการเป็นจิตอาสา					
2.5 สื่อการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
2.6 การนำความรู้และทักษะไปใช้ในกิจกรรมจิตอาสา					
3. วิทยากร					
3.1 สามารถฝึกอบรมให้ผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานเกิดการเรียนรู้เรื่อง จิตอาสาพระราชทาน					
3.2 สามารถฝึกอบรมให้ผู้กำกับลูกเสือจิตอาสาพระราชทานมีทักษะการทำกิจกรรมจิตอาสาให้กับชุมชน					
4. ความรัก ความศรัทธาต่อจิตอาสาพระราชทาน					
4.1 เกิดความรัก ความศรัทธาต่องานจิตอาสาพระราชทาน					
รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2 มีความมั่นใจในความสามารถและทักษะจิตอาสาพระราชทานของตนเอง					
4.3 มีความพร้อมช่วยเหลืองานจิตอาสาพระราชทาน					

5. ความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม

☐ มากที่สุด
 ☐ มาก
 ☐ ปานกลาง
 ☐ น้อย
 ☐ น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านกิจการลูกเสือมาให้ความรู้เรื่องงานวิจัย

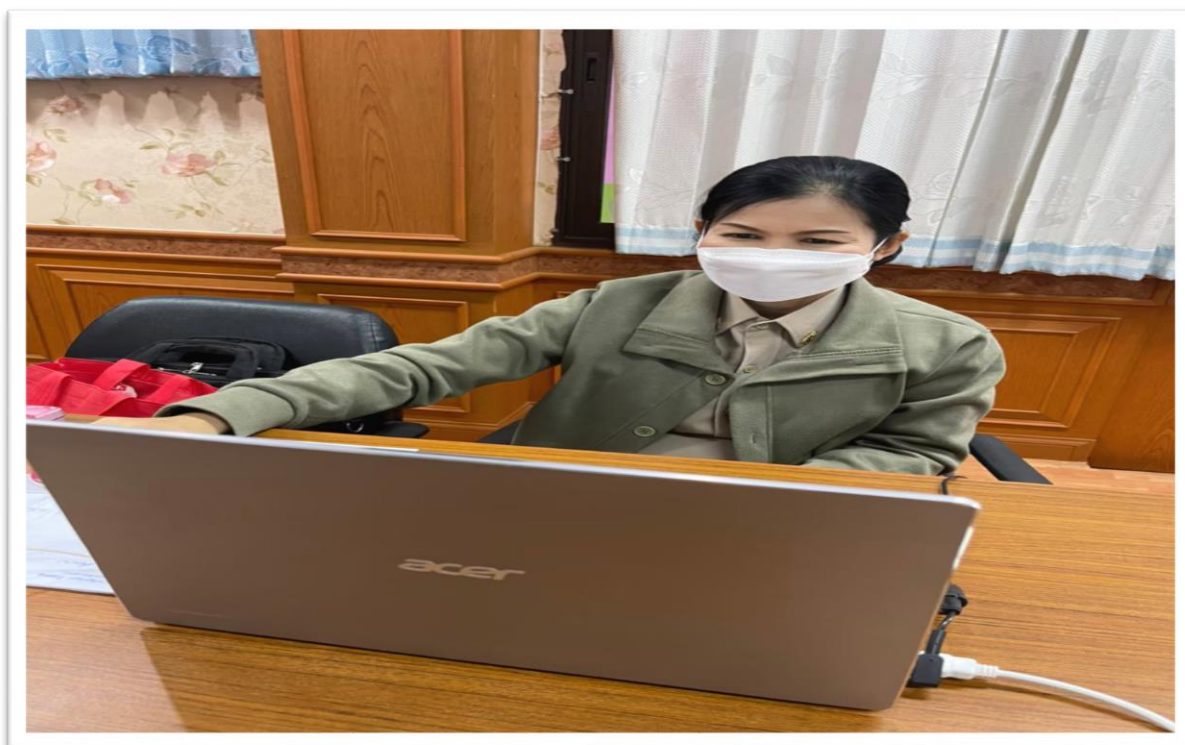


ประชุมคณะกรรมการจัดทำวิจัย

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน

ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)





ภาพกิจกรรม

รุ่นที่ 1

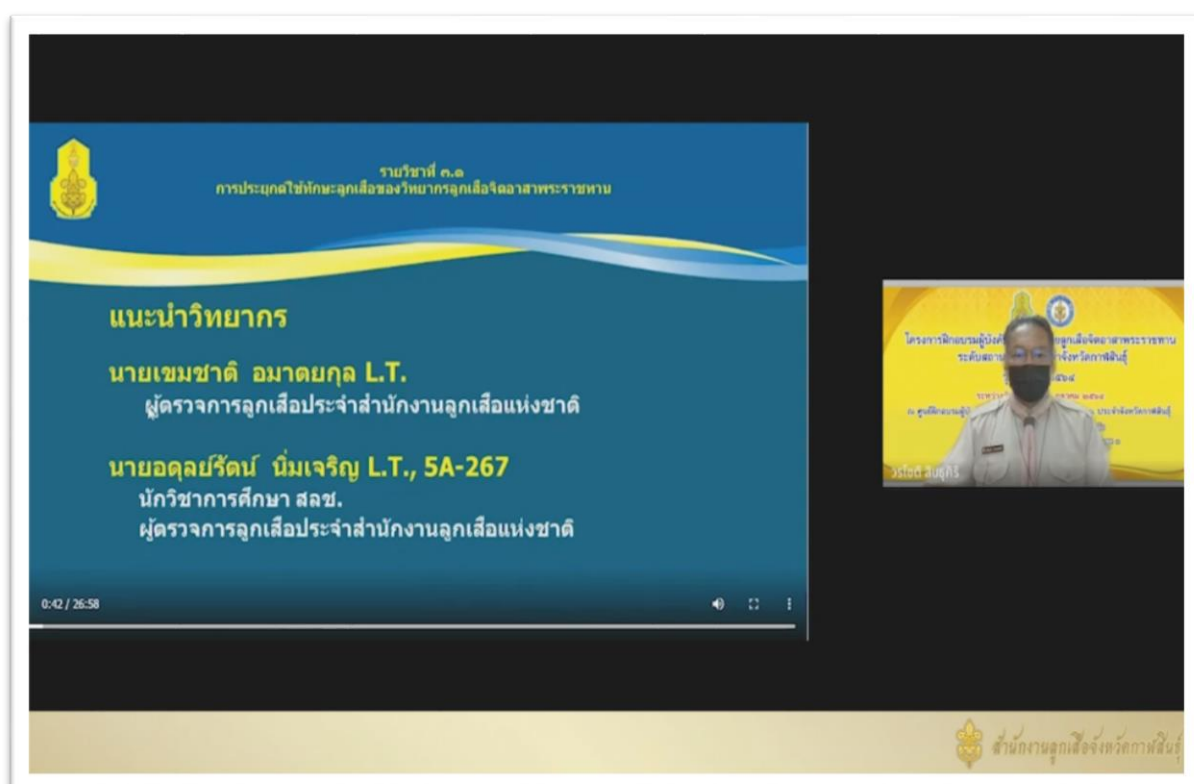


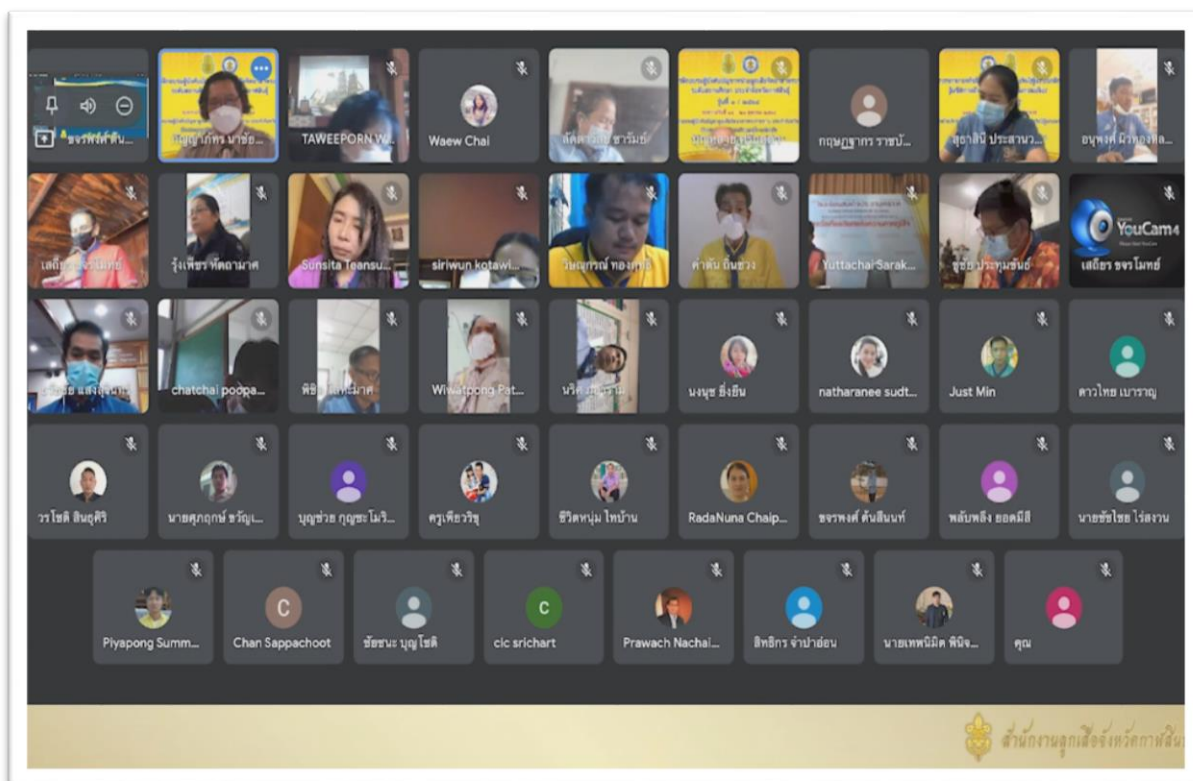

โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ระดับสถานศึกษา ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
รุ่นที่ ๑ / ๒๕๖๔
ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
ณ ศูนย์ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตภาวโร-วงศ์มาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑
สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์

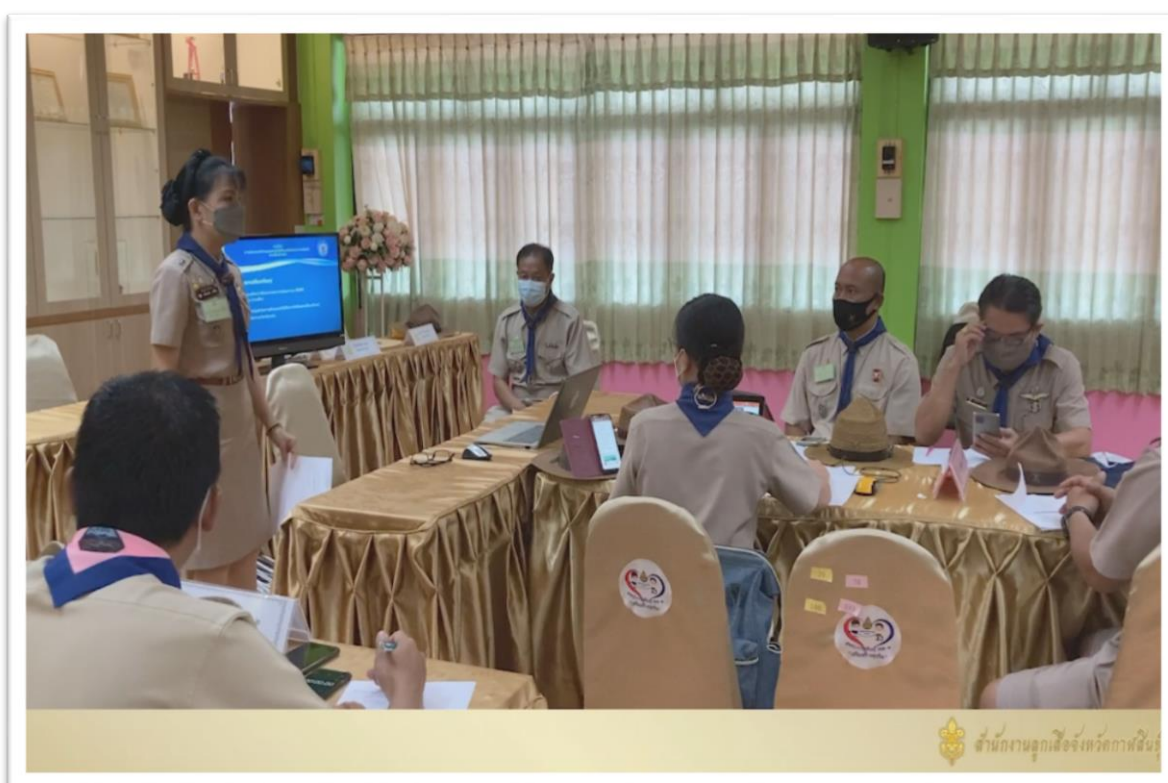












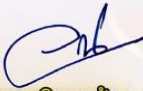
ตัวอย่างวุฒิบัตรผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 1



สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
มอบวุฒิบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายชูชัย ประทุมจันทร์

ได้ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ระหว่างวันที่ ๑๔-๒๑ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑
ขอให้มีความสุข ความเจริญ สืบสานกิจการลูกเสือ และทำความดีด้วยหัวใจตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๔



(นายสุทิน แก้วพนา)
เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

เลขที่วุฒิบัตร... ลส.จอส. กส ๐๓/๐๐๑



สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
มอบวุฒิบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายสันติ โทฮาด

ได้ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ระหว่างวันที่ ๑๔-๒๑ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑
ขอให้มีความสุข ความเจริญ สืบสานกิจการลูกเสือ และทำความดีด้วยหัวใจตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๔



(นายสุทิน แก้วพนา)
เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

เลขที่วุฒิบัตร... ลส.จอส. กส ๐๓/๐๓๔

รุ่นที่ 2

โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาหน่วยลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ระดับสถานศึกษา ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

รุ่นที่ ๒ / ๒๕๖๔

ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

ณ ศูนย์ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตภาโร-วงศ์มาลัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑

สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์



จุดลงทะเบียน









หน่วยที่ ๑ ความเป็นชาติกับสถาบันพระมหากษัตริย์และลูกเสือจิตอาสา
รายวิชาที่ ๑.๔
โครงการตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง :
เกษตรทฤษฎีใหม่ "โคก หนอง นา"
หน่วยที่ ๑ ความเป็นชาติกับสถาบันพระมหากษัตริย์และลูกเสือจิตอาสา
วันที่ ๒ และวันที่ ๓
และลูกเสือจิตอาสา
รายวิชาที่ ๑.๔
โครงการตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : เกษตรทฤษฎีใหม่ "โคก หนอง นา"

ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

รายงานที่ ๓.๔
โครงการตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง :
เกษตรทฤษฎีใหม่ "โคก หนอง นา"

แนะนำวิทยากร

นางสายไหม ปันหศิริ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

วุฒิทางลูกเสือ
A.T.C.

ดำเนินการตามหลักสูตร สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (แบบ Online)

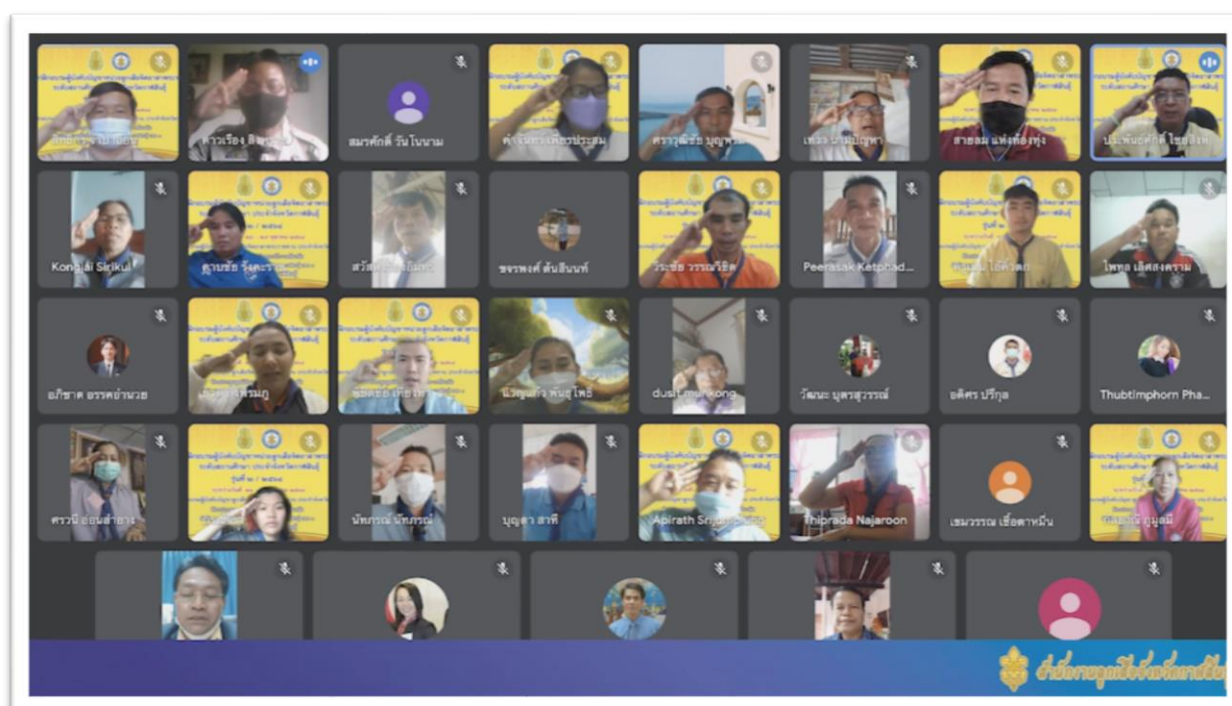
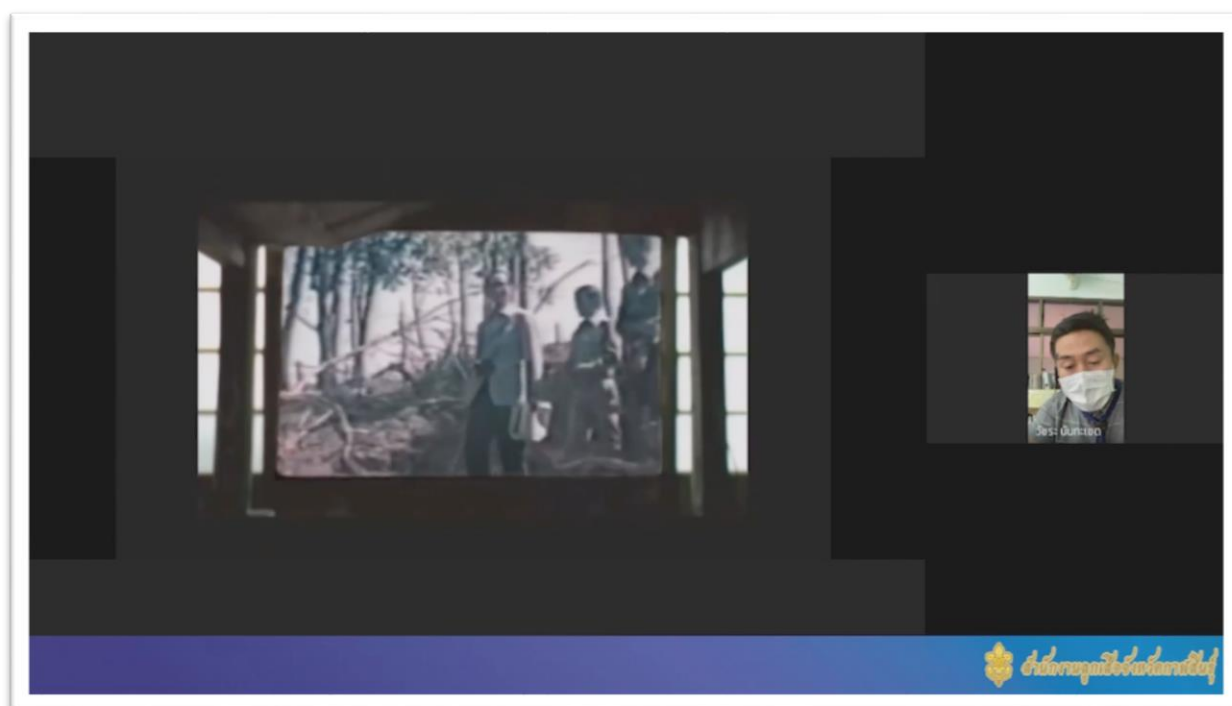
รายงานที่ ๓.๔
โครงการตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง :
เกษตรทฤษฎีใหม่ "โคก หนอง นา"

แนะนำวิทยากร

นางสาวกนกพร คำโสภา
ผู้อำนวยการลูกเสือ
โรงเรียนเขาพระนอนวิทยาคม
สหม.กาฬสินธุ์

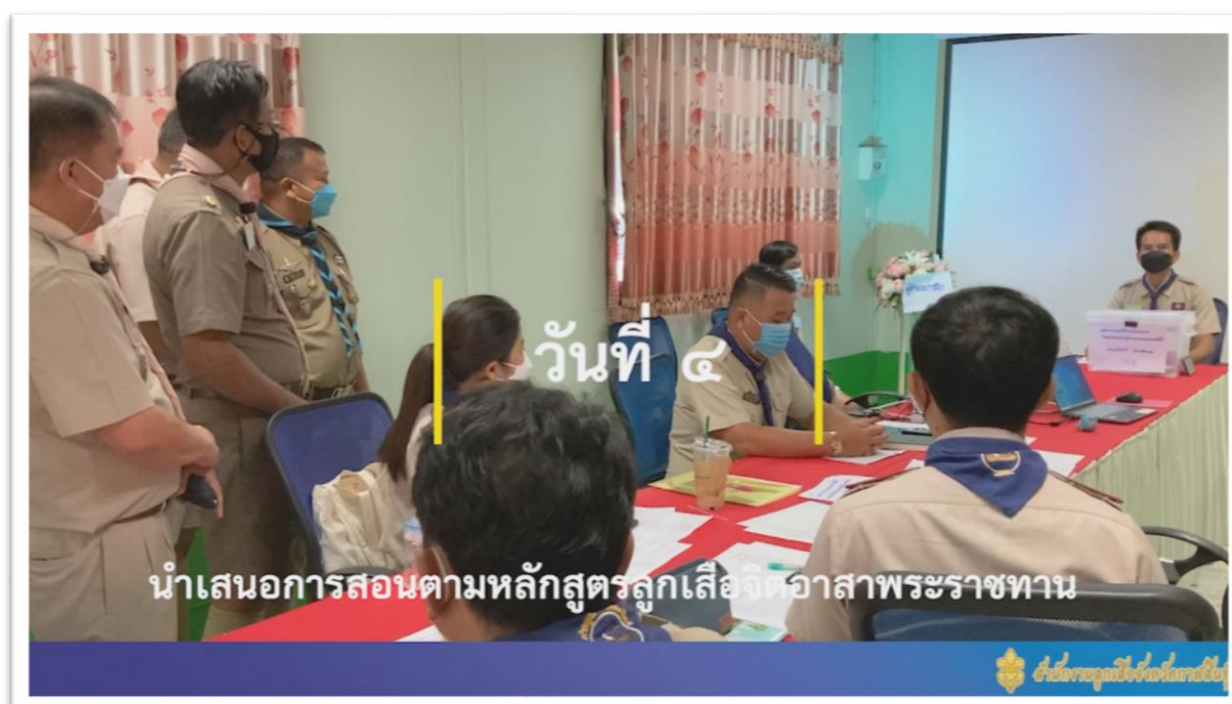
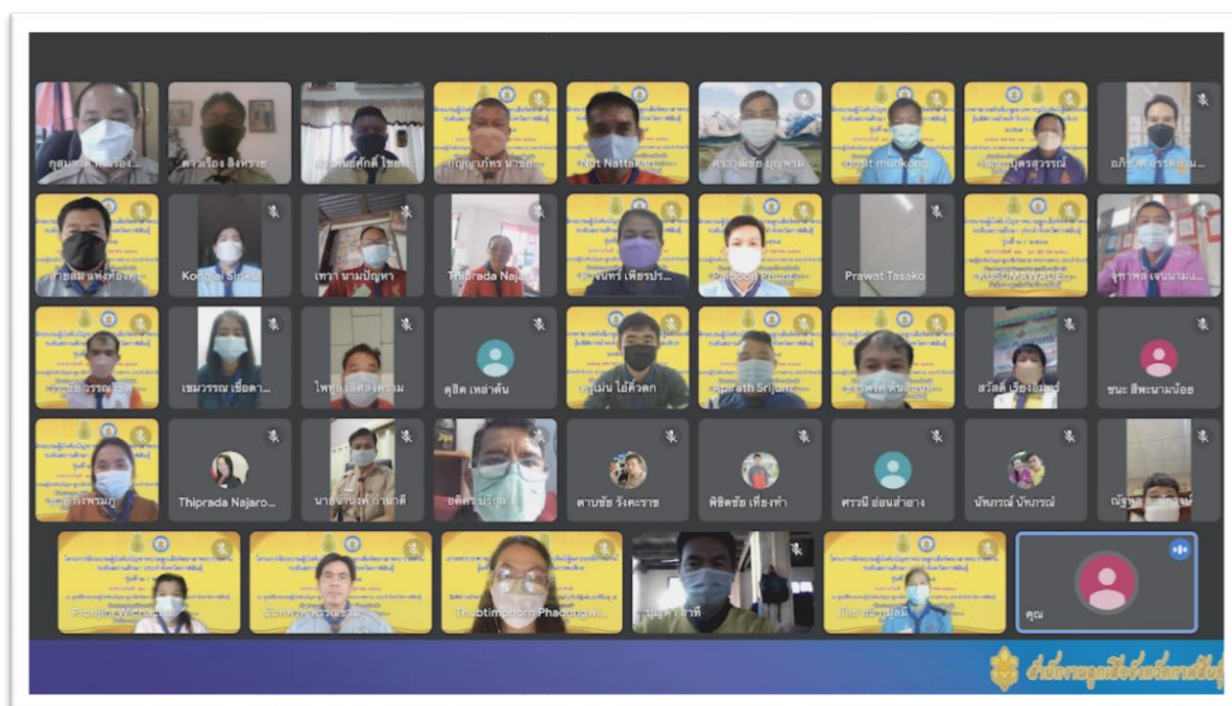
วุฒิทางลูกเสือ
L.T.

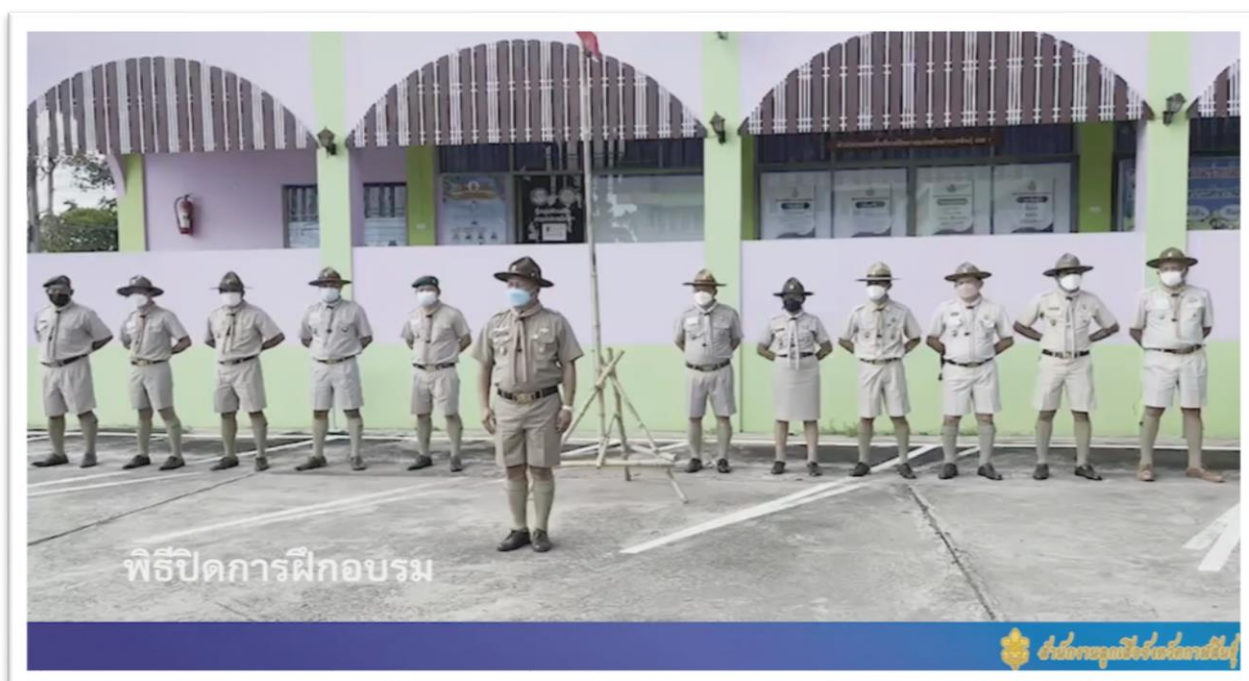
ดำเนินการตามหลักสูตร สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (แบบ Online)



The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, a PowerPoint presentation is displayed. The slide title is "หมวดที่ ๓ สมรรถนะวิทยากรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน" (Category 3: Competency of Scout Volunteer Instructors). Below the title, it says "ราชวชิราที่ ๓.๒ เทคนิคการเป็นวิทยากรและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน" (Royal Decree 3.2: Techniques for being an instructor and communication for Scout Volunteer Instructors). The slide is titled "คณะวิทยากร" (Instructor Panel) and features three circular portraits of men in scout uniforms. Below each portrait is a name and title: "นายพงศ์ ทองคำ W.B. รอง ผอ.สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๒" (Mr. Phong Tongka, Deputy Director of the Provincial Office of Education, Chulabhornrajavidyalaya King's College, Kalasin Province, District 2), "นายบุญช่วย กุญชรโมรินทร์ L.T. ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบุงราษฎร์วิทยา" (Mr. Boonchue Kunchormorin, Director of Nongbong Rattana Wittaya School), and "นายวิวัฒน์ พัทธ A.L.T. ผู้อำนวยการโรงเรียนหัววัววิทยาคาร" (Mr. Vithan Path, Director of Huawua Wittaya School). On the right, a video feed shows a man in a scout uniform wearing a face mask. The bottom of the screen has a blue bar with the text "สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ" (National Scout Office).

The screenshot shows a Zoom meeting with a man in a scout uniform wearing a face mask. The background is a yellow slide with Thai text. The text reads: "โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน" (Project for training Scout Volunteer Instructors), "ระดับสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์" (School Level, Kalasin Province), "ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔" (From December 15-16, 2024), and "ณ ศูนย์ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์" (At the Scout Volunteer Instructor Training Center, Kalasin Province). The bottom of the screen has a blue bar with the text "สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ" (National Scout Office).







ตัวอย่างวุฒิบัตรผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 2



สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
มอบวุฒิบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า
นางแว่นแก้ว พันธุ์โพธิ์
ได้ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๙ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สปป.กาฬสินธุ์ เขต ๑
ขอให้มีความสุข ความเจริญ สืบสานกิจการลูกเสือ และทำความดีด้วยหัวใจตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๔


(นายสุทิน แก้วพนา)
เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

เลขที่วุฒิบัตร..... สส.จอส. กส. ๐๓/๐๓๙



สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
มอบวุฒิบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า
นายเทวา นามปัญญา
ได้ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๙ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตถาวโร-วงศ์มัลย์ สปป.กาฬสินธุ์ เขต ๑
ขอให้มีความสุข ความเจริญ สืบสานกิจการลูกเสือ และทำความดีด้วยหัวใจตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๔


(นายสุทิน แก้วพนา)
เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

เลขที่วุฒิบัตร..... สส.จอส. กส. ๐๓/๐๓๘

รุ่นที่ 3

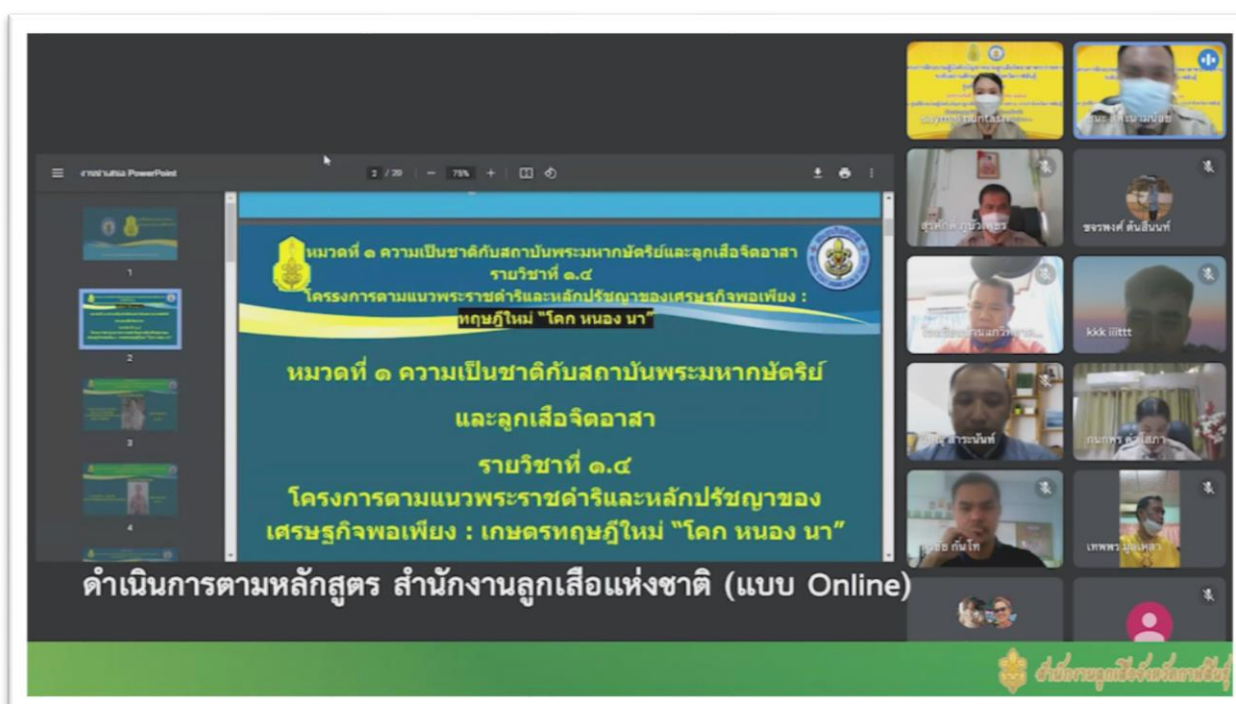


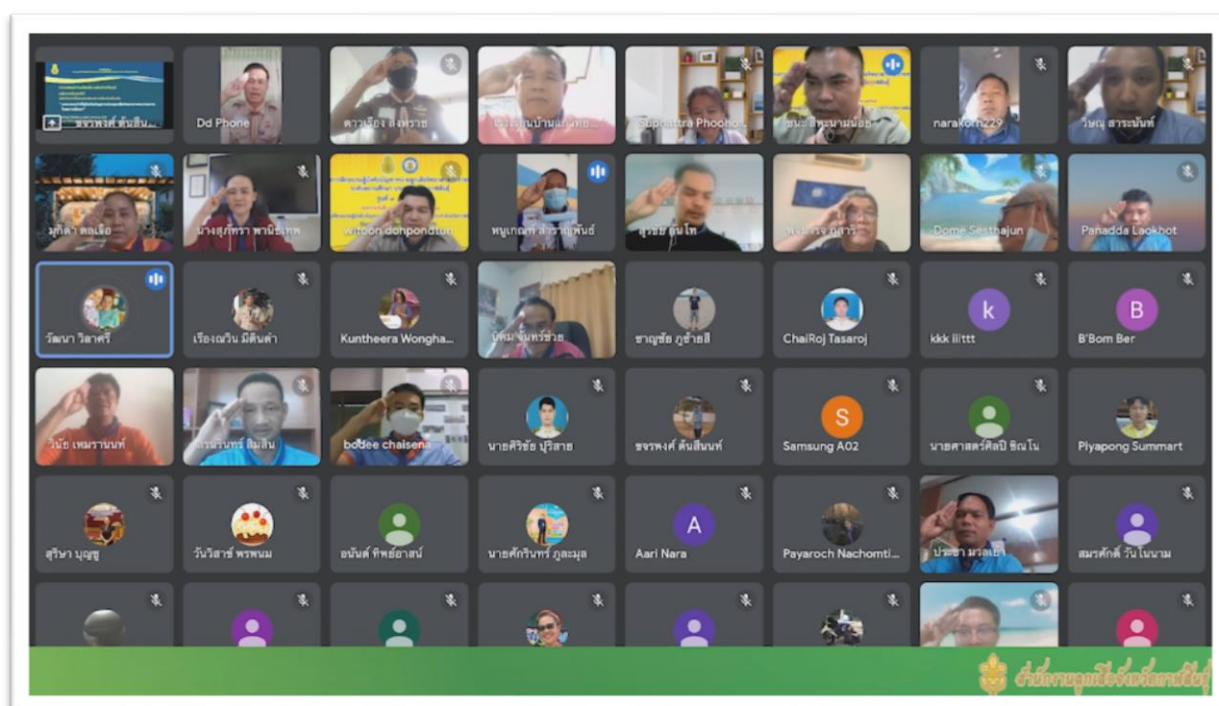
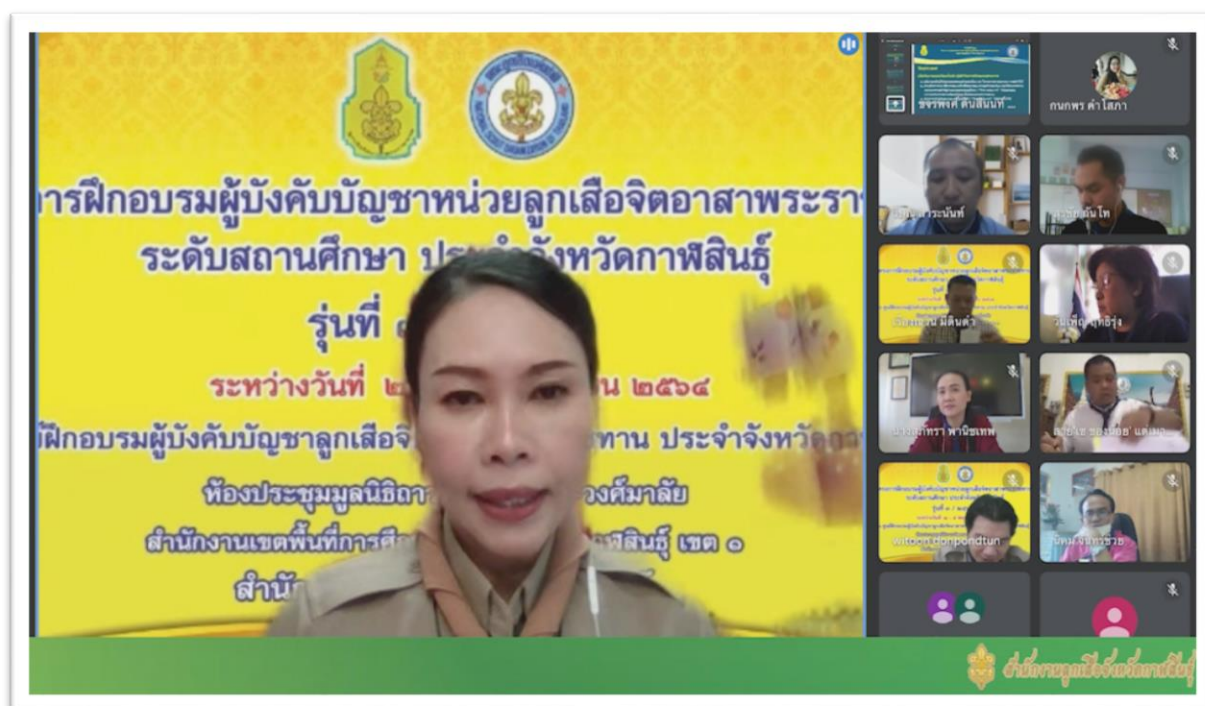


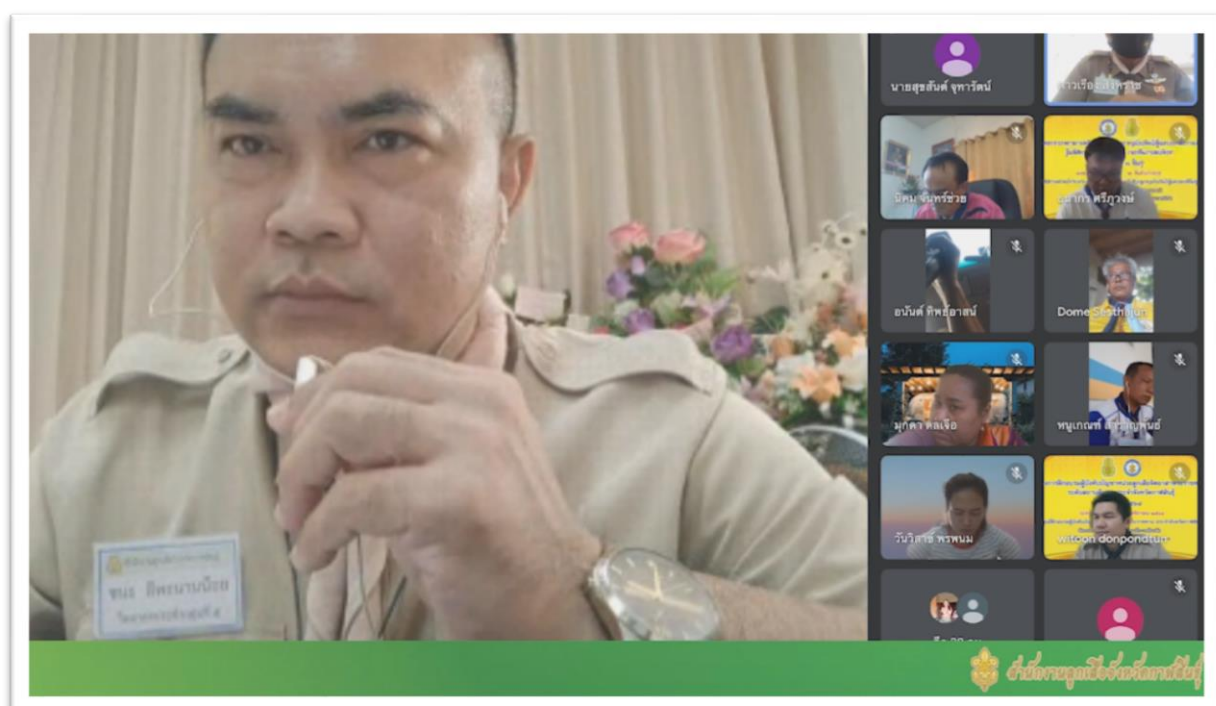
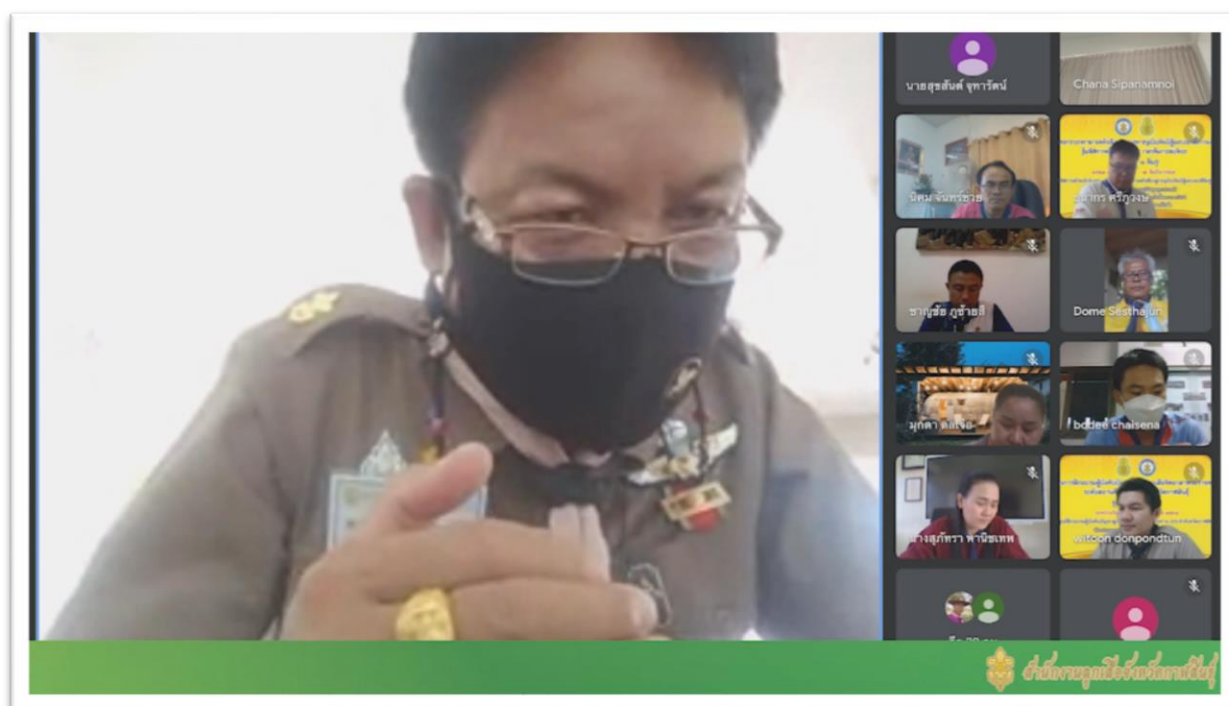


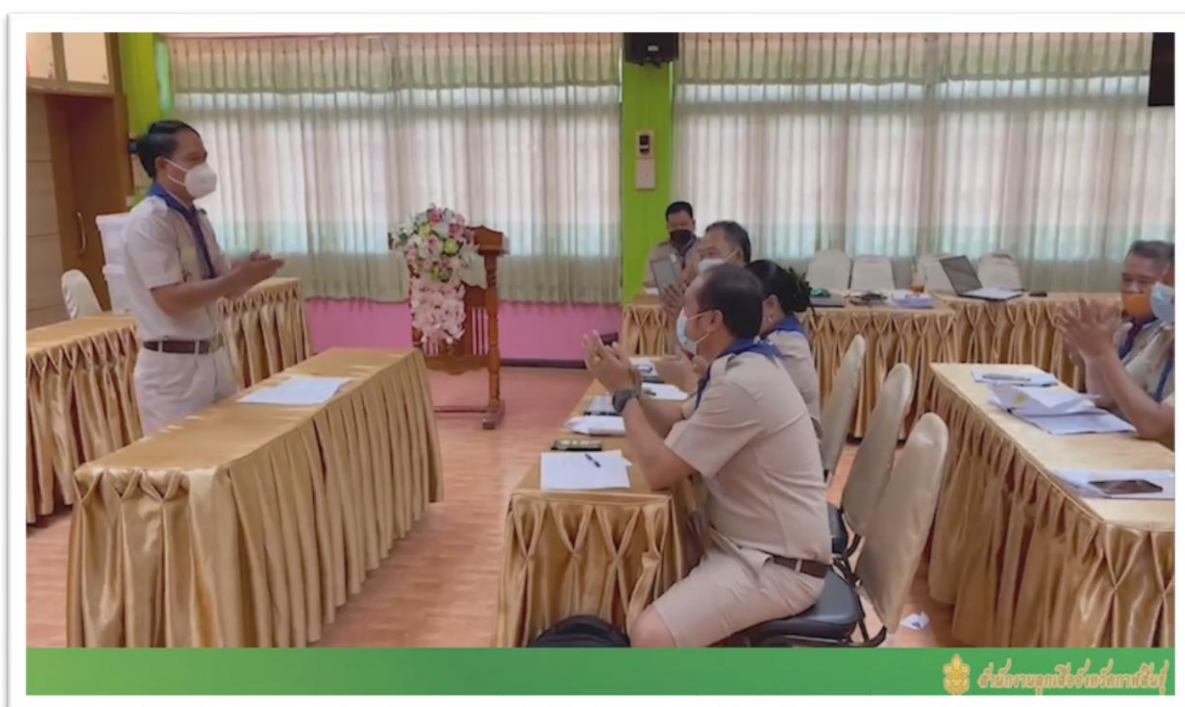


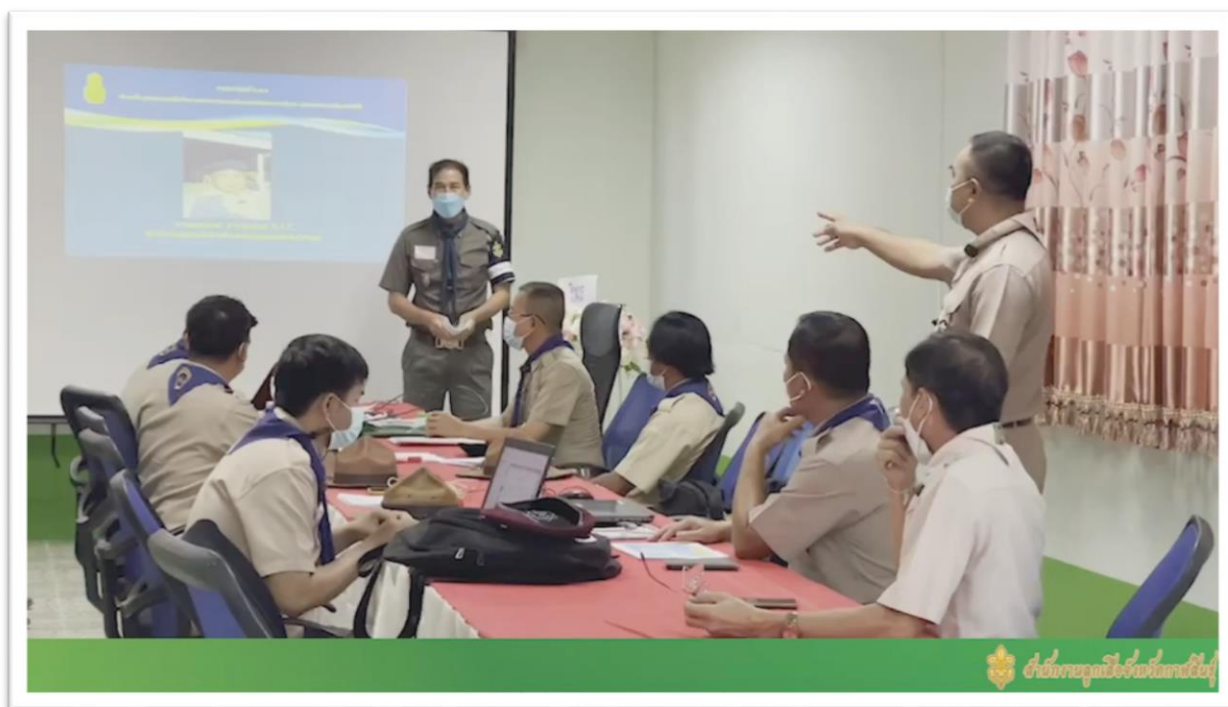














ตัวอย่างวุฒิปัตร์ผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 3



จดหมายข่าว



ข่าวประชาสัมพันธ์
ปี 2564 ฉบับที่ 189 วันที่ 21 เดือนตุลาคม พ.ศ.2564

**พิธีปิดการฝึกอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน
“รุ่นที่ 1”**

วันที่ 21 ตุลาคม 2564 เวลา 14.00 น. **นายสุริยะ ไฉวงษ์** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มอบหมายให้ **นายอดุลย์ ภูปลื้ม** ผู้อำนวยการฝึกอบรมฯ เป็นประธานปิดการฝึกอบรมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 18-21 ตุลาคม 2564 ณ ห้องประชุมมูลนิธิกาฬสินธุ์-วังสามชัย สพ.กาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อถวายความจงรักภักดีและสนองพระราชดำริโครงการจิตอาสาพระราชทานขององค์พระมหากษัตริย์แห่งชาติไปสู่เด็กและเยาวชน เพื่อ บ่มเพาะเสริมสร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่องานสังคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 99/7 ถนนสนามันน์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
www.ksn1.go.th E-mail admin@ksn1.go.th
จัดทำโดย << ช่อวีจิง ขาสุณกร >> งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานวิชาการ โทร 0 4381 2121



การฝึกอบบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน



วันที่ 18 ตุลาคม 2564 เวลา 09.00 น. นายสุริยะ ใจวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พร้อมคณะผู้บริหารฯ พร้อมข้าราชการฝึกอบบรมฯ เป็นประธานเปิดการฝึกอบบรมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 18-21 ตุลาคม 2564 ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตาวาส-วงษ์บาลย์ สพ.กาฬสินธุ์ ๒๒ 1 เพื่อถวายแด่พระองค์เจ้ากนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และเพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีโอกาสเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่จิตอาสาพระราชทานขององค์การลูกเสือแห่งชาติไปสู่เด็กและเยาวชน พร้อมเผยแพร่สร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม



Facebook ประชาสัมพันธ์กาฬสินธุ์ขบตมึง www.ksn1.go.th E-mail admin@ksn1.go.th

จัดทำโดย << ช่างเจี๊ยะ ชาลุนทร >> งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานวิชาการ โทร 0 4381 2121



วันที่ 26 ตุลาคม 2564 เวลา 09.00 น. นายสุริยะ ใจงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นประธานเปิดการฝึกอบรมโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วันที่ 2 ระหว่างวันที่ 26-29 ตุลาคม 2564 ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตตภาวโรวงศ์ มาลัย สพ.กาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อถวายความจงรักภักดีและสนองพระราชดำริโครงการจิตอาสาพระราชทานขององค์ประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติไปสู่เด็กและเยาวชน เพื่อบำเพ็ญประโยชน์สร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อสังคม



พิธีเปิดอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน "รุ่นที่ 2"



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 99/7 ถนนบายบับ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000

www.ksn1.go.th E-mail admin@ksn1.go.th

จัดทำโดย << ช่อวี้อง ชาลบุตร >> งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานวิชาการ โทร 0 4381 2121



พิธีเปิดโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ รุ่นที่ 3

วันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.00 น. ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ รุ่นที่ 3 หลักสูตรลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน เพื่อให้บุคลากรทางการลูกเสือสามารถบริหารจัดการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายหลักสำคัญของโครงการ คือ ลูกเสือและเนตรนารีในสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และความสามารถ เสียสละ มีความรักต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน ณ ห้องประชุมมูลนิธิถาวรจิตถาวร-วงศ์มาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 99/7 ถนนบายบับ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000

www.ksn1.go.th E-mail admin@ksn1.go.th

จัดทำโดย << ช่อวี้อง ชาญธร >> งานประชาสัมพันธ์ กลุ่มอำนวยการ โทร 0 4381 2121

ทำเนียบวิทยากร

ทำเนียบวิทยากรแกนนำลูกเสือจิตอาสาพระราชทานจังหวัดกาฬสินธุ์									
									
นายอตุลย์ ภูปลื้ม ผู้อำนวยการฝึกอบรม 095 6583339	นายเวียงชัย ราชฤทธิ์ วิทยากรประจำกลุ่มที่ 1 087 952313	นายดาวเรือง สิงหาราช วิทยากรประจำกลุ่มที่ 2 080 3213597	นางสาวไหม นันทศรี วิทยากรแกนนำ 06 42582137	นายศิริวัฒน์ ช่วยรักษา วิทยากรแกนนำ 091 0527712	นายปิยพงศ์ สุ่มมาตย์ วิทยากรแกนนำ 086 4504165				
									
นายบุญช่วย ภูมรินทร์ วิทยากรแกนนำ 087 8626600	นายสุรศักดิ์ ภูบัวเพชร วิทยากรแกนนำ 081 1833450	นางสาวกนกพร คำโสภา วิทยากรแกนนำ 094 2965991	นายเด่นจิตธีระพันธ์ วิทยากรแกนนำ 065 0914944	จันทะมูล นางกฤษณาดี วิทยากรแกนนำ 084 9286815	พลเรือทอง วิทยากรแกนนำ 089 8416382	นาย ทรงรัตน์ ยูระดา วิทยากรแกนนำ 084 5159694	นายอานนท์ นนทวัน วิทยากรแกนนำ 084 5159694		
									
นายวรโชติ สินธุศิริ วิทยากรแกนนำ 065 3468257	นายสุชสันต์ จูฑารัตน์ วิทยากรแกนนำ 089 149 9925	นายวิวัฒน์ พัทโท วิทยากรแกนนำ 097 4144149	นายสมศักดิ์ วันโนนาม วิทยากรแกนนำ 095 7985164	นายอำนาจ กำนาคี วิทยากรแกนนำ 081 9654094	นายชนะ สีทะนามน้อย วิทยากรแกนนำ 088-7733349	นายสิทธิกร จำปาอ่อน วิทยากรแกนนำ 093 3788391			
									
นางกฤตพร ธรรมวงศา ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 085 5290160	นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม ผู้ประสานโครงการ 081 7086828 สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1	นายจอร์พงศ์ ตันสินนท์ ผู้ประสานโครงการ 098 2429939 สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์ 043 812808							

ภาคผนวก ง

คำสั่งคณะกรรมการ



คำสั่งสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ ๕ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วยสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนดจัดโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัด เพื่อถวายความจงรักภักดีและสนองพระราชดำริโครงการจิตอาสาพระราชทานขององค์ประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติไปสู่ เด็กและเยาวชน เพื่อช่วยบ่มเพาะเสริมสร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้มอบหมายให้สำนักงานลูกเสือจังหวัด จัดฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษาให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔

เพื่อให้จัดโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

๑. ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์
๒. ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
๓. หัวหน้าสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์
๔. ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒
๕. ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓
๖. ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตกาฬสินธุ์
๗. ผู้อำนวยการ กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์
๘. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
๙. ประธานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
๑๐. นายวีระพจน์ ภูพานเพชร ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นายศิริรัตน์ ช่วยรักษา รองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ | รองประธานกรรมการ |
| ๑.๓ นายสุรพงศ์ มงคลสุนทรภัก รองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ | กรรมการ |
| ๑.๔ นายอดุลย์ ภูปลื้ม รองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ | กรรมการ |
| ๑.๕ นายเสกสรรค์ เขียวไกร รองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม ในสังกัด สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑ | กรรมการ |
| ๑.๗ นางกฤตราพร ธรรมวงศา ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑ | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๙ นายจรพงศ์ ดันสินนท์ เจ้าหน้าที่ลูกเสือ ประจำสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์ | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ วางแผน กำหนดรูปแบบการจัดอบรม อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม และตัดสินใจ แก้ปัญหา พร้อมดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสพผลสำเร็จ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย

-๒-

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑		ประธานกรรมการ
๒.๒ นายศิริรัตน์ ช่วยรักษา	รองผู้อำนวยการ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๒.๓ นางนาริรัตน์ นะคะสอน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๒.๔ นางสาวนพมาศ ผาสุขเลิศ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
๒.๕ นางรุ่งนภา ปานะสุทธิ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๒.๖ นางสาวกุลกัญญา วีระธำรงกุล	นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	กรรมการ
๒.๗ นางกฤตพร ธรรมวงศา	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ
๒.๘ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๙ นายจรพงศ์ ต้นสินธ์	เจ้าหน้าที่ลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดำเนินการอำนวยความสะดวก เตรียมเอกสาร รวบรวมข้อมูล จัดเตรียมความพร้อมในการจัดฝึกอบรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ให้อยู่ภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด ๑๙ ของจังหวัดกาฬสินธุ์โดยเคร่งครัด

๓. คณะกรรมการฝ่ายสถานที่ ประกอบด้วย

๓.๑ นายสมเกียรติ ภูโอบ	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	ประธานกรรมการ
๓.๒ นางกฤตพร ธรรมวงศา	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	รองประธานกรรมการ
๓.๓ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กรรมการ
๓.๔ นายประสพ อรรถประจง	ช่างครุภัณฑ์	กรรมการ
๓.๕ นางลำไพ นามไว	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๓.๖ นางสาวจารุวรรณ แสงสวรรค์	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๓.๗ นายสุริยะ อาจอำนวยการ	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๓.๘ นายจรพงศ์ ต้นสินธ์	เจ้าหน้าที่ลูกเสือ ประจำสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์	กรรมการและเลขานุการ
๓.๙ นายอำพร พรพนม	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดสถานที่ จัดเตรียมห้องประชุม จัดหาโต๊ะ เก้าอี้ ตู้และระบบเครื่องเสียง โปรเจคเตอร์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตลอดการจัดประชุม

๔. คณะกรรมการฝ่ายรับรายงานตัวและปฏิคม ประกอบด้วย

๔.๑ นางกฤตพร ธรรมวงศา	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	ประธานกรรมการ
๔.๒ นางนาริรัตน์ นะคะสอน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	รองประธานกรรมการ
๔.๓ นางสาวนพมาศ ผาสุขเลิศ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
๔.๔ นางรุ่งนภา ปานะสุทธิ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๔.๕ นางลำไพ นามไว	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๔.๖ นางสาวจารุวรรณ แสงสวรรค์	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๔.๗ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ
๔.๘ นางสาวกุลกัญญา วีระธำรงกุล	นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ให้การต้อนรับ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการบริการอาหารว่างและเครื่องดื่ม และรับรายงานตัว

-๓-

๕. คณะกรรมการฝ่ายพิธีการ ประชาสัมพันธ์ และการจัดอบรมออนไลน์ ประกอบด้วย

๕.๑ นายอดุลย์ ภูปลื้ม	รองผู้อำนวยการ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	ประธานกรรมการ
๕.๒ นางกัญญาภัทร นาชัยนาค	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล	รองประธานกรรมการ
๕.๓ นางกฤตพร ธรรมวงศา	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	กรรมการ
๕.๔ นายเวียงชัย ราชฤทธิ์	ผอ.โรงเรียนท่าคันโทวิทยาคาร	กรรมการ
๕.๕ นางกุสุมาวดี พลเรืองทอง	ผอ.โรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร	กรรมการ
๕.๖ นายดาวเรือง สิงหราช	ผอ.โรงเรียนท่าคันโทวิทยายน	กรรมการ
๕.๗ นายสุรศักดิ์ ภูบัวเพชร	ผอ.โรงเรียนดอนยานางศึกษา	กรรมการ
๕.๘ นายวโรจติ สีนุศิริ	ผอ.โรงเรียนบ้านโคงศิริราษฎร์บำรุง	กรรมการ
๕.๙ นางนารีรัตน์ นະคะสอน	นักวิชาการศึกษานำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕.๑๐ นางสาวรัตติยา ภูมิสายคร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕.๑๑ นางสาวอังคณา ภารสวัสดิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕.๑๒ นายณัฐพงษ์ คชศร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กรรมการ
๕.๑๓ นางอาทิตย์า นาคดทอง	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	กรรมการ
๕.๑๔ นางสาวนพมาศ ผาสุขเลิศ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
๕.๑๕ นางรุ่งนภา ปานะสุทธิ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๕.๑๖ นางสาวกุลกัญญา วีระธำรงกุล	นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	กรรมการ
๓.๑๗ นางช่อเอื้อง ขาสุนทร	พนักงานธุรการ ระดับ ๔	กรรมการ
๕.๑๘ นางสาวจิตจรดา ศรีสมบัติ	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๕.๑๙ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษานำนาญการ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ
๕.๒๐ นายขจรพงศ์ ต้นสินธุ์	เจ้าหน้าที่ลูกเสือ ประจำสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ กำกับดูแลการดำเนินงานฝ่ายพิธีการ ชักซ้อมขั้นตอนพิธีการให้กับผู้เข้าร่วมอบรม ถ่ายภาพและจัดทำจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์ และจัดเตรียมดำเนินการอบรมออนไลน์ และอื่นๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๖. คณะกรรมการฝ่ายการเงินและพัสดุ ประกอบด้วย

๖.๑ นายเสกสรรค์ เขียวไกร	รองผู้อำนวยการ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	ประธานกรรมการ
๖.๒ นางกัลยารัตน์ ทองระยับ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	รองประธานกรรมการ
๖.๓ นางพรชนก ลูอิส	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	กรรมการ
๖.๔ นางสาวจวรรณ ศรีบานชื่น	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	กรรมการ
๖.๕ นางสาวศิริวรรณ ทองแดง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กรรมการ
๖.๖ นางกฤตพร ธรรมวงศา	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ
๖.๗ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษานำนาญการ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ
๖.๘ นายขจรพงศ์ ต้นสินธุ์	เจ้าหน้าที่ลูกเสือ ประจำสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ บริหารจัดการเงินโครงการ เบิกจ่ายเงิน วางแผนตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

๗. คณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย

๗.๑ นายศิริรัตน์ ช่วยรักษา	รองผู้อำนวยการ สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑	ประธานกรรมการ
๗.๒ นางกฤตพร ธรรมวงศา	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	รองประธานกรรมการ
๗.๓ นางนารีรัตน์ นະคะสอน	นักวิชาการศึกษานำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗.๔ นางสาวนพมาศ ผาสุขเลิศ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ

-๔-

๗.๕ นางรุ่งนภา ปานะสุทธิ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๗.๖ นางสาวกุลกัญญา วีระธำรงกุล	นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำ สพป.ภาพสินธุ์ เขต ๑	กรรมการ
๗.๗ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ
๗.๘ นายขจรพงศ์ ดันสินนท์	เจ้าหน้าที่ลูกเสือ ประจำสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำเครื่องมือประเมินผลการดำเนินงาน เก็บข้อมูล และสรุปผลการดำเนินงาน

๘. คณะกรรมการดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย

๘.๑ นายอดุลย์ ภูปลื้ม	รองผู้อำนวยการ สพป.ภาพสินธุ์ เขต ๑	ประธานกรรมการ
๘.๒ นางกฤตราพร ธรรมวงศา	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	รองประธานกรรมการ
๘.๓ นายสุนัน ผลรักษา	ผอ.โรงเรียนดงเมืองวิทยาคาร	กรรมการ
๘.๔ นายอุทิศ เชื้อบัณฑิต	ผอ.โรงเรียนโคกกลมวิทยา	กรรมการ
๘.๕ นายสุชาติ บุญปก	ผอ.โรงเรียนคำปลาฝาโนนชัย	กรรมการ
๘.๖ นายวีระ ขาพิพอด	ผอ.โรงเรียนหัวคูประชาอุทิศ	กรรมการ
๘.๗ นางนารินทร์ นະคะสอน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘.๘ นางสาวเพ็ญประภา กั้วพิทักษ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘.๙ นางสาวนพมาศ ผาสุขเลิศ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
๘.๑๐ นางรุ่งนภา ปานะสุทธิ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๘.๑๑ นางสาวกุลกัญญา วีระธำรงกุล	นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำ สพป.ภาพสินธุ์ เขต ๑	กรรมการ
๘.๑๒ นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ
๘.๑๓ นายขจรพงศ์ ดันสินนท์	เจ้าหน้าที่ลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดำเนินงานจัดทำงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้รูปแบบแบบผสมผสาน (Blended Training) ให้บรรลุผลสำเร็จ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิเศษ พลอาจทัน)

ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์



คำสั่งสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์
ที่ นว / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรูปเล่ม และตรวจสอบผลงานวิจัยการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ด้วยสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ประจำจังหวัด เพื่อถวายความจงรักภักดีและสนองพระราชดำริโครงการจิตอาสาพระราชทานขององค์พระมกุฎราชกุมารแห่งชาติไปสู่เด็กและเยาวชน เพื่อช่วยบ่มเพาะเสริมสร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และได้จัดผลงานวิจัยการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training)

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำผลงานวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๑. นายอดุลย์ ภูปลื้ม	รองผู้อำนวยการ สพ.กาฬสินธุ์ เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวเพ็ญประภา ก้าวพิทักษ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๓. นายสุชาติ บุญปก	ผู้อำนวยการโรงเรียนคำปลาผาโนนชัย	กรรมการ
๔. นายอุทิศ เชื้อบัณฑิต	ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกล่ามวิทยา	กรรมการ
๕. นายสัญญา ภูผาผุย	ผู้อำนวยการโรงเรียนขมิ้นราษฎร์สงเคราะห์	กรรมการ
๖. นางสาวบุญญาพร พุกระตัน	ครูโรงเรียนโคกล่ามวิทยา	กรรมการ
๗. นายพงศกร ดอนสมจิตร	ครูโรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี	กรรมการ
๘. นางไพรวัลย์ ขาพิพอด	ครูโรงเรียนบ้านแกหัวแอตส้มโฮงวิทยา	กรรมการ
๙. นางกฤตราพร ธรรมวงศา	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางเบญญาลักษณ์ ไชยหอม	นักวิชาการศึกษานำศูนย์การ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นายขจรพงศ์ ตันสินนท์	เจ้าหน้าที่ลูกเสือฯ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำรูปเล่ม และตรวจสอบผลงานวิจัยการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Training) ให้สำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุริยะ ใจวงษ์)
หัวหน้าสำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์



สำนักงานลูกเสือจังหวัดกาฬสินธุ์
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๖๔