



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิ
ช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์*

A DEVELOPMENT OF TRAINING COURSES TO DEVELOP NEEDED
COMPETENCIES FOR PERSONNEL IN THE FOUNDATION FOR THE BLIND IN
THAILAND UNDER THE ROYAL PATRONAGE OF HER MAJESTY THE QUEEN



อภิษฐา อยู่พร้อม, เอกสิทธิ์ สนามทอง, เจษณี บุตรดำ, วรณศม เมฆสุวรรณ
Apitta Yuprom, Ekasit Sanamthong, Chetsanee Butdam, Wattanasom Meksuwan

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail: apitta0247@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิ 2. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3. ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการวิจัยผสมผสาน วิจัยกลุ่มบุคคลากรมูลนิธิฯ โดยสุ่มแบบเจาะจง คือ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 ท่าน และกลุ่มตัวอย่างในการทดลองจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ หลักสูตร และแบบประเมินสมรรถนะ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ส่งแบบประเมิน และการทดลองใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ พบว่าสมรรถนะที่จำเป็น มี 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ความรู้เกี่ยวกับผู้พิการทางการเห็น การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม 2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โครงร่างมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน 3. การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้วยการทดลองใช้ พบว่า ค่าเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เข้าอบรมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม; สมรรถนะ; บุคลากร



Abstract

Objectives of this article were: 1. To study needed competencies for personnel of the Foundation for The Blind in Thailand under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen, 2. To create training course. 3. To evaluate the training course. It was the mixed methods research. The research group was the personnel of the Foundation selected by purposive sampling. The key performants of 16 people and the sample group of the experiment. There were 30 people. The research tools were an interview form, curriculum, and competencies evaluation form. Data were collected by interviewing and submitting an assessment and course trial. Analyzed the data by content analysis, mean, standard deviation, and t-test.

Findings were that 1. The needs competencies of personnel of the Foundation for the Blind in Thailand under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen were displayed in 4 aspects: self-development, knowledge about people with visual impairment, good service, and teamwork. 2. Training course creation. The outline found that appropriateness was found to be exhibited at a high-level and consistent. 3. Evaluation of the training course by using the experiment found that the average of the needed competencies assessment for participants after training was significantly higher than before training. The statistically significant level of 0.05.

Keywords: Development of Training Courses; Competencies; Personnel

บทนำ

สังคมโลกจากอดีตสู่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปหลายด้าน สำหรับด้านความเสมอภาคเป็นไปเช่นกัน เรื่องผู้พิการในอดีตสภาพสังคมจะมองเป็นความน่ารังเกียจไม่มีการให้ความช่วยเหลือใด ๆ ต่อมาเมื่อเข้าสู่สังคมสมัยใหม่จนถึงปัจจุบันแนวคิดเกิดการเปลี่ยนแปลงไปโดยผู้พิการการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงส่งผลให้มีการตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้พิการต่าง ๆ มากขึ้นเป็นลำดับ (พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุภารัตน์ พิชัยธรรมวรกุล, 2558) สำหรับในประเทศไทยก็เช่นกันมีการให้การดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการตามความต้องการที่มีเฉพาะบุคคลพิการ (คณาจารย์ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา, 2562) ความพิการทางการเห็นนับว่าโรคที่สังคมได้ให้ความสนใจช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก (วงพิศตร ภูพันธ์ศรี, 2563) บุคลากรในหน่วยงานกลุ่มนี้จึงสำคัญที่จะพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการช่วยผู้พิการทางการเห็นให้เป็นรูปธรรมในสังคม

สำหรับการช่วยเหลือผู้พิการทางการเห็นในปัจจุบันยังมีหลายกรณีที่ส่งผลให้ยังไม่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะของผู้พิการทางการเห็นจากความไม่เข้าใจสภาพทั่วไปและวิธีการช่วยเหลือที่เหมาะสม และการช่วยเหลือที่ไม่ต่อเนื่อง เกิดความเครียด และความผิดพลาดในการประสานงานที่เกิดขึ้น ซึ่งภายในมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเน้นไปที่การช่วยเหลือผู้พิการทางการเห็นในประเทศไทย ให้สามารถดำเนินชีวิตได้สะดวกขึ้น (มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์, 2564) ก็ยังพบปัญหาดังกล่าวจึงต้องได้รับการแก้ไข

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (จิระประภา อัครบวร, 2561) และแนวคิดสมรรถนะที่จำเป็นสิ่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2555) แนวคิดทั้งสองจึงมีความสำคัญต่องานวิจัยนี้

จากปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวสามารถนำแนวคิดการฝึกอบรม และสมรรถนะมาเป็นแนวทางในการแก้ไขได้ ผู้วิจัยจึงนำมาสู่การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ เพื่อนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปพัฒนาการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้พิการทางการเห็นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์
3. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Methods Research)

2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 30 คน ซึ่งยินดีสมัครใจเข้าร่วมการทดลองใช้หลักสูตร

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่ยินดีสมัครใจให้ข้อมูล 16 ท่าน โดยสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

3.2 แบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้าอบรม

3.4 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3.5 แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ กิจกรรม การฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่จำเป็นก่อนและหลังการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม 8 สัปดาห์ ใช้สถิติ t-test (Dependent Samples) และการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจัดกลุ่มองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็น และแจกแจงความถี่

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเข้าร่วมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองรูปแบบต่าง ๆ และความสนใจต่อกิจกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ประกอบด้วย ธรรมชาติของผู้พิการทางการเห็น การสร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม และการเคลื่อนไหว การสื่อสาร การพูดคุย และให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย ความเข้าใจ การมีจิตบริการ และการให้กำลังใจต่อผู้พิการทางการเห็น และด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การประสานงานผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิการทางการเห็น การสร้างร่วมมือและความเข้าใจ การสร้างความสุขในการทำงาน และองค์การแห่งความสุขและการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี

2. การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีความเหมาะสม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.40	0.55	มาก
3. โครงสร้างหลักสูตร	4.20	0.84	มาก
4. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก
6. การวัดและการประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.43	0.32	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผลของการประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

นอกจากนี้องค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ มีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง และความหมายของดัชนีความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
1. สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	0.60	สอดคล้อง
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับโครงสร้างหลักสูตร	0.60	สอดคล้อง
3. โครงสร้างหลักสูตรกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมกับสื่อประกอบการฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
5. สื่อประกอบการฝึกอบรมกับการวัดและการประเมินผล	0.60	สอดคล้อง

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าการประกอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ซึ่งเป็นแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และการวัดความคงทน พบว่า คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เข้าอบรมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เข้าอบรมหลังการฝึกอบรม 8 สัปดาห์สูงกว่าหลังการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความ



พึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามความคิดเห็นผู้เข้าอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ ก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ของมูลนิธิฯ	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.25	0.64	4.71	0.38	-8.64*
2. ด้านความรู้	4.25	0.60	4.70	0.43	-18.96*
3. ด้านการบริการที่ดี	4.28	0.51	4.71	0.41	-8.00*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.33	0.59	4.67	0.46	-13.63*
รวม	4.28	0.53	4.70	0.39	-15.08*

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ ในภาพรวมมีคะแนนหลังการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.70$) สูงวก่อนการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.28$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เข้าอบรมเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรมเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นหลังการฝึกอบรมในทุกด้านสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ หลังการฝึกอบรมสิ้นสุดและหลังการฝึกอบรมสิ้นสุดผ่านไป 8 สัปดาห์ จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ของมูลนิธิฯ	หลังการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม 8 สัปดาห์		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.71	0.38	4.77	0.36	-1.63
2. ด้านความรู้	4.70	0.43	4.74	0.42	-2.70*
3. ด้านการบริการที่ดี	4.71	0.41	4.77	0.38	-2.77*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.67	0.46	4.78	0.40	-4.34*
รวม	4.70	0.39	4.77	0.36	-4.22*

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ ในภาพรวมมีคะแนนหลังการฝึกอบรมสิ้นสุดผ่านไป 8 สัปดาห์ ($\bar{X}=4.77$) สูงวก่อนการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.70$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เข้าอบรมเปรียบเทียบหลังการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมสิ้นสุดผ่านไป 8 สัปดาห์เป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นหลังการฝึกอบรมสิ้นสุดผ่านไป 8 สัปดาห์สูงกว่าหลังการฝึกอบรมทุกด้านเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรมูลนิธิฯ ต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเนื้อหา	4.83	0.39	มากที่สุด
2. ด้านกิจกรรม และวิธีการฝึกอบรม	4.82	0.48	มากที่สุด
3. ด้านสิ่งสนับสนุน	4.83	0.36	มากที่สุด
4. ด้านวิทยากร	4.91	0.26	มากที่สุด
5. ด้านการนำความรู้ไปใช้	4.88	0.31	มากที่สุด
รวม	4.85	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ ตามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ ช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และความรู้ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่จะมีบทบาทในการช่วยเหลือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการทางการเห็นต้องมีหลายตำแหน่งงานช่วยกันทำงานจึงจะสำเร็จได้ โดยการช่วยเหลือผู้พิการทางการเห็น บุคลากรทุกตำแหน่งต้องเริ่มจากจิตใจที่จะทำงานในกลุ่มนี้แล้วเกิดมุมมองที่ดีไปสู่การพัฒนาตนเอง ได้รับความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับผู้พิการทางการเห็น และการช่วยเหลือที่เหมาะสมเพื่อบริการที่ดี และที่ขาดไม่ได้ในเรื่องทำงานร่วมกับในการช่วยเหลือให้ต่อเนื่องจึงจำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนคนพิการจะปฏิบัติงานสำเร็จได้ต้องมีสมรรถนะในเรื่องการพัฒนาความสามารถของตนเองทั้งความรู้และทักษะเกี่ยวกับงาน การเอาใจใส่ปฏิบัติหน้าที่ การบริการที่ดี ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัตน์ สุทัศน์ และสาธิต ทรัพย์รวงทอง (2561) ซึ่งผลการวิจัยระบุถึงความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม

2. โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันทุกโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแต่ละ



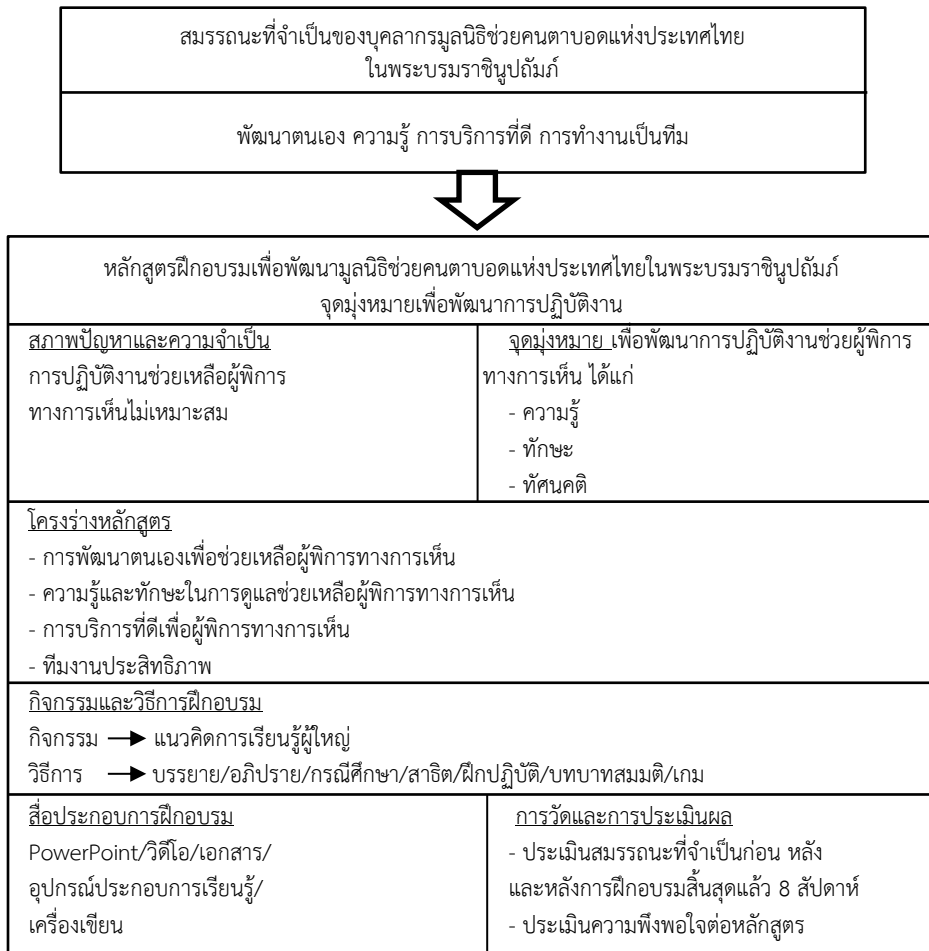
องค์ประกอบของหลักสูตรและมีการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ซึ่งเป็นการศึกษาในบริบทที่เป็นปัจจุบันทั้งในเรื่องสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นแล้วจึงนำมาสร้างเป็นหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งทิวา จันทรพัฒน์ (2557) ที่ได้เสนอว่า หลักสูตรต้องมียุทธศาสตร์ประกอบในหลายส่วนที่สัมพันธ์กัน นอกจากนี้หลักสูตรเน้นไปที่การเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าอบรม ได้ปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยน และได้ใช้ประสบการณ์ที่มี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ใหญ่อบรมการเรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติ ได้ใช้ความรู้และทักษะที่ตนเองมี และเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เข้าอบรมสนใจและให้ความร่วมมือ ในการเรียนรู้ จึงสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ของ Knowles et al. (2005) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่มีประสบการณ์และพึ่งตนเองในการเรียนรู้ได้ การให้ผู้ใหญ่ได้ใช้ทักษะที่มี และได้เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้

3. สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ หลังการฝึกอบรมสิ้นสุดผ่านไป 8 สัปดาห์ สูงกว่าหลังการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรดังกล่าวสามารถส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ที่เข้าร่วมอบรมได้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรที่มีทุกองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน และมีความเป็นขั้นตอน การจัดเน้นการเรียนรู้ผู้ใหญ่ รวมทั้งหลังการฝึกอบรมสิ้นสุดผู้เข้าอบรมได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเกิดเป็นความชำนาญขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของชัยวัฒน์ รังสิมันต์วงศ์ และทิพย์วิมล วังแก้วศิริ (2559) ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่มีความเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุผลของการพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลได้ สอดคล้องกับแนวคิดในการวางแผนโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่ Caffarella (2002) ซึ่งกล่าวถึง การจัดฝึกอบรมต้องอาศัยการใช้เทคนิคและวิธีที่หลากหลาย และความพึงพอใจโดยทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้เข้าอบรมพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมนี้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้าอบรมได้อย่างมาก เป็นผลมาจากการใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการบรรยายเพียงเล็กน้อยเพื่อความเข้าใจสลับไปกับการลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปราย สาธิต วิเคราะห์ปัญหา บทบาทสมมติ และเกม รวมทั้งวิทยากรสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกันและมีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ สถานที่ เพื่อการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Li-Sauerwine & King (2018) ที่กล่าวถึงการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้สำเร็จต้องมีการสร้างการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการระบุทั้งบุคลากร เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักสูตร รวมทั้งในหลักสูตรควรสร้างให้มีวิธีการที่หลากหลายเพื่อความน่าสนใจเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ



มารุต พัฒนาผล (2561) กล่าวว่า การใช้หลักสูตรต้องเตรียมความพร้อมก่อนการใช้ทั้งเอกสารและอุปกรณ์ต่าง ๆ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาดตนเอง ด้านความรู้ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม โดยจำเป็นสำหรับทุกตำแหน่งงานในองค์การซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้พิการทางารเห็น ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้พิการทางารเห็นเป็นประจำหรือปฏิบัติงานอยู่ภายในหน้าที่อื่นในองค์การ ซึ่งจะทำให้การช่วยเหลือเป็นบางกรณีซึ่งควรมีพื้นฐานในสมรรถนะเหล่านี้เป็น



อย่างน้อยเพื่อให้บริการผู้พิการทางการเห็นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวสามารถกระทำการฝึกอบรมได้ จึงนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิฯ โดยองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหลักสูตรทั้งสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล จะต้องมีความเชื่อมโยงกันในทุกองค์ประกอบ จึงจะสามารถนำไปสู่หลักสูตรที่นำไปใช้จริงต่อไปได้

นอกจากนี้สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านผู้พิการทางการเห็นที่สร้างขึ้นโดยอาศัยหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่มากเป็นแนวทาง และเป็นการฝึกอบรมในรูปแบบมีหลากหลายทั้งการบรรยายการอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา การสาธิต การฝึกปฏิบัติ บทบาทสมมติ และเกม โดยมีการสลับช่วงเวลาของกิจกรรม และการเรียนรู้ด้วยการไม่เน้นไปที่วิชาการล้วนเพียงอย่างเดียวยังคงสามารถส่งผลให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ และยังคงเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้เช่นกันรวมทั้งยังเป็นการสร้างความสนใจและความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมได้มากยิ่งขึ้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรสร้างนโยบายให้เป็นแนวทางหรือสร้างหลักสูตรต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการทางการเห็นในองค์กรหรือกลุ่มผู้ดูแลและอาสาสมัครกลุ่มต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยเสนอให้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นการศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น วิธีการที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้ผู้ใหญ่ การเลือกอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เข้าอบรม และการคัดเลือกวิทยากรซึ่งจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมในการต่อยอดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการช่วยดูแลผู้พิการทางด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นพื้นฐานในการดูแลผู้พิการได้โดยทั่วไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งเป็นการเติมเต็มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร



เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา. (2562). *การศึกษาพิเศษสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิระประภา อัครบวร. (2561). *100 สูตร (ไม่) ลับพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: กรรณการพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ รังสิมันต์วงศ์ และทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชน. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 3(2), 94-102.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุการ์ตพิชา ปิยะธรรมวรากุล. (2558). *การศึกษาพิเศษ SPECIAL EDUCATION (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มารุต พัฒนาผล. (2561). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์. (2564). *เกี่ยวกับมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์*. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.blind.or.th/about/about>
- รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์. (2557). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร: Curriculum Development*. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2563). *จิตวิทยาเด็กพิเศษ (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัตน์ สุทัศน์ และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 5*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *คู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนคนพิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2555). *Competency-based training road map (TRM) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Caffarella, R. S. (2002). *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers, and Staff Developers (2nd ed.)*. Hoboken: PB Printing.
- Knowles, M. S. et al. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development (6th ed.)*. London: Elsevier.
- Li-Sauerwine, S. & King, A. (2018). *Curriculum Development: Foundations and Modern Advances in Graduate Medical Education*. London: IntechOpen.

