

วิธีการพัฒนาหลักสูตรส่งผลต่อประสิทธิภาพหลักสูตรของพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัท
ในเขตกรุงเทพมหานคร

The development of a curriculum affects the effectiveness of the training program for
Generation Z employees in companies located in the Bangkok area

ศักดิ์ชัย ไชยกา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "วิธีการพัฒนาหลักสูตรส่งผลต่อประสิทธิภาพหลักสูตรของพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการพัฒนาหลักสูตร ประสิทธิภาพของหลักสูตร เปรียบเทียบประสิทธิภาพหลักสูตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาวิธีการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพหลักสูตรของพนักงานกลุ่ม Generation Z การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-28 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีมากกว่า 6 ปีขึ้นไป (2) วิธีการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการออกแบบการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3) ประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านเจตคติและค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (5) วิธีการพัฒนาหลักสูตร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และด้านการพัฒนาวิธีการสอนส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสำหรับพนักงานกลุ่ม Generation Z โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและการพัฒนาวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, ประสิทธิภาพหลักสูตร, Generation Z

Abstract

The research on "The Development of a Curriculum Affects the Effectiveness of the Training Program for Generation Z Employees in Companies Located in the Bangkok Area" aimed to study personal factors, curriculum development methods, curriculum effectiveness, compare curriculum effectiveness classified by personal factors, and examine curriculum development methods affecting curriculum effectiveness for Generation Z employees.

This quantitative research collected data from 400 Generation Z employees in Bangkok using questionnaires. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) Most employees were female, aged 26-28 years, with bachelor's degrees, and had more than 6 years of technology experience; (2) Overall curriculum development methods were rated at the highest level, with assessment design having the highest mean; (3) Overall curriculum effectiveness was rated at the highest level, with attitude and values having the highest mean; (4) Employees with differences in age, education level, and technology experience had statistically significant differences in opinions on curriculum effectiveness at the 0.05 level; and (5) Curriculum development methods—particularly defining learning objectives and developing teaching methods—significantly influenced curriculum effectiveness at the 0.05 level.

The research results can be applied as guidelines for developing effective curricula for Generation Z employees by emphasizing clear learning objectives and diverse teaching methods to enhance learning efficiency and continuously develop work skills.

Keywords: Curriculum Development, Curriculum Effectiveness, Generation Z

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกของการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่ละ Generation มีลักษณะการสื่อสาร การเรียนรู้ และการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่ม Generation Z (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540-2555) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือดิจิทัล และมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ (Prensky, 2001)

การสื่อสารในองค์กรมีความท้าทายที่แตกต่างกันไปในแต่ละ Generation เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีลักษณะการสื่อสารและวิธีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาหรือความเข้าใจผิดระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงานกลุ่ม Generation Z จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ต่อการสื่อสารนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการยกระดับความสามารถของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ (Bloom's Taxonomy ,1956)

ในฐานะของผู้วิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฝึกอบรมที่ต้องออกแบบและพัฒนาหลักสูตรในการสอนมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับพนักงานของบริษัท จึงมีความสนใจศึกษาว่าวิธีการพัฒนาหลักสูตรใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรที่ใช้สอนพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการพัฒนาหลักสูตร ประสิทธิภาพของหลักสูตร ของพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพหลักสูตรของพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาหลักสูตรส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร ของพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรที่แตกต่างกัน
2. วิธีการพัฒนาหลักสูตรส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร ของพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำทฤษฎีของ Morris (1976) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิธีการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดปัญหาหรือความต้องการ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (3) การเลือกและออกแบบเนื้อหาหลักสูตร (4) การพัฒนาวิธีการสอน (5) การออกแบบการประเมินผล และ (6) การทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร

นอกจากนี้ ยังนำทฤษฎี Bloom's Taxonomy (1956) มาใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ (1) Cognitive Domain (ความรู้และความคิด) (2) Affective Domain (เจตคติและค่านิยม) และ (3) Psychomotor Domain (ทักษะการปฏิบัติ)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมการเรียนรู้ของกลุ่ม Generation Z

กลุ่ม Generation Z มีลักษณะการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ พวกเขามีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) และเรียนรู้ผ่านเครื่องมือดิจิทัล

และโซเชียลมีเดีย ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ในแง่ของการเลือกเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นสูงในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ

Schroth (2019) กล่าวถึงการเติบโตในยุคที่เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของ Generation Z ซึ่งทำให้พวกเขามีทักษะในการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

Seemiller และ Grace (2016) กล่าวถึงการเรียนรู้ของ Generation Z ที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (active learning) ซึ่งพวกเขาจะมีความกระตือรือร้นและสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการใช้กิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร

จากทฤษฎีของ Bloom's Taxonomy (1956) การจำแนกประเภทของเป้าหมายการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็นสามโดเมนหลัก ได้แก่ Cognitive Domain (ด้านความรู้และความคิด), Affective Domain (ด้านเจตคติและค่านิยม), และ Psychomotor Domain (ด้านทักษะทางกาย) โดยแต่ละโดเมนมีระดับการพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี
2. วิธีการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

การกำหนดปัญหาหรือความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การเลือกและออกแบบเนื้อหาหลักสูตร การพัฒนาวิธีการสอน การออกแบบการประเมินผล การทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิภาพของหลักสูตร ได้แก่

ความรู้และความคิด เจตคติและค่านิยม ทักษะการปฏิบัติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่ม Generation Z ที่ทำงานในบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ. 2555 โดยมีอายุในช่วง 18-28 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่ม Generation Z ที่ทำงานในบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1977) แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวม 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวม 15 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก ให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาหลักสูตรและประสิทธิภาพของหลักสูตร ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพหลักสูตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
4. การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน (ร้อยละ 62.75) มีอายุระหว่าง 26-28 ปี จำนวน 268 คน (ร้อยละ 67.00) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน (ร้อยละ 57.75) และมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 177 คน (ร้อยละ 44.25)

ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาหลักสูตร

ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาหลักสูตร พบว่า วิธีการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การออกแบบการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.81) รองลงมาคือ การทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย = 4.79) การพัฒนาวิธีการสอน (ค่าเฉลี่ย = 4.79) การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.78) การเลือกและออกแบบเนื้อหาหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย = 4.76) และการกำหนดปัญหาหรือความต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 4.71)

ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตร

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเจตคติและค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.79) รองลงมาคือ ด้านทักษะการปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.77) และด้านความรู้และความคิด (ค่าเฉลี่ย = 4.76)

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพหลักสูตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพหลักสูตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า:

1. เพศ - พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ - พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรแตกต่างกันในภาพรวมและด้านความรู้และความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานอายุ 21-25 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพหลักสูตรสูงกว่าพนักงานอายุ 26-28 ปี
3. ระดับการศึกษา - พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรแตกต่างกันในภาพรวมและด้านความรู้และความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพหลักสูตรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี - พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรแตกต่างกันในด้านเจตคติและค่านิยมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีมากกว่า 6 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพหลักสูตรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี

ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า วิธีการพัฒนาหลักสูตรสามารถอธิบายประสิทธิภาพของหลักสูตรได้ร้อยละ 77.1 โดยมีวิธีการพัฒนาหลักสูตร 2 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การพัฒนาวิธีการสอน ($\beta = 0.429$) และการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\beta = 0.129$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.305 + 0.129 (X_2) + 0.429 (X_4)$$

โดยที่:

- Y = ประสิทธิภาพของหลักสูตร
- X_2 = การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้
- X_4 = การพัฒนาวิธีการสอน

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ:

1. **ด้านอายุ** - พนักงานกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพหลักสูตรสูงกว่ากลุ่มอายุ 26-28 ปี อาจเนื่องจากพนักงานกลุ่มอายุน้อยกว่ามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และเปิดรับการพัฒนาทักษะมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schroth (2019) ที่พบว่ากลุ่ม Generation Z มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) และเรียนรู้ผ่านเครื่องมือดิจิทัลและโซเชียลมีเดีย
2. **ด้านระดับการศึกษา** - พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพหลักสูตรสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งอาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่สูงกว่าทำให้มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาหลักสูตรได้ดีกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Tyler (1949) ที่เน้นว่าการพัฒนาหลักสูตรควรคำนึงถึงระดับความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. **ด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี** - พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีมากกว่า 6 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพหลักสูตรสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prensky (2001) ที่กล่าวว่า Generation Z เป็น "Digital Natives" หรือคนที่เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี ดังนั้นประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีที่มากกว่าจึงอาจช่วยให้พวกเขาสามารถใช้ประโยชน์จากหลักสูตรที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีได้ดีกว่า
4. **ด้านเพศ** - การที่เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหลักสูตร อาจเนื่องมาจากในปัจจุบัน การเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมของทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่ม Generation Z ที่เติบโตมาในสังคมที่มีการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศมากกว่าในอดีต

วิธีการพัฒนาหลักสูตรกับประสิทธิภาพของหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการออกแบบการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.81) แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่ม Generation Z ให้ความสำคัญกับการประเมินผลและการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson (2013) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับได้อย่างรวดเร็ว

การทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาวิธีการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.79) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่ม Generation Z ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและวิธีการสอนที่

หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seemiller และ Grace (2016) ที่พบว่า Generation Z เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

วิธีการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาหลักสูตร 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิธีการสอน และการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้:

1. **การพัฒนาวิธีการสอน** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรมากที่สุด ($\beta = 0.429$) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่ม Generation Z ที่ชอบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (active learning) และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ดังที่ Turner (2015) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการใช้งานโซเชียลมีเดียและเทคโนโลยีของ Generation Z ว่ามีผลต่อรูปแบบการเรียนรู้ของพวกเขา การพัฒนาวิธีการสอนที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จึงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร
2. **การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้** เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร ($\beta = 0.129$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tyler (1949) ที่เน้นความสำคัญของการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน และ Wiggins และ McTighe (2005) ที่นำเสนอแนวคิด Backward Design ซึ่งเริ่มจากการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการก่อนออกแบบหลักสูตร การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน Generation Z จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ
3. **ส่วนวิธีการพัฒนาหลักสูตรอีก 4 ด้าน** ได้แก่ การกำหนดปัญหาหรือความต้องการ การเลือกและออกแบบเนื้อหาหลักสูตร การออกแบบการประเมินผล และการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นกระบวนการเบื้องหลังที่พนักงานไม่ได้สัมผัสโดยตรง แต่รับรู้ผ่านการพัฒนาวิธีการสอนและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเหล่านี้ยังคงมีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาวิธีการสอน

บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการสอนที่หลากหลาย โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย

ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การใช้กรณีศึกษา การเรียนรู้แบบโครงงาน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจ

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้

บริษัทควรกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานกลุ่ม Generation Z

ควรสื่อสารวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเป้าหมายและคาดหวังผลลัพธ์ได้ตรงกัน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้ควรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทักษะการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

3. การคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคล

บริษัทควรออกแบบหลักสูตรที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนในด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี

สำหรับพนักงานที่มีอายุ 26-28 ปี ควรมีการกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้นี้มากกว่ากลุ่มอายุ 21-25 ปี

สำหรับพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ควรปรับวิธีการสอนและการนำเสนอเนื้อหาให้เข้าใจง่ายและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

สำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีน้อย ควรมีการสอนเสริมทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาด้านเจตคติและค่านิยม

เนื่องจากด้านเจตคติและค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงาน

ควรออกแบบกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ควรส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของเนื้อหาที่เรียนและสามารถนำไปใช้ในการทำงานจริง เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน

5. การบูรณาการเทคโนโลยี

บริษัทควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้มากขึ้น เช่น การเรียนรู้ออนไลน์ แอปพลิเคชัน การเรียนรู้ หรือการใช้สื่อมัลติมีเดีย

ควรพัฒนาทักษะของผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน เพื่อให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและน่าสนใจ

ควรพิจารณาการใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาหลักสูตรและประสิทธิภาพของหลักสูตรระหว่างพนักงานกลุ่ม Generation Z กับกลุ่มอื่นๆ เช่น Generation Y หรือ Generation X เพื่อให้เห็นความแตกต่างและสามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือแรงจูงใจในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงานกลุ่ม Generation Z ต่อการพัฒนาหลักสูตร
4. ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของวิธีการพัฒนาหลักสูตรต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานกลุ่ม Generation Z
5. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของหลักสูตรกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กร เช่น ผลผลิตภาพ อัตราการลาออก หรือความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อให้เห็นผลกระทบของการพัฒนาหลักสูตรในระดับองค์กร
6. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของหลักสูตรในบริษัทที่มีขนาดและประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นอิทธิพลของบริบทองค์กรต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร

สรุป

การวิจัยเรื่อง "วิธีการพัฒนาหลักสูตรส่งผลต่อประสิทธิภาพหลักสูตรของพนักงานกลุ่ม Generation Z ของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการพัฒนาหลักสูตร ประสิทธิภาพของหลักสูตร และวิธีการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรของพนักงานกลุ่ม Generation Z

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรที่ต่างกัน วิธีการพัฒนาหลักสูตรและประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และวิธีการพัฒนาหลักสูตรด้านการพัฒนาวิธีการสอนและการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสำหรับพนักงานกลุ่ม Generation Z โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการสอนที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน นอกจากนี้ ควรคำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในการออกแบบหลักสูตร โดยปรับวิธีการสอนและการนำเสนอเนื้อหาให้เหมาะสมกับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียน เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถพัฒนาพนักงานกลุ่ม Generation Z ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบัน

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยที่พบว่าวิธีการพัฒนาหลักสูตร 2 ด้าน คือ การพัฒนาวิธีการสอนและการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงาน Generation Z ให้ความสำคัญกับการออกแบบการประเมินผล การทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการสอนที่ทันสมัย ซึ่งผลการวิจัยนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสำหรับพนักงานกลุ่ม Generation Z โดยพบว่า:

1. ด้านวิธีการพัฒนาหลักสูตร:

การพัฒนาวิธีการสอนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรสูงสุด ($\beta = 0.429$) โดยควรเน้นการใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วม และกิจกรรมที่หลากหลาย

การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญอันดับที่สอง ($\beta = 0.129$)

2. ด้านประสิทธิภาพของหลักสูตร:

ด้านเจตคติและค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.79) แสดงให้เห็นว่าการสร้างทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของ Generation Z

3. ปัจจัยส่วนบุคคล:

อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

กลุ่มอายุ 21-25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และผู้มีประสบการณ์ใช้เทคโนโลยีมากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรมากกว่ากลุ่มอื่น

สำหรับองค์กรที่มีศูนย์การเรียนรู้หรือสถาบันจัดการอบรมที่ต้องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงาน Gen Z ควรนำผลวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้โดย

1. ปรับปรุงวิธีการสอนให้มีความหลากหลาย ทันสมัย และเน้นการมีส่วนร่วม
2. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ครอบคลุม และตรงกับความต้องการของพนักงาน
3. ออกแบบกิจกรรมที่สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
4. ปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมาย
5. นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม ทั้งในแง่ของสื่อการสอนและการประเมินผล

บรรณานุกรม

- Anderson, T. (2013). *The theory and practice of online learning* (2nd ed.). Athabasca University Press.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals* (Handbook I: Cognitive domain). Longmans, Green.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). Wiley.
- Morris, R. C. (1976). *The effective curriculum development process*. Educational Leadership, 33(4), 298-302.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1-6.
- Schroth, H. (2019). Generation Z: Technology and social interest. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 4(2), 32-40.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social media usage. *The Journal of Behavioral Science*, 18(3), 207-218.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design* (2nd ed.). Pearson Education.