

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม การศึกษาสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดการจัดกิจกรรมตามแนวนุชนิยม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การประเมินหลักสูตร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
4. การศึกษาสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
5. การพัฒนาวิชาชีพครู
6. หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี)
7. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้
8. แนวคิดการจัดกิจกรรมตามแนวนุชนิยม
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 9.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะ

การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นตัวกำหนดหรือกรอบของแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้ เปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blue Print) ที่จะดำเนินการต่อไป ถ้าได้พิมพ์เขียวที่ชัดเจนมากเท่าไร ก็จะเป็นข้อบ่งชี้ต่อการพัฒนาหลักสูตร ได้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Currere” หมายถึง “Running Sequence of Course or Learning Experience” เป็น

การเปรียบเทียบหลักสูตรกับสนามหรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง อาจเนื่องจากการที่ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือจบหลักสูตรใด ๆ นั้น ผู้เรียนจะต้องเรียน และฝึกฝนความยากของวิชาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตามลำดับเช่นเดียวกับนักวิ่งที่ต้องวิ่งแข่ง และฝึกฝนอุปสรรค เพื่อชัยชนะและความสำเร็จให้ได้ สำหรับในประเทศไทยใช้คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” หมายถึง รายวิชาต่าง ๆ ทั้งหมดที่จัดสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “หลักสูตร” ดังต่อไปนี้

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 7 - 9) ให้ความหมายคำว่า หลักสูตร หมายถึง กลุ่มรายวิชาที่จัดอย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจัดการศึกษา และหรือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือโปรแกรมประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ โครงการที่ประมวลความรู้ และมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและบรรลุปเป้าหมายที่กำหนด การเลือกหรือการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ภายใต้คำแนะนำของผู้สอน

พิสนุ พองศรี (2550, หน้า 154) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชาประสบการณ์ต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 4) ให้ความหมายว่าหลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุง และพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

เดือนเพ็ญ หอมนวล (2550) ได้ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตร หมายถึง ขอบเขตข้อกำหนดระดับชาติมาสู่โรงเรียน เป็นแนวทางการจัดการศึกษา วิชาที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ และกิจกรรมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นและมีความสำคัญคือเป็นแนวทางที่ครูจะต้องยึดถือในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถ และคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2550, หน้า 8 - 9) กล่าวสรุปว่า การพัฒนาหลักสูตร โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา เพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาสำหรับ

ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขปัญหาทางการศึกษาสามารถ
ดำเนินการวิจัยได้ทั้งการพัฒนาชุดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนเองรับผิดชอบ หรือการพัฒนา
หลักสูตรสาระเพิ่มเติมสาระใดสาระหนึ่ง หรือการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Oliva (1992, p. 9) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง แผนหรือโปรแกรมของ
ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับผู้เรียนในทิศทางของสถานศึกษา หลักสูตรจะต้องมีความ
สอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดโครงสร้างไว้ครอบคลุมกับกับประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนตามที่ได้
กำหนด ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาของหลักสูตร ที่บรรจุในโปรแกรมของสถานศึกษา

Armstrong (2003, p. 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตรเป็นการยืนยันในกระบวนการ
ตัดสินใจกับผลผลิตซึ่งให้ความสำคัญจากการเตรียมแผนและออกแบบเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ
โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ผลผลิตคือผู้เรียนการได้รับข้อมูลและความรู้ใหม่

Ornstein and Hunkins (2004, pp. 10 - 11) กล่าวถึง หลักสูตรว่าหมายถึง กิจกรรมและ
วิธีการในการวางแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย โดยครูเป็นผู้จัดเนื้อหาความรู้
และประสบการณ์ทั้งหลายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์

Posner (2004, p. 5) ได้ให้ความหมายคำว่าหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรคือเนื้อหา
มาตรฐาน หรือวัตถุประสงค์ ที่ระบุวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ครูวางแผนไว้ และรวมถึง
การวางแผนการจัดโอกาสการเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

จากความหมายหลักสูตรข้างต้น มีผู้ที่กล่าวถึงและใช้กันมากมี 5 ประการ คือการใช้ตัวย่อ
“SOPEA” ดังต่อไปนี้ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 3 - 9)

1. หลักสูตรคือรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน (Curriculum as Subjects & Subject Matter)
2. หลักสูตรคือจุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ (Curriculum as Objective)
3. หลักสูตรคือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน (Curriculum as Plan)
4. หลักสูตรคือประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน (Curriculum as Learners' Experiences)
5. หลักสูตรคือกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน (Curriculum as Educational Activities)

สรุปได้ว่า หลักสูตร คือ การบูรณาการกลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อจัดโอกาสการเรียนรู้
และประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ และกิจกรรม
ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตาม

สิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

คุณสมบัติของหลักสูตร หมายถึง ธรรมชาติหรือลักษณะของหลักสูตรว่าเป็นอย่างไร อาจหมายถึงข้อตกลงหรือข้อยอมรับเกี่ยวกับเกณฑ์ของหลักสูตร คุณสมบัติของหลักสูตรมีดังนี้ (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 15 - 16)

1. หลักสูตรมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) และเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ คุณสมบัตินี้แสดงว่าประสิทธิภาพ และกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียนจะไม่ซ้ำเหมือนเดิม แต่มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปตามความจำเป็น เนื้อหาสาระใดยังสนองเป้าหมายและจำเป็นต่อผู้เรียนจะคงไว้ บางครั้งเนื้อหาคงไว้อย่างเดิมแต่การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม
2. การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการต่อเนื่อง หลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องไปตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ดังนั้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เป็นวัฏจักรในกระบวนการต่อเนื่องที่มีการเปลี่ยนแปลงรวมอยู่ด้วย หลักสูตรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอเพราะหลักสูตรที่ดีควรตอบสนองต่อสังคม และเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาหลักสูตรจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น ควรจัดให้มีองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงในคุณสมบัติของหลักสูตรในข้อนี้จะเปลี่ยนจุดมุ่งหมายบางประการ และปรับปรุงโครงสร้างของหลักสูตร ให้ความสำคัญกับกิจกรรมและเนื้อหาสาระใหม่
3. หลักสูตรไม่สามารถแสดงกิจกรรมหรือการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวของมันเอง ได้จึงจำเป็นต้องใช้กิจกรรมหรือการกระทำอย่างอื่นมาช่วย เช่น การพัฒนาหลักสูตรการจัดทำหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การสร้างหลักสูตร เพราะฉะนั้นหลักสูตรจึงทำหน้าที่เป็น ผู้ถูกกระทำอยู่ตลอดเวลา

จากความหมาย และคุณสมบัติของหลักสูตร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการและจำเป็นที่จะเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู สมรรถนะวิชาชีพครู และเจตคติต่ออาชีพครู ให้กับนิสิตที่เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตร เป็นเครื่องมือที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังเป็นโครงการหรือแผนงานที่ชี้แนะให้ผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปดำเนินงาน

สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้
อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum Component) นับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะ
ทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ครบถ้วน มีนักวิชาการ และนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
ของหลักสูตร ดังต่อไปนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 16 - 17) เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรซึ่ง
ประกอบด้วยระบบที่สัมพันธ์กัน 3 ระบบ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้
และระบบการประเมินหลักสูตร แต่ละระบบประกอบด้วยขั้นตอนย่อยต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 สิ่งที่กำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่จะ
นำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร อาจเริ่มจากการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงหลายอย่าง
ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรง และโดยอ้อม เช่น ต้องการทราบ
สภาพความต้องการของสังคมในด้านการศึกษา ต้องการทราบการศึกษาในปัจจุบัน แนวโน้มของ
สังคมและความต้องการทางการศึกษาในอนาคต การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการกำหนด
หลักสูตร ประกอบไปด้วยสิ่งกำหนดทางวิชาการ สิ่งกำหนดทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ
และสิ่งกำหนดทางการเมือง

ขั้นที่ 2 รูปแบบหลักสูตร หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากสิ่งกำหนดหลักสูตรแล้ว
ก็เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรแบบรายวิชา หลักสูตรแบบบูรณาการ
หรือหลักสูตรแบบแกน เป็นต้น รูปแบบหลักสูตรจะประกอบด้วย โครงสร้าง และองค์ประกอบ
หลักสูตร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นภาพรวม และมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตร

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรเมื่อร่างหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก่อน
จะนำหลักสูตรไปใช้ต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ พร้อม
ทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอาจจะใช้วิธี
ประชุมสัมมนาหรือให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ช่วยพิจารณาทดลองใช้หลักสูตร
แบบนำร่องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้ ต้องอาศัยการจัดทำข้อมูลที่ชัดเจน
อันจะเป็นการทำให้การปรับแก้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการใช้หลักสูตร การใช้หลักสูตรมีอยู่ 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การขออนุมัติหลักสูตรเป็นการนำหลักสูตรที่ผ่านการปรับแก้แล้วเสนอ
หน่วยงานบังคับบัญชา เพื่อให้เห็นชอบสั่งการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนการใช้หลักสูตร เป็นขั้นตอนเตรียมการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- การประชาสัมพันธ์หลักสูตร
- การเตรียมงบประมาณ
- การเตรียมความพร้อมของบุคลากร
- วัสดุหลักสูตร
- บริการสนับสนุน และอาคารสถานที่
- ระบบบริหารของสถาบันการศึกษา
- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้สอน
- การประเมินผล และติดตามการใช้หลักสูตร

ขั้นที่ 3 ดำเนินการใช้หลักสูตร หรือบริหารหลักสูตร ขั้นตอนนี้ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะ ที่ว่าด้วยศาสตร์นั้น หมายถึง การวางแผนใช้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา มาช่วยเสริม ส่วนที่ว่าเป็นศิลปะนั้น หมายถึง ผู้ใช้ที่นี้รวมทั้งผู้บริหารและผู้สอนจะมีบทบาทมากในการที่จะทำให้หลักสูตรบรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ดังที่กล่าวว่า หลักสูตรแม้จะปรับปรุงเพียงใด ถ้าผู้สอนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรใหม่นั้นก็ไม่มี ความหมาย และไม่ได้ผลตามที่หลักสูตรคาดหวัง

3. ระบบการประเมินหลักสูตรเป็นระบบสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตรการประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การประเมินหลักสูตร มีขั้นตอน และกระบวนการ ดังนี้

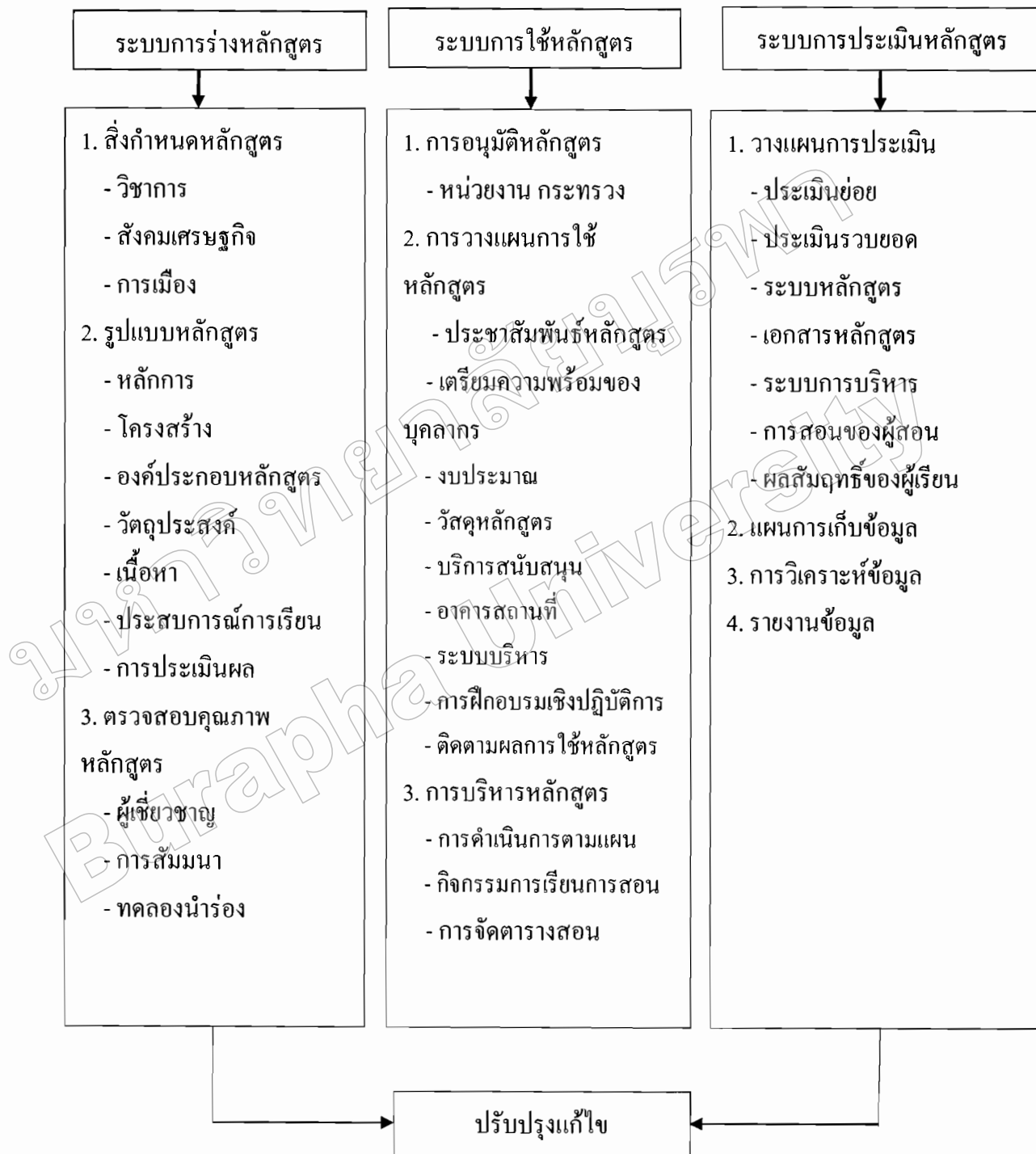
ขั้นที่ 1 วางแผนประเมินหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนใดมาก เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินการสอนของผู้สอน ประเมินการบริหารของผู้บริหาร ประเมินติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา และประเมินการยอมรับหลักสูตรจากผู้ปกครองหรือชุมชนเหล่านี้ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลจากแหล่งนั้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การจัดกระทำข้อมูลกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ จัดเป็นหมวดหมู่วิเคราะห์ด้วยวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลนั้น

ขั้นที่ 4 การรายงานข้อมูลเป็นการนำเสนอข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรต่อไป

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร



ภาพที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2543)

พิสนุ ฟองศรี (2549, หน้า 134 - 135) และสุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 18 - 19) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสูตรประกอบด้วย

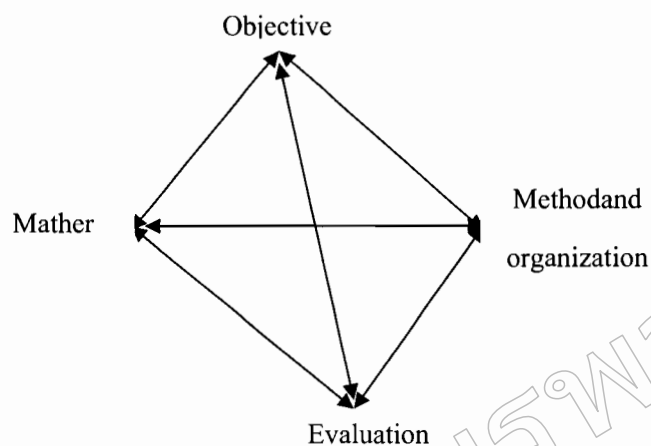
1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และขอบเขตในการให้ศึกษา ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนใช้มาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตรซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละกลุ่มจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้นแต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ต่างกันจุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียดจำเพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบทแต่ละตอนขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

2. เนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (Content) เลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Curriculum Implementation) เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสารหลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะเก้าอี้ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครูและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

การดำเนินการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนทั้งปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานใหญ่ มีขอบเขตกว้าง ผู้ประเมินต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

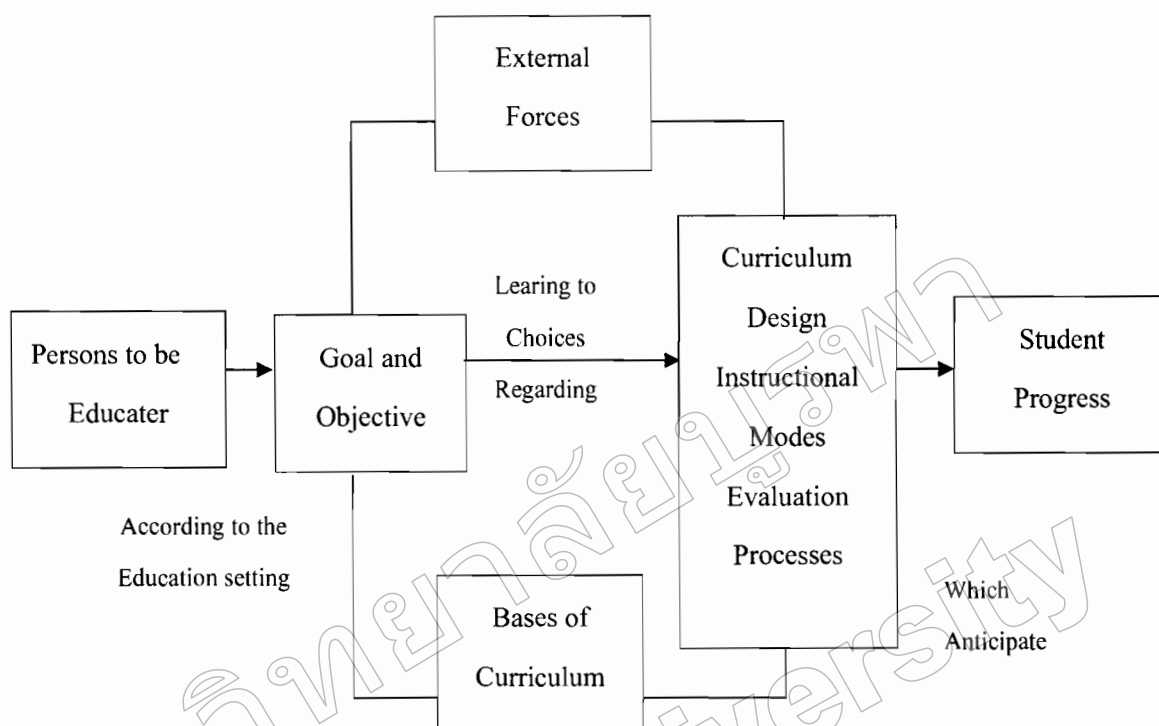


ภาพที่ 3 องค์ประกอบของหลักสูตร

Taba (1962, p. 425) กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) วิธีการหรือกระบวนการ และ 4) การประเมินโดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังแสดงในภาพที่ 3

Saylor, Alexander and Lewis (1981, pp. 28 - 29) ได้อธิบายองค์ประกอบของหลักสูตรว่าประกอบด้วย 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ต้องเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ความสามารถตามความต้องการของสังคม ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความเชี่ยวชาญพิเศษ 2) การออกแบบหลักสูตร เลือกวิธีการหรือรูปแบบการเรียนการสอนในการดำเนินการเรียนการสอน และ 3) การประเมินหลักสูตร ดังแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor and Alexander

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูที่พึงประสงค์ของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยกำหนดเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และนำมากำหนดกรอบเนื้อหาสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากนั้นผู้วิจัยจะนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง และนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อหาคำตอบว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพและเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้พัฒนา สมรรถนะวิชาชีพครูของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือไม่

ความหมายการพัฒนาหลักสูตร

จากคุณสมบัติของหลักสูตร ที่มีความเป็นพลวัต และปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการ และความเปลี่ยนแปลงของสังคม การพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตลอดเวลาที่สภาพสังคมเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรเป็นภารกิจที่สำคัญและกว้างขวาง จึงมีผู้ให้ความหมายคำว่า การพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 13 - 14) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการสร้างหลักสูตรใหม่หรือจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการวางแผนและพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผู้เรียน ประกอบด้วย การตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกจุดมุ่งหมายสำหรับหลักสูตร การเลือกกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ และสื่อการเรียนการสอน วิธีการนำหลักสูตร ไปใช้ให้บรรลุเป้าหมาย และประเมินความสำเร็จของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาใหม่

Tanner (1995) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง แผนและแนวทางปฏิบัติ ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และผลลัพธ์ของการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ และความก้าวหน้าในบริบทของสังคม

Oliva (1992, p. 160) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการตัดสินใจในกระบวนการสร้างโปรแกรม หลังจากการพิจารณาการประเมินผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

Ornstein and Hunkins (2004, pp. 194 - 195) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้ ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดใหม่ ๆ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาใหม่จะใช้แนวคิดการเรียนรู้ และแนวคิดการจัดการเรียนการสอน ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรต้องมีการวางแผนจัดหา และประสบการณ์การเรียนรู้ วิธีปฏิบัติ สื่อ และการประเมินที่สามารถนำหลักสูตร ไปใช้ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

Uys and Gwele (2005, p. 24) ได้ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับความจำเป็นในการสอนหรือเรียนรู้ รวมทั้งการพิจารณาเนื้อหา บทบาท ความคาดหวัง ทรัพยากร ระยะเวลา และช่วงเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นการวางแผนในการสร้างหลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่หรือจัดทำหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น โดยวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย การวางแผนจัดทำหรือโครงร่างหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพในการนำไปพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างต่อเนื่องให้สามารถพัฒนาตนเอง ให้ก้าวไปสู่ครูวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ

หลักการพัฒนาหลักสูตร

เพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนา อย่างแท้จริงจึงต้องคำนึงถึงหลักในการพัฒนาหลักสูตรดังนี้ (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 159)

1. การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ และมีความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี

2. การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ และประสานงานอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับ

3. การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีการดำเนินงานเป็นระเบียบแบบแผนอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตร จนถึงการประเมินผลหลักสูตร

4. การพัฒนาหลักสูตรจะต้องรวมถึงผลงานต่าง ๆ ทางด้านหลักสูตร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเอกสารหลักสูตร เนื้อหาวิชาการทำการทดสอบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ หรือการจัดการเรียนการสอน

5. การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการฝึกอบรมครูประจำการ ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรใหม่ ความคิดใหม่ แนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่

6. การพัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงประโยชน์ในด้านการพัฒนาจิตใจ และทัศนคติของผู้เรียน

Saylor, Alexander and Lewis (1981, pp. 4 - 5) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร เนื้อหาจำเป็นต้องมีมากพอสัมพันธ์กับหลักการเลือกเนื้อหาที่ตรงความเป็นจริง โดย

1. ใช้การตัดสินใจจากผู้เชี่ยวชาญ (ใช้ปัจจัยทางสังคม และการศึกษาที่มีความหลากหลายเป็นฐาน) ในการตัดสินใจในเนื้อหาการสอน

2. ใช้เกณฑ์ (ความยาก ความน่าสนใจ เนื้อหา ตัวอย่าง) เลือกเนื้อหาโดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3. วางแผน และนำหลักสูตรไปใช้อย่างเหมาะสม เลือกวิธีการเรียนการสอนสามารถประกันเนื้อหาที่ได้เลือกไว้

ผู้วิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาโดยผ่านการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการผลิตครู และด้านการพัฒนาและจัดฝึกอบรม ดำเนินการใช้และปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยคำนึงถึงความจำเป็น และความต้องการของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อไป

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

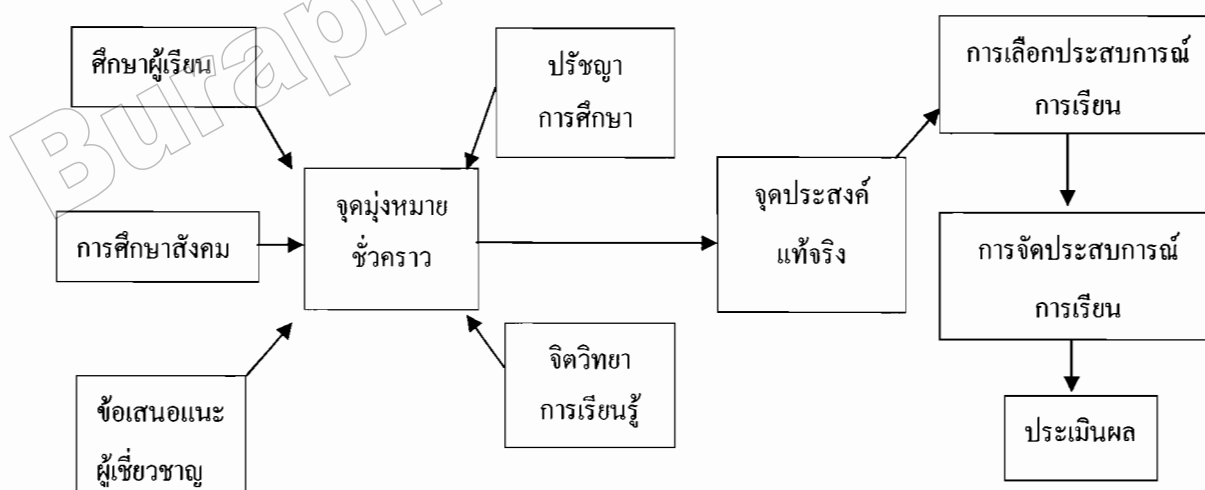
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรของไทยนั้นยังมีน้อยมาก ส่วนมากเป็นรูปแบบแนวคิดของต่างประเทศซึ่งนักพัฒนาการศึกษาหลายท่านได้เสนอรูปแบบไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนา

หลักสูตรที่รู้จักกันดี คือหลักการ และเหตุผลในการสร้างหลักสูตร การจัดหลักสูตร และการสอน นั้นควรจะตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ คือ (Tyler, 1989, p. 202)

- 1.1 มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่ควรแสวงหา
- 1.2 มีประสบการณ์การศึกษาอะไรบ้างที่ควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- 1.3 จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
- 1.4 จะประเมินประสิทธิผลของประสบการณ์ในการเรียนการสอนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

จากประเด็นคำถามทั้ง 4 ข้อ ชี้ให้เห็นการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายการกำหนดประสบการณ์การศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้ผู้เรียน และประเมินสัมฤทธิ์ของหลักสูตร ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (1989, pp. 200 - 202) จะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ต้องทำให้ชัดเจนโดยอาศัยแหล่งข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่ง คือ จากการศึกษาผู้เรียน จากการศึกษาสังคม และจากข้อเสนอแนะของ

นักวิชาการ หลังจากได้จุดมุ่งหมายชั่วคราวมาเป็นจำนวนมากแล้วซึ่งอาจมีมากกว่าที่จัดไว้ในหลักสูตร จึงควรพิจารณากลับกรองเลือกเฉพาะจุดมุ่งหมายที่สำคัญและสอดคล้องกัน โดยพิจารณาปรัชญาการศึกษา และจิตวิทยาการเรียนรู้ เพื่อให้ได้จุดมุ่งหมายขั้นสุดท้ายซึ่งจะเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเลือกเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายประสบการณ์การเรียนรู้ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียนและอยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายหลายๆ อย่างได้

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการนำประสบการณ์ที่เลือกไว้มากจัดให้แก่ผู้เรียน โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง การลำดับขั้นตอน และการบูรณาการของประสบการณ์เหล่านั้น

4. การประเมินผล เป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้นได้ผลที่พึงประสงค์จริง ๆ หรือไม่ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

จากการที่ได้ศึกษารูปแบบของ Tyler พบว่า Tyler ไม่ได้แสดงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภูมิให้ง่ายต่อการเข้าใจดังแสดงในภาพที่ 5

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba มีแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรเหมือน ไทเลอร์มีความเชื่อว่า ผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากล่างขึ้นไปสู่บน (The Grass-Roots Approach) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนคล้ายรูปแบบของ Tyler และประกอบด้วย 7 ขั้นตอนซึ่งผู้สอนควรมีบทบาทสำคัญ ขั้นตอนดังกล่าวได้แก่ (Taba, 1962, p. 438)

2.1 วินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of Needs) สำรวจสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม และผู้เรียน

2.2 กำหนดจุดประสงค์ (Formulation of Objectives) กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้วินิจฉัยความต้องการแล้ว

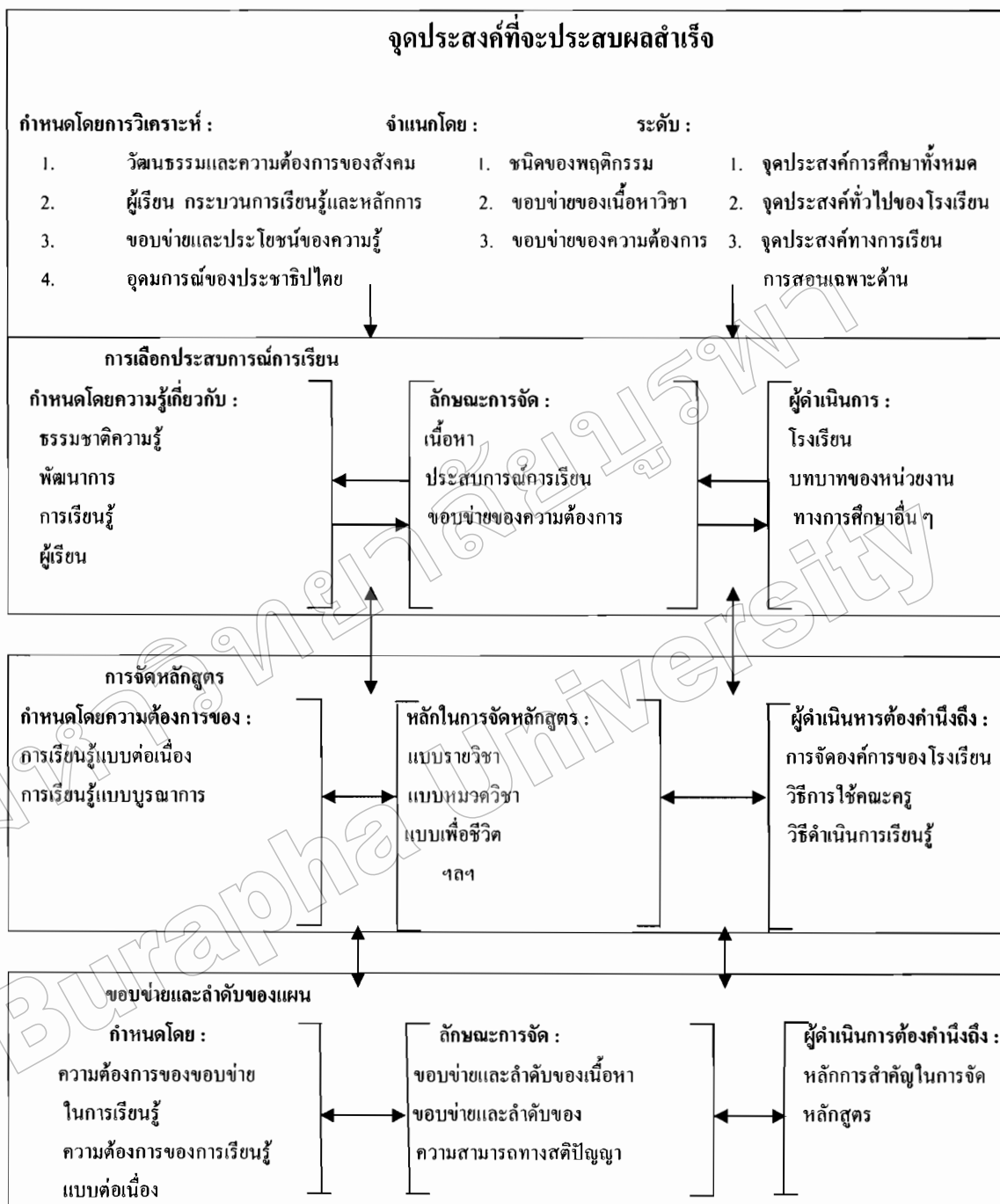
2.3 คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) จุดประสงค์ที่กำหนดแล้วจะช่วยให้การเลือกเนื้อหาสาระที่เลือกนี้ นอกจากจะต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์วัย และความสามารถของผู้เรียนแล้วเนื้อหาสาระยังต้องมีความเชื่อถือได้และสำคัญต่อการเรียนรู้ด้วย

2.4 จัดเนื้อหาสาระ (Organization of Content) เนื้อหาสาระที่เลือกได้ต้องจัดโดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน

2.5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา จุดประสงค์ของหลักสูตร

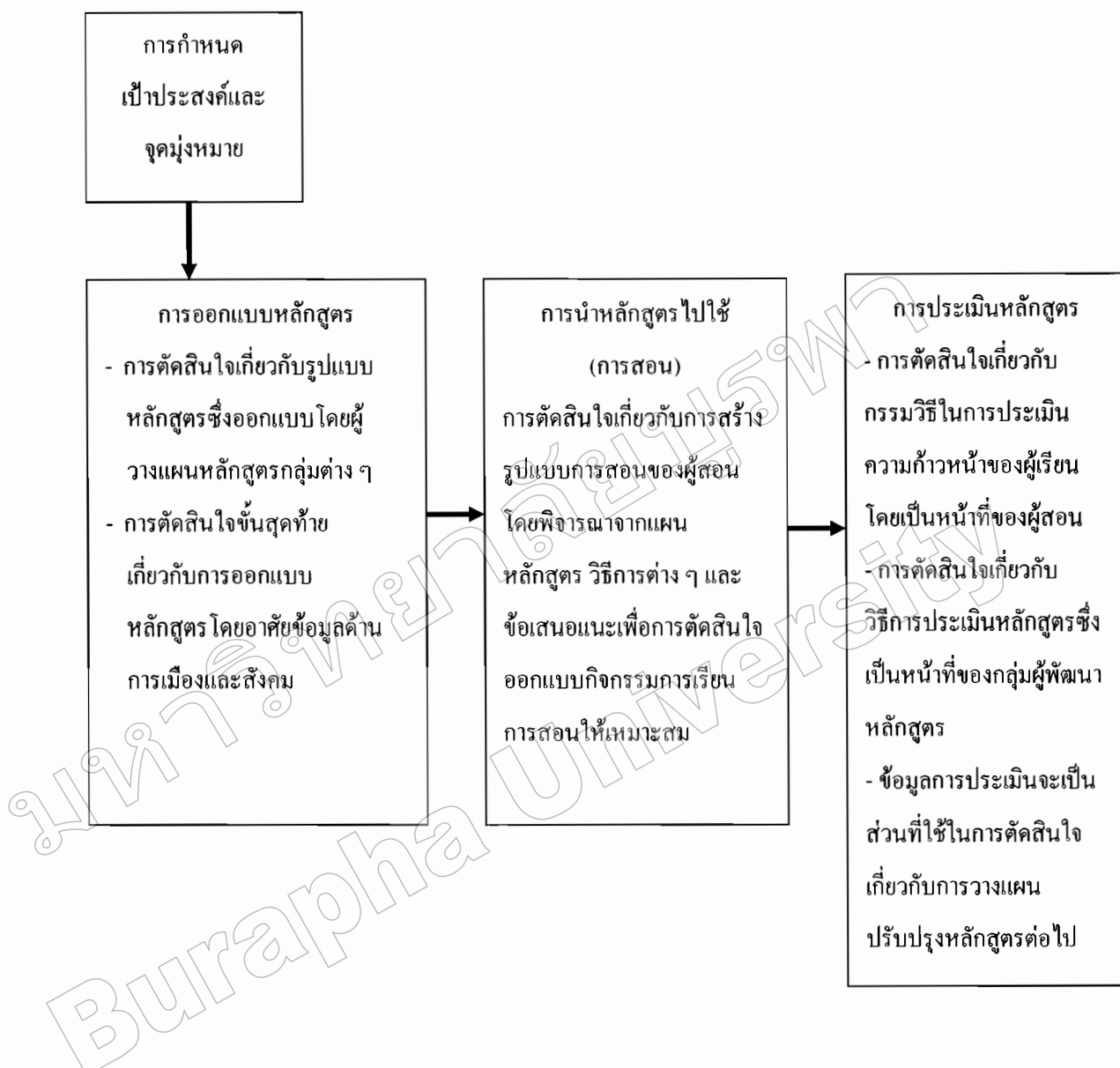
2.6 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระ และความต่อเนื่อง

2.7 กำหนดสิ่งที่จะประเมิน และวิธีการประเมินผล (Determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) ตัดสินใจว่าจะต้องประเมินอะไรเพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินผลอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทามา ได้เสนอไว้ ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor, Alexander and Lewis (1981, pp. 30 - 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ดังแสดงในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor and Learning

3.1 การกำหนดเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าประสงค์ทางการศึกษาซึ่งเป็นหลักกว้าง ๆ ก่อน จากนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการได้บรรลุเป้าประสงค์หลักนั้น ๆ โดยพยายามให้เป้าประสงค์ทางการศึกษารอบคลุม 4 ประเด็นคือ การพัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) การศึกษาช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในประสบการณ์เพื่อนำไปแก้ปัญหาในแต่ละบุคคล สมรรถภาพทางสังคม (Social Competence) เป้าหมายของการศึกษาเพื่อควมมีสุขภาวะทางสังคม ยกระดับทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) เป็นเรื่องที่ต้องทำหลักสูตร

ค่อนข้างยาก เพราะเป็นการเตรียมโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างไรก็ตาม อาจจะมีขอบเขตที่สำคัญอื่น ๆ อีกซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรหรือผู้วางแผนหลักสูตรอาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียน ลักษณะของสังคมเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่างๆ จะได้รับการคัดเลือกจากการพิจารณาตัวแปรภายนอก (External Variables) อย่างรอบคอบ ตัวแปรดังกล่าวได้แก่ ทัศนคติและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

3.2 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) หลังจากที่ได้กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องวางแผนออกแบบหลักสูตรตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือก และจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว ในการออกแบบหลักสูตรบางครั้งต้องมีความยืดหยุ่นในการเลือกเนื้อหา และกิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุม และออกแบบการเรียนการสอน และวิธีการประเมินที่มีความเป็นไปได้ นอกจากนี้ Saylor, Alexander and Lewis (1981, p. 38) แนะนำว่าการออกแบบหลักสูตร ต้องสามารถตอบคำถาม ดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้เรียนเป็นใคร

3.2.2 วัตถุประสงค์ย่อยคืออะไร

3.2.3 ประเภทของประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะต้องเตรียมคืออะไร

3.2.4 ขอบเขตประสบการณ์การเรียนรู้คืออะไร

3.2.5 การมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ผู้สอนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องคืออะไร

3.2.6 ระยะเวลาในแต่ละด้านคืออะไร

3.2.7 ใช้เกณฑ์อะไรในการประเมิน

อย่างไรก็ตาม รูปแบบของหลักสูตรที่เลือกแล้วควรจะให้เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และลักษณะของสังคม ตลอดจนข้อกำหนดต่าง ๆ ของสังคม และปรัชญาทางการศึกษา

3.3 การใช้หลักสูตร (Curriculum Implement) หลังจากที่ได้ตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว ก็จะเป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้โดยผู้สอนควรวางแผน และจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนจะต้องเลือกวิธีการสอน และสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

3.4 การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การประเมินผลหลักสูตรเป็นขั้นตอนสุดท้าย นักพัฒนาหลักสูตร และผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร หรือบอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย

ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินต้องประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอน และประเมินรวบยอด การประเมินระหว่างการเรียนรู้จะช่วยให้อภิปรายการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ เป็น การตัดสินใจปรับปรุงในกระบวนการนำหลักสูตร ๆ ไปใช้ ส่วนการประเมินรวบยอดเป็นการ ประเมินการวางแผนใช้หลักสูตรทั้งหมด เพื่อตัดสินใจในการทบทวนปรับปรุง และประยุกต์ใช้ใน กลุ่มประชากรอื่น ๆ ดังนั้นการประเมินหลักสูตรจึงเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพของการ สอน และพฤติกรรมทางการเรียนของผู้เรียน ผลจากการประเมินจะช่วยให้พัฒนาหลักสูตร ตัดสินใจได้ว่าจะยังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไข หรือควรจะยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว จากแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรผู้วิจัยใช้แนวคิดการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Oliva (1992) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ (Study and Analysis) การดำเนินงานในขั้นนี้เป็น การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ วิชาชีพครู ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพครู ส่วนที่ 3 การสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู และความต้องการ ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู ส่วนที่ 4 การสำรวจความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้บัณฑิตปฏิบัติการสอนและฝึก ประสพการณ์วิชาชีพครู เพื่อหาสมรรถนะวิชาชีพครูที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้บัณฑิตปฏิบัติการสอน และฝึกประสพการณ์วิชาชีพครู

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Oliva (1992) ที่กล่าวถึงการกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรจะต้องมีการศึกษาสภาพสังคมและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และ Oliva (1992) ที่กล่าวว่าต้องมีการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน และ Saylor, Alexander and Lewis (1981) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ต้องพัฒนาผู้เรียน ยก ระดับ ความสามารถทางสังคม ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเตรียมความก้าวหน้าในอาชีพ

ขั้นที่ 2 ออกแบบและพัฒนา (Design and Development) การดำเนินงานในขั้นนี้ผู้วิจัย ออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติ การสอนและฝึกประสพการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ (Study and Analysis) ในขั้นที่ 1 มากำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ฝึกอบรม แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร ส่วนที่ 2

การประเมินโครงร่างหลักสูตร และส่วนที่ 3 การแก้ไขปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรและความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Oliva (1992) ที่ให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกโดยเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่เลือกมาแล้ว ในการออกแบบหลักสูตรบางครั้งต้องมีความยืดหยุ่นในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมสามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายหลาย ๆ อย่างได้ และออกแบบการเรียนการสอน และวิธีการประเมินที่มีความเป็นไปได้

ขั้นที่ 3 การทดลองภาคสนาม (Field Test) นำหลักสูตรไปทดลองปฏิบัติจริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) และส่วนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตร ทำการทดลองโดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One - Group Pretest - Posttest Design แล้ววิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ค่าความเชื่อมั่น KR - 20 (Reliability) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู สมรรถนะวิชาชีพครู และเจตคติต่ออาชีพครู ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของนิสิตผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ t - test (Dependent Samples) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Oliva (1992) ที่กล่าวว่าการนำหลักสูตรไปใช้เป็นการนำประสบการณ์การเรียนรู้ที่เลือกไว้มาจัดให้แก่ผู้เรียน โดยผู้สอนควรวางแผน และจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนจะต้องเลือกวิธีการสอน และสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 ศึกษาความคงทน (Study the Retention) หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้ว 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการศึกษาความคงทนด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู หลังการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้ว 2 สัปดาห์ โดยใช้สถิติการทดสอบ t - test (Dependent Samples) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Oliva (1992) ที่กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้นได้ผลที่พึงปรารถนาจริง ๆ หรือไม่ หรือบอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ Saylor, Alexander and Lewis (1981) กล่าวถึง การประเมินต้องประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอน และประเมินรวบยอด เพื่อให้การนำเสนอมีความชัดเจน

การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร หรือบอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลจากการประเมินจะช่วยให้ นักพัฒนาหลักสูตรตัดสินใจได้ว่าจะยังใช้หลักสูตรนี้ต่อไปควรปรับปรุงแก้ไข หรือควรรยกเลิก หลักสูตรดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร ดังนี้

ความหมายการประเมินหลักสูตร

จากการศึกษาพบว่านักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตร ดังต่อไปนี้

สุนทร บำเรอราช (2536, หน้า 63) ได้กล่าวว่าการประเมินผลให้ใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่าเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจขอปรับปรุงหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 249) ได้ให้ความหมายการประเมินหลักสูตร ว่าเป็นกระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

พิสนุ พองศรี (2549, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุง และหรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ กระบวนการบริหารเป็นไปตามทิศทางหรือไม่

Tyler and Gagne (1967, p. 5) ได้กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรเป็นการรวบรวมข้อมูลความต้องการ และรายงานในโปรแกรมการศึกษา การประเมินที่ครบถ้วน ต้องรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะคือ 1) อธิบายวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย สภาพแวดล้อม บุคลากร วิธีการ เนื้อหา และผลลัพธ์ 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ และความเหมาะสม ของเป้าหมายทั้งหลาย และสิ่งแวดล้อม

Cronbach (1970) ให้ความหมายว่าการประเมินหลักสูตร คือ การรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจใน โปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา

Saylor, Alexander and Lewis (1981, p. 317) มีความเห็นว่าการประเมินหลักสูตร คือ การตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าจุดมุ่งหมายมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด การเลือกเนื้อหา และวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่ใช้หลักสูตรนั้นหรือไม่

Stufflebeam (1995, pp. 30 - 31) กล่าวถึงการประเมินหลักสูตร คือกระบวนการหาข้อมูล เก็บข้อมูล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกที่ดีกว่าเดิม

Fitzpatrick, Sanders and Writhen (2004, p. 5) ให้ความหมายการประเมินหลักสูตรว่าเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และคุณภาพ การรวบรวมข้อมูล และนำมาพิจารณาไปใช้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ การใช้ประโยชน์ ประสิทธิภาพของหลักสูตร ที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

Uys & Gwele (2005, p. 110) กล่าวถึง การประเมินหลักสูตร คือ ระบบประเมินทั่วไปที่ทดสอบองค์ประกอบของหลักสูตร สรุปผลการประเมินด้วยผลลัพธ์เช่นเดียวกับการปรับปรุงหรือรับรอง การค้นพบจากการประเมินหลักสูตรเป็นการพัฒนา ชำรงรักษา และทบทวนโปรแกรมของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการศึกษาหรือรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อค้นหา และพิจารณาตัดสินคุณค่า และประสิทธิภาพของการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ปรับปรุงและพัฒนา นำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิมต่อไป

ความสำคัญของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรหลายประการ ดังต่อไปนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, หน้า 135 - 136)

1. ทำให้ข้อมูลสารสนเทศด้านต่าง ๆ ทราบความจำเป็น และความต้องการของประชากรเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคม และผู้เรียน
2. ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง แผนงาน กิจกรรม และหลักสูตรให้เหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติ เพื่อลดโอกาสเสี่ยง อุปสรรค ที่จะทำให้หลักสูตรล้มเหลว
3. การประเมินตัวหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น จะทำให้ทราบความเหมาะสมของตัวหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้น ว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ควรจะปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ที่พัฒนาขึ้น
4. การประเมินความก้าวหน้าของการนำหลักสูตรไปใช้ ทำให้ผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรทราบจุดเด่น จุดด้อยของการบริหารหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการเรียน การ

พัฒนาสื่อ การใช้สื่อการเรียน การวัด และการประเมินผลการเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการใช้หลักสูตรให้เกิดผลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

5. การประเมินความสำเร็จของหลักสูตร จะทำให้ทราบว่า การใช้หลักสูตรได้ผลตาม จุดมุ่งหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงใด ผู้สำเร็จการศึกษานำความรู้ไปใช้ได้มาก น้อยเพียงใด คู่ค้าหรือไม่ ควรปรับปรุง และพัฒนาส่วนใด เพื่อเป็นการลด โอกาสการสูญเสียเปล่า อีกทางหนึ่ง

6. การประเมินหลักสูตรจะทำให้ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และผู้ใช้หลักสูตรทราบจุดอ่อน ของหลักสูตร จะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งหาก ผู้รับผิดชอบมองเห็นความสำเร็จในการนำหลักสูตรไปใช้ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจหรือสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรจะต้องครอบคลุมขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร เพราะฉะนั้น การประเมินหลักสูตรจึงมีขอบเขตของการประเมินที่กว้างขวาง การประเมินหลักสูตรแต่ละจุด แต่ละขั้นตอน มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปในรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 192-193; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543, หน้า 218 - 219; Uys & Gwele, 2005, pp. 112 - 113)

1. เพื่อตรวจสอบโดยตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นสามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือไม่ หาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของ หลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้ จะดำเนินในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา การวัด เป็นต้น มีความสอดคล้อง และเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงนำหลักสูตรไป ทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินการอยู่ได้ มากน้อยเพียงไร ได้ผลเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรจะได้เป็นประโยชน์แก่นักพัฒนา หลักสูตร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งแล้ว จึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินใจว่า หลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด หรือไม่เพียงใด หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด

3. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัด การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มี การนำหลักสูตรไปใช้ จะได้ช่วยปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุตามเป้าหมาย

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษา มาแล้วหรือไม่ อย่างไร หรือประเมินผลผลิตของหลักสูตรเพื่อ ตรวจสอบว่าผู้เรียนมีลักษณะ ที่พึงประสงค์เป็นตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ เพียงใด การประเมินผลในลักษณะนี้ จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้หรือหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง

5. เพื่อค้นหาความจำเป็นเชิงธุรกิจในการใช้หลักสูตรหรือ โปรแกรม ผู้เรียนสามารถ ทำงานได้อย่างต่อเนื่องในขณะที่เข้ารับการศึกษาระดับสูงขึ้น รวมทั้งผลลัพธ์ทางการประเมิน หลักสูตรสามารถแยกแยะ และประกันคุณภาพของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย

Fitzpatrick, Sanders and Writhen (2004, pp. 10-11) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายใน การประเมิน 1) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ได้จากการประเมิน 2) วิธีการปฏิบัติเพื่อ ให้เกิดการตัดสินใจสิ่งสำคัญของโปรแกรม 3) ช่วยในการตัดสินใจตอบสนองนโยบาย และ 4) เป็นนโยบายทางการเมือง และกฎระเบียบที่ควรปฏิบัติ

Posner (2004, pp. 239 - 241) ให้ความสำคัญในจุดมุ่งหมายการประเมินหลักสูตร เพื่อหาข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจ 2 เรื่อง คือ 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับคน เป็นการหา จุดแข็ง และจุดอ่อนในขอบเขตการจัดการเรียนการสอน การได้รับข้อมูลป้อนกลับในกระบวนการ เรียนการสอน การจัดการข้อมูลในการตัดสินใจในประสิทธิภาพเกี่ยวกับทักษะของบุคคล การนำมาใช้ในการพิจารณาการตัดเกรด และการตัดสินใจในการมอบวุฒิปัตร์แก่ผู้เรียน และ 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นการประเมินหลักสูตรเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และ ผลลัพธ์จากระบวนการจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการจัดการศึกษา และฝึกอบรม เนื่องจากจะเป็นการกำหนดให้นักพัฒนาหลักสูตรพิจารณาเหตุผลในการประเมิน หลักสูตร ความสำคัญคือเป็นการช่วยในการตัดสินใจ และวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ในปัจจุบันนี้ มีความหลากหลายในการประเมินหลักสูตรทำให้เกิดความสับสนและเกิดความล้มเหลวใน การประเมินหลักสูตรทางการศึกษา Stufflebeam (1995, pp. 223 - 224) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของ การประเมินหลักสูตรนำมาใช้ประโยชน์โดย 1) บรรยายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และประเภท ของการประเมินความถี่ในการประเมินที่บรรลุสัมฤทธิ์ในผู้เรียนแต่ละคน 2) การหาความจำเป็น จากข้อมูลในการเรียนที่ยากเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเตรียมแผนการสอน 3) การประเมิน ประสิทธิภาพของหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การใช้ สื่อ และวิธีปฏิบัติในกระบวนการเรียนการสอน และ 4) เป็นการประเมินความก้าวหน้าทาง การศึกษาของประชากรกลุ่มใหญ่

ระยะการประเมินหลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 251 - 252) กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรควรดำเนินการเป็นระยะ ทั้งนี้เนื่องจากข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดของหลักสูตรอาจมีเหตุมาจากหลายปัจจัย และในระยะต่างกัน เช่น อาจมีสาเหตุจากขั้นตอนจัดทำ หรือ โครงร่างหลักสูตรซึ่งทำให้ตัวหลักสูตรไม่มีคุณภาพที่ดี หรือไม่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้เรียน และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปหรืออาจมีสาเหตุมาจากตอนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นต้น การประเมินหลักสูตรที่ดีจึงต้องตรวจสอบเป็นระยะเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ (Project Analysis) ในช่วงระหว่างที่มีการพัฒนาหลักสูตร อาจมีการดำเนินการตรวจสอบทุกขั้นตอนของการจัดทำนับตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายไปจนถึงการกำหนดการวัด และประเมินผลการเรียนซึ่งสามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ

1. ประเมินหลักสูตรเมื่อพัฒนาหลักสูตรฉบับโครงร่างเสร็จแล้วก่อนจะนำไปใช้จริงควรตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฉบับโครงร่าง และองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรระยะสั้นนี้ต้องอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรทางด้านเนื้อหาวิชา ทางด้านวิชาชีพครู ทางด้านการวัดและประเมินผล หรือจะให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์หรือพิจารณาก็ได้
2. ประเมินหลักสูตรในขั้นทดลองใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ขาดตกบกพร่องหรือเป็นปัญหา ให้มีความสมบูรณ์เพื่อประสิทธิภาพในการนำไปใช้ต่อไป

ระยะที่ 2 การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร (Formative Evaluation) ขณะที่มีการดำเนินการใช้หลักสูตร ควรมีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใดหรือบกพร่องในจุดไหน จะได้แก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

แนวทางในการประเมินหลักสูตรระหว่างการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ หรือในระหว่างการจัดการเรียนการสอนนั้นมีแนวทางการดำเนินงาน 2 แนวทางคือ (ชูศรี สุวรรณโชติ, 2544, หน้า 216)

1. การประเมินผลทุกขั้นตอนของการใช้หลักสูตร หมายถึง การประเมินผลทุกบทเรียนด้วยการพิจารณาทุกจุดของหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นหลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนเนื้อหา กิจกรรมที่หลักสูตร ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการประเมินผลหลักสูตรที่ดีที่สุดเพราะทำให้เกิดความมั่นใจในหลักสูตรที่นำมาใช้และสำคัญคือ ผู้ใช้หลักสูตรจะได้รายละเอียดที่สุดในการประเมินผล และสามารถพัฒนาหลักสูตรต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการใช้หลักสูตรนั้น การประเมินผล เช่นนี้ผู้ใช้หลักสูตรจะกำหนดหรือร่วมกันกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรตามโอกาสอันควรอาจจะเป็นครึ่งบทเรียน หรือครึ่งหลักสูตร หรือเมื่อจบเรียนนั้น ๆ หรืออาจจะเป็นหนึ่งภาคเรียน หรือหนึ่งปีการศึกษาสุดท้ายแล้วแต่มีข้อตกลงกัน การประเมินผลแบบนี้จะได้รายละเอียดต่าง ๆ ลดน้อยลง แต่ก็มีผลดีที่ทุกคนได้มีโอกาสมาพิจารณาร่วมกันซึ่งทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร (Summative Evaluation) หลังจากที่มีการใช้หลักสูตรมาแล้วระยะหนึ่ง หรือครบกระบวนการเรียบร้อยแล้วควรที่จะประเมินหลักสูตรทั้งระบบ เพื่อวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการวางแผนพัฒนาหลักสูตรซึ่งได้แก่การประเมินองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของหลักสูตรทั้งหมดคือเอกสารหลักสูตร วัสดุหลักสูตร บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร การบริหารหลักสูตร การนิเทศติดตามการ จัดกระบวนการเรียนการสอน เป็นต้น โดยอาศัยแบบสอบถามชนิดต่าง ๆ เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียน ความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครอง ตลอดจนความคิดเห็นของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทั้งโดยตรง และโดยอ้อม เพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นควรจะดำเนินการใช้ต่อไป หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือควรยกเลิก ซึ่งเห็นได้ว่าการประเมินหลังการใช้หลักสูตรจะครอบคลุมในหัวข้อการประเมินก่อนใช้ และระหว่างใช้หลักสูตรด้วย

Armstrong (2003, pp. 285 - 286) ได้อธิบายว่าการประเมินระหว่างเรียนการสอน (Formative) และการประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนของหลักสูตร (Summative) ใช้เพื่อทบทวน และออกแบบหลักสูตรใหม่ จากผลที่ได้จากการประเมินผู้เรียนซึ่งสัมพันธ์กับการประเมินผลใน 5 ระยะที่ได้ตามแนวคิดของ Provus ดังนี้

1. ระยะการออกแบบหลักสูตร (Desing) เป็นข้อมูลที่ใช้สำหรับประเมินกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยสอบถามจากผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องในประเด็นกระบวนการจัดการเรียนการสอน และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และปรับปรุงรูปแบบหลักสูตร
2. ระยะการยกร่างหลักสูตร (Installation) ข้อมูลประเมินจากผู้สอน และผู้บริหารการศึกษา เพื่อเป็นการรับรองการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
3. ระยะดำเนินการ (Process) เป็นการประเมินระยะสั้นในระหว่างดำเนินการจัดการเรียนการสอน เป็นการประเมินความเหมาะสมในการออกแบบหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้

4. ระยะเวลาผลิต (Product) เป็นการประเมินที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนนำมา กำหนดมาตรฐานในการสร้างหลักสูตร ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของหลักสูตร ผลที่ได้จากการประเมินในระยะกระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นการประเมินความไม่เหมาะสมของ ความจำเป็นในปัจจัยที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ และผู้สอนหรือปัจจัยอื่น ๆ

5. ระยะต้นทุน (Cost) เป็นการประเมินการใช้ต้นทุนที่คุ้มค่า และมีประโยชน์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการประเมินผลหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นทั้งใน ระยะก่อนนำหลักสูตรไปใช้ในการประเมินด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะวิชาชีพครู และด้านเจตคติต่ออาชีพครู เพื่อเตรียมข้อมูลเปรียบเทียบในการทดลองใช้หลักสูตรและประเมิน โครงร่างหลักสูตรนำร่องเพื่อตรวจสอบหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อค้นหาจุดอ่อนหรือข้อปรับปรุง และปรับเปลี่ยนโครงร่างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้หลักสูตร การประเมินระหว่างการนำ หลักสูตรนำร่องไปใช้เป็นการประเมินผลระหว่างการพัฒนาของหลักสูตรนำร่อง และการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และการประเมินหลังจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้เป็นการ ประเมินตัวหลักสูตรเพื่อค้นหาประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของหลักสูตร และส่วนประกอบ ของหลักสูตร

ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการประเมินก่อนนำหลักสูตรไปปฏิบัติการ ประเมินระหว่างนำหลักสูตร ไปปฏิบัติ และการประเมินหลังจากนำหลักสูตรไปปฏิบัติ นักการศึกษาได้พยายามรวบรวมขั้นตอนต่าง ๆ จัดเป็นหมวดหมู่ หรือกำหนดขอบเขตใน การประเมินให้ชัดเจนขึ้น เพื่อสะดวกในการประเมินหลักสูตร ดังต่อไปนี้

Beauchamp (1975, pp. 170 - 171) ได้กำหนดขอบเขตการประเมินหลักสูตรไว้ว่าควร ประเมิน 4 ด้านคือ

1. ประเมินผลการใช้หลักสูตรของผู้สอน (Evaluation of Teacher use of the Curriculum)

2 ประเมินผลรูปแบบของหลักสูตร (Evaluation of the Design)

3. ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Evaluation of Pupil Outcome)

4. ประเมินผลระบบหลักสูตร (Evaluation of Curriculum System)

Pratt (1980, pp. 409 - 419) เสนอว่าการประเมินผลหลักสูตรมีขอบเขตประเมินดังนี้

1. การประเมินภายในตัวหลักสูตร โดยจะต้องพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้คือ จุดมุ่งหมาย เหตุผลของการสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมินผลการเรียน จัด ระดับผลการเรียน สภาวะแวดล้อม คุณลักษณะของผู้เรียน การสอน การแก้ปัญหาความแตกต่าง

ของผู้เรียน การจัดการทรัพยากร การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินโปรแกรมของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และผลผลิตจากหลักสูตรซึ่งการประเมินในขั้นนี้จะกระทำโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ผู้สอน บุคลากรในชุมชน

2. การประเมินการทดลองใช้หลักสูตร มีการดำเนินงาน 2 ขั้น คือ การทดสอบกับกลุ่มเล็ก (Pilot Testing) และการทดสอบจริง (Field Testing)

3. การประเมินผลโปรแกรม เป็นการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหลักสูตรหลังจากที่ได้นำหลักสูตรไปใช้จริงแล้ว ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะต้องประเมินหลาย ๆ ด้านทั้งจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน การสอนและการจัดการทรัพยากร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 195 - 197) กล่าวว่า ในการประเมินหลักสูตรนั้น สิ่งที่ต้องประเมินสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร
2. การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้กับสถานการณ์จริงเพียงใด
3. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรเป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน
4. การประเมินระบบหลักสูตร

Omstein and Hunkins (2004, p. 336) กล่าวว่า โดยทั่วไปจะให้ความสำคัญกับการประเมิน และผลลัพธ์การตัดสินใจในขอบเขตการประเมิน ดังนี้

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตร เพื่อทบทวน และปรับปรุงหลักสูตร
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับผู้สอน และผู้เรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้
3. ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจในการบริหารหลักสูตร เพื่อประเมินผลว่าควรรักษาหลักสูตรไว้หรือปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรต่อไป

จากขอบเขตการประเมินหลักสูตรจะเห็นว่า การประเมินหลักสูตรนั้นสามารถทำการประเมินได้ในขอบเขตที่แตกต่างกัน ดังนั้นการประเมินหลักสูตรนั้นสามารถทำการประเมินได้ในขอบเขตที่แตกต่างกัน ดังนั้นการประเมินผลหลักสูตรควรมีขอบเขต การประเมินในสิ่งที่ต้องประเมินผลสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การประเมินเอกสารหลักสูตรจากรายละเอียดขององค์ประกอบของหลักสูตร การประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้การประเมินผลตัวผู้เรียนทั้งในด้านผลการเรียน และคุณลักษณะของผู้เรียน รวมทั้งการประเมินระบบหลักสูตร ผลการประเมินจะนำมาสู่การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้มากยิ่งขึ้น

รูปแบบและวิธีการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรมีรูปแบบ และวิธีการหลายอย่าง มีนักวิชาการซึ่งเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดประเมินผลเสนอแนะหลายรูปแบบ ซึ่งอาจจะแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้ พิสนุ พงศรี (2549, หน้า 40 - 46) สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 259 - 283)

1. รูปแบบการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้ กลุ่มนี้จะเสนอรูปแบบที่เด่น คือ การประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบ Puissance (The Puissance Analysis Techique)

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรในระหว่างหรือหลังการใช้หลักสูตร สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

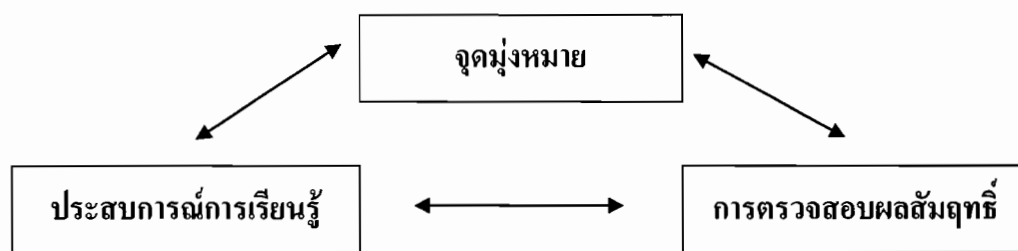
2.1 รูปแบบการประเมินโดยยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่จะประเมินว่าหลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ได้แก่ รูปแบบของ Tyler และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Hammond

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal Free Attainment Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่นำความคิดของผู้ประเมินเป็นตัวกำหนดความคิด ในโครงการประเมิน ผู้ประเมินจะประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง มีความเป็นอิสระในการประเมิน และต้องไม่มีความลำเอียง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Scriven

2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้เกณฑ์เป็นหลัก เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stake

2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Making Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus รูปแบบการประเมินหลักสูตร Stufflebeam และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Gow

วิธีการประเมินหลักสูตรจะต้องได้รับการวิเคราะห์ และออกแบบให้ประเมินได้ครบถ้วน ในขอบข่ายสาระทั้งหมด รูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินมีอยู่หลายรูปแบบผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลหลักสูตร จำเป็นต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจให้กระจ่างชัดเจนและนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมาย และขอบเขตสาระแต่ละหลักสูตร จึงได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการของสังคม รายละเอียดรูปแบบการประเมินหลักสูตร มีดังต่อไปนี้



ภาพที่ 8 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler (1989)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler (1989) เป็นผู้ที่วางรากฐานการประเมินหลักสูตร โดยเสนอแนะแนวคิดว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วนคือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังแสดงในภาพที่ 8 Tyler มีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนและรัดกุม และจำเพาะเจาะจง จะเป็นแนวทางในการประเมินผลในภายหลัง บทบาทของการประเมินหลักสูตรจึงอยู่ที่การดูผลผลิตของหลักสูตรว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ แนวคิดของ Tyler เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร จึงยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model) นอกจากนี้ Tyler มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

1. เพื่อตัดสินใจว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบผลสำเร็จก็อาจเก็บไว้ใช้ต่อไปแต่ส่วนใดที่ไม่ประสบผลสำเร็จควรที่จะปรับปรุงแก้ไข

2. เพื่อประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษาของกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ เพื่อให้สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และเข้าใจปัญหาความต้องการของการศึกษา และเพื่อใช้ข้อมูลนั้นเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วย

ด้วยเหตุนี้การประเมินหลักสูตรจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน และของการประเมินคุณค่าของหลักสูตรด้วย Tyler ได้จัดลำดับขั้นตอนการเรียนการสอน และการประเมินผลดังนี้

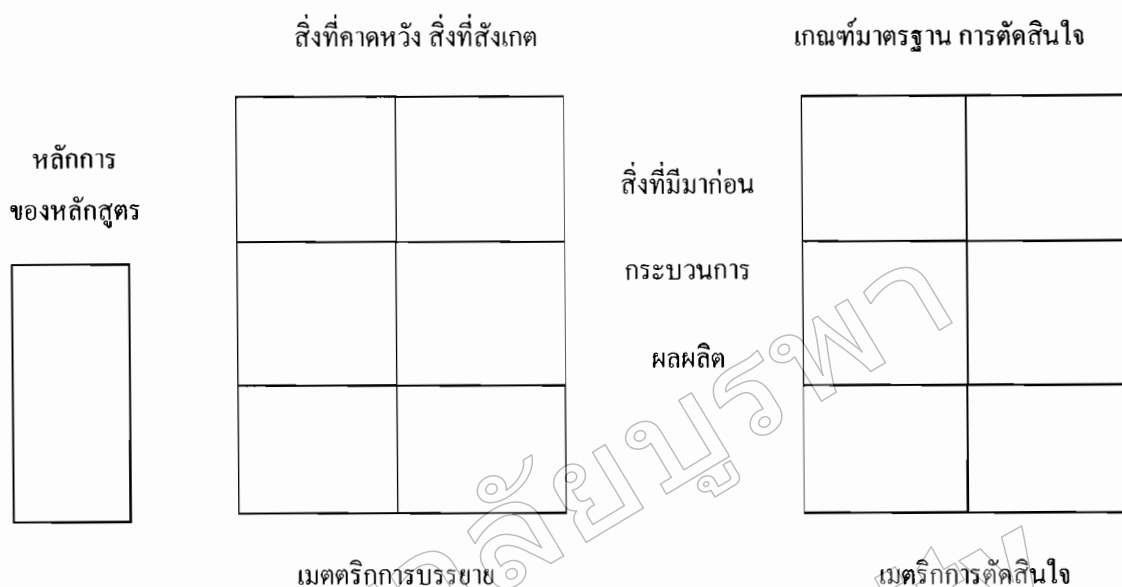
1. กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย (Goal Sources) คือนักเรียน สังคม และเนื้อหาสาระส่วนปัจจัยที่กำหนดขอบเขตของจุดมุ่งหมาย (Goal Sources) คือ จิตวิทยาการเรียนรู้ และปรัชญาการศึกษา

2. กำหนดจุดประสงค์เฉพาะหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่ต้องการวัดหลังจากจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
4. เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมที่จะทำให้เนื้อหาหรือประสบการณ์ที่วางไว้ประสบความสำเร็จ
5. ประเมินผลโดยการตัดสินใจด้วยการวัดผลทางการศึกษา หรือการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
6. หากหลักสูตรไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ จะต้องมีการตัดสินใจที่จะยกเลิกหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดมุ่งหมายก็อาจจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงการกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง หรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร

Tyler (2006) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการประเมิน 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ 2) แบ่งประเภทของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 3) ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 4) ค้นหาประสบการณ์ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้เชิงพฤติกรรม 5) พัฒนาเครื่องมือ และเลือกเทคนิคในการวัด และประเมินผล 6) รวบรวมข้อมูล และ 7) นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler จะเห็นว่าเป็นการยึดความสำเร็จของผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยอาศัยวัดพฤติกรรมก่อน และหลังเรียน (Pre - Post Measurement) และมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ก่อนล่วงหน้าว่าความสำเร็จระดับใดจึงจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การประเมินผลในลักษณะนี้จึงเป็นการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) มากกว่าการประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stake (The Stake's Congruence Contingency Model)
(Stake & Armstrong, 1968, pp. 243 - 245) เป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมิน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตัดสินคุณค่า Stake มีจุดมุ่งหมายที่จะประเมินส่วนประกอบของการจัดการเรียนการสอนหลาย ๆ ส่วน โดยไม่เพียงแต่จะพิจารณาเฉพาะผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรเท่านั้นองค์ประกอบองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการประเมินมี 2 ประการคือ การบรรยาย และการตัดสินคุณค่า ดังแสดงในภาพที่ 9 (Armstrong, 2003, pp. 281 - 282)



ภาพที่ 9 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stake and Armstrong (1968)

1. การบรรยาย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ความคาดหวัง ข้อมูลที่อธิบายสิ่งที่คาดหวังของหลักสูตรเกี่ยวกับสิ่งที่มีก่อน กระบวนการเรียนการสอน และผลผลิตของหลักสูตร ดังนี้

1.1.1 ด้านสิ่งที่มีมาก่อน หรือสภาพก่อนเริ่มโครงการ (Antecedent) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตร และเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนใช้หลักสูตรประกอบด้วย 7 หัวข้อคือ บุคลิกและนิสัยของนักเรียน บุคลิกและนิสัยของครู เนื้อหาในหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การเรียน การสอน อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียน ลักษณะของชุมชน

1.1.2 ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Instructional Process Transactions) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะมีการเรียนการสอนระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู ครูกับผู้ปกครอง ฯลฯ เป็นขั้นของการใช้หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ การสื่อสาร การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ และบรรยากาศของสิ่งแวดล้อม

1.1.3 ด้านผลผลิต หรือผลที่ได้รับจากโครงการ (Outcomes) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทักษะของนักเรียน ทักษะของนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

1.2 ข้อมูลที่อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง ซึ่งสังเกตได้หรือทดสอบได้เกี่ยวกับสิ่งที่มีก่อน กระบวนการเรียนการสอน และผลผลิตของหลักสูตร

ผู้ประเมินอธิบายความสัมพันธ์ (Contingency) ระหว่างสิ่งที่มีก่อน (Antecedents) กระบวนการเรียนการสอน (Congruence) ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงของสิ่งที่มีก่อน กระบวนการเรียนการสอน และผลผลิต เพื่อจะได้ทราบว่าจะเป็นไปได้หรือเกิดขึ้นจริงหรือไม่อย่างไร

2. ส่วนที่เป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรที่เรียกว่า “ข้อมูลเชิงตัดสิน” (Judgemental Data) ประกอบด้วยข้อมูล 2 ชนิดคือ

2.1 ข้อมูลที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน (Standards) ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ เช่น ครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง ฯลฯ เชื่อว่าควรจะใช้ หรือเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเตรียมไว้เปรียบเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริง ว่าจะมีคุณภาพอยู่ในระดับใด

2.2 ข้อมูลที่เป็นการตัดสินของบุคคลต่าง ๆ เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดตัดสินคุณภาพและความเหมาะสมของบุคคลต่าง ๆ เป็นการนำเสนอสารสนเทศจากการเปรียบเทียบมาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน

ผู้ประเมินจะต้องตัดสินคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานและข้อมูลที่เป็นการตัดสินของบุคคลต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณาตัดสินว่าหลักสูตรมีส่วนใดดีหรือส่วนใดไม่ดี

ลักษณะเช่นนี้ การเปรียบเทียบข้อมูลตามแนวดัง ผู้ประเมินหลักสูตรจะสามารถตรวจสอบได้ทันทีว่าการจัดการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งที่มีมาก่อน กระบวนการในการสอน และผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันถูกต้องหรือไม่อย่างไร

การวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องกับความสัมพันธ์ของหลักสูตรนี้ จะเป็นแนวทางชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งจะมีส่วนในการปรับปรุงหลักสูตรเป็นอันมาก

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stufflebeam (1995) ได้อธิบายความหมาย การประเมินผลทางการศึกษาเอาไว้ว่า เป็นกระบวนการบรรยาย การหาข้อมูล และการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางเลือก ฉะนั้นรูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมแก่การช่วยตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในชื่อว่า “CIPP Model” ซึ่ง Stufflebeam (1995, pp. 128 - 134) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ในการประเมินผลหลักสูตรนั้นมีสิ่งสำคัญที่เราต้องประเมินอยู่ 4 ด้าน คือ

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้หลักการ และเหตุผลมากำหนดจุดมุ่งหมาย การประเมินสภาพแวดล้อมจะช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตรว่า สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีอะไรบ้างสภาพการณ์ที่คาดหวังกับสภาพที่แท้จริงในสภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นอย่างไร มีความต้องการ หรือปัญหาอะไรบ้างที่ยัง

ไม่ได้รับการตอบสนองหรือแก้ไขโอกาส และสรรพกำลังที่จำเป็นอะไรบางอย่างยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษา และสืบเนื่องมาจากปัญหาอะไร ฯลฯ ในการประเมินสภาพแวดล้อมนี้ ผู้ประเมินอาจใช้วิธีดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ความคิดรวบยอด (Conceptual Analysis)

1.2 การทำวิจัยด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์จริง ๆ (Empirical Studies)

1.3 การอาศัยทฤษฎี และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การประเมินสภาพแวดล้อมนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการวางแผนหรือกำหนดจุดมุ่งหมาย (Planning Decisions)

2. การประเมินตัวป้อน (Inputs Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาช่วยตัดสินใจว่า จะให้ทรัพยากรหรือสรรพกำลังต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างไร จะขอความช่วยเหลือด้านทรัพยากร และสรรพกำลังจากแหล่งภายนอกหรือไม่ จะใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใดดีซึ่งการประเมินตัวป้อนอาจกระทำได้โดย

2.1 จัดทำในรูปของคณะกรรมการ

2.2 อาศัยผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้ทำเอาไว้แล้ว

2.3 ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา

2.4 ทำการวิจัยเชิงทดลองเป็นการนำร่อง

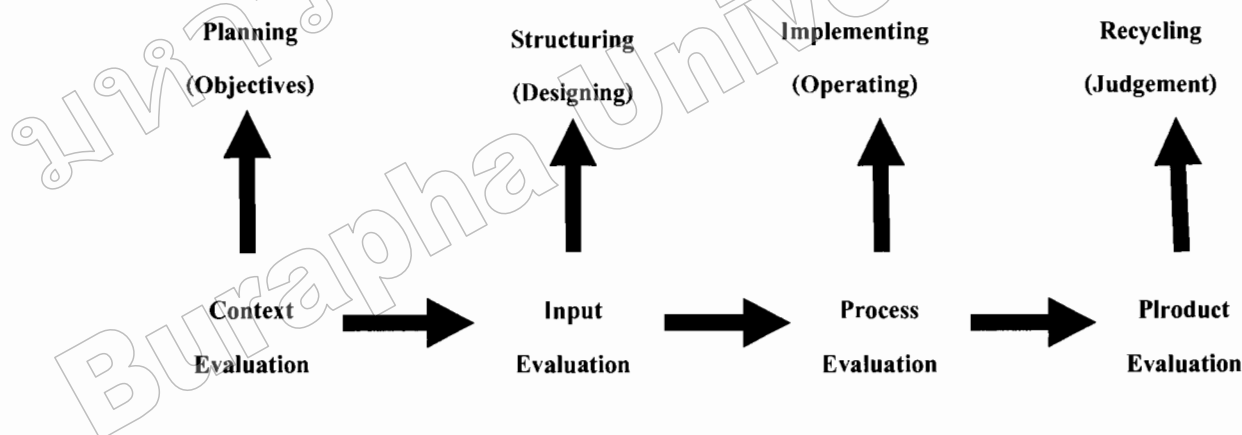
ดังนั้น วิธีการประเมินตัวป้อนนี้แตกต่างกันออกไปมาก นับแต่การใช้วิธีง่าย ๆ โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือของคณะกรรมการที่ซับซ้อน เช่น การวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงมีมากน้อยเพียงไร และข้อมูลที่มีอยู่จะนำมาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงมีอยู่มากหรือน้อยเพียงไร ฉะนั้นการประเมินตัวป้อนนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ ถ้าเราจะจัดการศึกษาตามหลักสูตร ควรจะขอความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกหรือไม่ ควรจะหาวิธีการใด วิธีการที่มีอยู่แล้วหรือวิธีการที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ การประเมินตัวป้อนนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้าน โครงการหรือการวางรูปแบบในการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสืบค้นจุดอ่อนของรูปแบบการกำหนดงานตามที่คาดหวังเอาไว้ หรือจุดอ่อนของการดำเนินงานในชั้นทดลองใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบ การตัดสินใจในการเลือกวิธีการต่อไป ฉะนั้นจึงต้องมีการจดบันทึกผลการประเมินกระบวนการนั้นจำเป็นต้องอาศัยวิธีการหลาย ๆ อย่างต่าง ๆ กัน เช่น

- 3.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วมปฏิบัติ
- 3.2 การวิเคราะห์การปฏิสัมพันธ์
- 3.3 การใช้แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า
- 3.4 การให้เขียนรายงานประเภทปลายเปิด

อย่างไรก็ตามในการประเมินกระบวนการนี้ บางครั้งจำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลขึ้นมาโดยเฉพาะ และให้คณะกรรมการชุดนี้มีเวลาทำการประเมินอย่างเต็มที่ การประเมินกระบวนการนี้ให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจด้านการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติจริง ๆ (Implementing Decision)

4. การประเมินผลผลิต (Products Evaluation) มีจุดมุ่งหมายจะตรวจสอบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นไปตามที่คาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด อาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมพัทธ์กับหลักสูตรอื่นที่มีอยู่ก็ได้ การประเมินผลผลิตนี้จะให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจว่าจะรักษาไว้ เลิกใช้ หรือปรับปรุงแก้ไขใหม่ (Recycling Decisions)

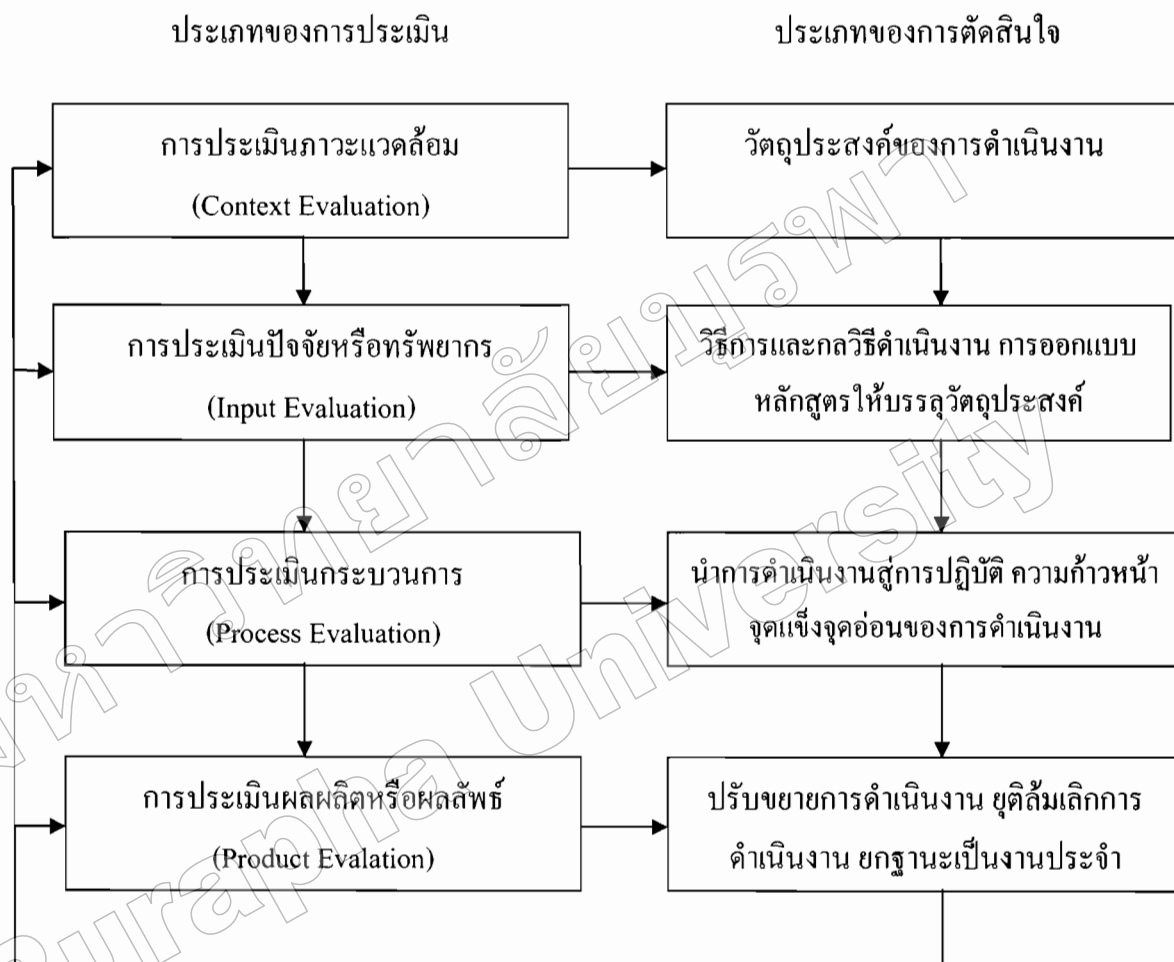


ภาพที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจของ Stufflebeam

เนื่องจาก Stufflebeam ให้แนวคิดว่าการประเมินผลหลักสูตรนั้น มีสิ่งที่จะต้องประเมินอยู่ 4 อย่าง คือ Context, Input, Process และ Products รูปแบบการประเมินผลของ Stufflebeam จึงเป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่าเป็น CIPP Model แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลกับการตัดสินใจตามแนวคิดของ Stufflebeam ดังแสดงในภาพที่ 10

การใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model อย่างถูกต้อง และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะต้อง

ลงมือประเมินตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ขณะดำเนินงาน และการประเมินหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน แล้ว ตามลำดับการพัฒนาการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 11 รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของ Stufflebeam

1. การประเมินก่อนดำเนินงาน คือ 1) การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินความจำเป็น เพื่อกำหนดการดำเนินงาน โดยประเมินสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น วิธีการประเมินจะทำการบรรยาย และเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้าที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวัง บริบทสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่คาดหวัง และ 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า หรือตัวป้อน (Input Evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมด้านทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานทั้งปริมาณ และคุณภาพ ตลอดจนระบบบริหารจัดการที่วางแผนเพื่อวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ วิธีการประเมินใช้การบรรยาย และวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงกลยุทธ์ และ

กระบวนการการดำเนินงานที่เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การประเมินก่อนเริ่มดำเนินงาน นำไปสู่การวางแผน ซึ่งควรมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสิ่งที่ดำเนินการ โดยพิจารณาความ สอดคล้อง ความสมบูรณ์ ประสิทธิภาพ ความเหมาะสมของการบริหาร ผลกระทบ ความเป็นไปได้ ทั้งด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนกำลังคน

2. การประเมินขณะดำเนินงาน (Process Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการซึ่ง เป็นการศึกษาคัดค้าน จุดแข็ง ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงาน สาเหตุที่ทำให้ไม่ สามารถดำเนินงานตามแผนได้ เพื่อจัดหาสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่าง ทันทั่วถึง การประเมินขั้นตอนนี้จึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสิ่งที่จะดำเนินการ

3. การประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลผลิต ของสิ่งที่ประเมินเพื่อจะตอบคำถามให้ได้ว่า การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ หรือไม่ ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คำนวณค่าของผลการดำเนินการประเมินหลัง สิ้นสุดการดำเนินงานจะพิจารณา ผลลัพธ์ และการประเมินผลกระทบของการดำเนินงานทุก ๆ ด้าน ซึ่งมักจะใช้เทคนิคการติดตามผลหรือศึกษาย้อนรอย (Follow up Study or Tracer Study) ผล การประเมินจะให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของการดำเนินงานว่าจะคงปรับ ขยายการดำเนินงาน หรือควรสิ้นสุดการดำเนินงานไปตามเวลาที่กำหนดไว้ หรือยกฐานะเป็น การดำเนินงานประจำ ดังแสดงในภาพที่ 11

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Hammond (1996, pp. 125 - 130) มีแนวคิดใน การประเมินหลักสูตร โดยยึดจุดประสงค์เป็นหลักคล้าย Tyler แต่ Hammond ได้เสนอแนวคิด ที่ต่างจาก Tyler โดยที่ Hammond เสนอว่า โครงสร้างสำหรับการประเมินนั้นประกอบด้วยมิติ (Dimensions) ใหญ่ ๆ หลายมิติด้วยกัน แต่ละมิติก็จะประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ ๆ อีกหลายตัวแปร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหลักสูตร ขึ้นอยู่กับการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างตัวแปร ในมิติต่าง ๆ เหล่านี้ มิติทั้ง 3 ได้แก่ มิติด้านการเรียนการสอน มิติด้านสถาบัน และมิติด้าน พฤติกรรม

1. มิติด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร คือ

1.1 การจัดชั้นเรียน และตารางสอน คือการจัดครู และนักเรียนให้พบกัน และดำเนิน กิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งการจัดในส่วนนี้ต้องคำนึงถึงเวลา และสถานที่ด้วย

1.2 เนื้อหาวิชา หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จะนำมาจัดการเรียนการสอน การจัดลำดับ เนื้อหาให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน และชั้นเรียนแต่ละระดับ

1.3 วิธีการหมายถึงหลักการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนรวมทั้ง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน

1.4 สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ หมายถึง สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และอุปกรณ์พิเศษห้องปฏิบัติการ วัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ รวมถึงสิ่งที่มีผลต่อการใช้หลักสูตรและการสอนด้านอื่น ๆ

1.5 งบประมาณ หมายถึง เงินที่ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การซ่อมแซม เงินเดือนครู ค่าจ้างบุคลากรที่จะทำให้งานการใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จ

2. มิติด้านสถาบัน ประกอบด้วยตัวแปรที่ควรคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร 6 ตัวแปรคือ

2.1 นักเรียน มุ่งองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร ได้แก่ อายุ เพศ ระดับชั้นที่กำลังศึกษา ความสนใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ภูมิหลังทางครอบครัว

2.2 ครูมีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน เงินเดือน กิจกรรมที่ทำนอเวลาว่าง การฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในช่วงระยะเวลา 1 - 3 ปี และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหาร มุ่งองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร เงินเดือน ลักษณะทางบุคลิกภาพการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในช่วงระยะเวลา 1-3 ปี และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

2.4 ผู้เชี่ยวชาญ มุ่งองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร ได้แก่ อายุ เพศ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ลักษณะของการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือ ลักษณะทางบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ครอบครัว มุ่งองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร ได้แก่ สถานภาพสมรส ขนาดครอบครัว รายได้ สถานที่อยู่อาศัย การศึกษา การเป็นสมาชิกของสมาคม การโยกย้าย จำนวนบุตรที่อยู่โรงเรียนนี้ และจำนวนญาติที่อยู่ร่วมโรงเรียน

2.6 ชุมชน มุ่งองค์ประกอบที่จะต้องคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร ได้แก่ สภาพชุมชน จำนวนประชากร การกระจายอายุของประชากร ความเชื่อ (ค่านิยม ประเพณี ศาสนา) ลักษณะทางเศรษฐกิจ สภาพการให้บริการสุขภาพอนามัย และการรับนวัตกรรมเทคโนโลยี

3. มิติด้านพฤติกรรม มุ่งองค์ประกอบของพฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านความรู้ (Cognitive Domain) พฤติกรรมด้านทักษะ (Psychomotor Domain) และพฤติกรรมด้านเจตคติ (Affective Domain)

แนวคิดการประเมินหลักสูตรของ Hammond เริ่มด้วยการประเมินหลักสูตรที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจแล้วจึงเริ่มกำหนดทิศทาง และกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ขั้นตอนของการประเมินหลักสูตร คือ กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน กำหนดตัวแปรมิติการสอน และมีสถาบันให้ชัดเจน กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์วิเคราะห์ผลภายในองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และพิจารณาสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุง

แนวคิดการประเมินหลักสูตรของ Hammond ใช้แนวคิดของ Tyler เป็นพื้นฐานในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลปรับปรุงจุดประสงค์ของหลักสูตรนั้น แต่ Hammond ให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ตัวแปรของมิติด้านการสอน และด้านสถาบันอาจมีผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรนั้นด้วย

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus (1971, pp. 284 - 286) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตรซึ่งเรียกว่า “การประเมินผลความแตกต่างหรือการประเมินผลความไม่สอดคล้อง” (Discrepancy Evaluation) ซึ่งจะประเมินหลักสูตรทั้งหมด 5 ส่วน คือ 1) การออกแบบ (Design) 2) ทฤษฎีหรือสิ่งที่เริ่มตั้งไว้เมื่อใช้หลักสูตร (Installation) 3) กระบวนการ (Process) 4) ผลผลิตของหลักสูตร (Products) และ 5) ค่าใช้จ่ายหรือผลตอบแทน (Cost) ในแต่ละส่วนจะมีขั้นตอนการประเมินผลเหมือนกัน โดยจะดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standard - S) ของสิ่งที่ต้องการวัดก่อน เช่น มาตรฐานด้านเนื้อหา เป็นต้น ผู้ประเมินผลต้องกำหนดมาตรฐานที่ต้องการวัดไว้ก่อน

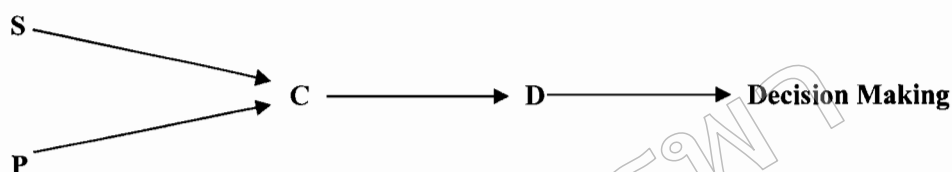
ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (Performance - P) ต้องรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอ และข้อมูลที่รวบรวมควรเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินนำข้อมูลที่รวบรวมได้ในขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare - C) เมื่อกำหนดมาตรฐาน และรวบรวมมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ประเมินพบว่ามีความแตกต่างอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

ขั้นที่ 4 ผู้ประเมินศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy - D) จากการเทียบข้อมูลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ผู้ประเมินพบว่ามีความแตกต่างอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินส่งผลการประเมินไปให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าจะยกเลิกการใช้หลักสูตรที่ประเมินหรือปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหรือเกณฑ์มาตรฐานให้มีคุณภาพดีขึ้น (Decision Making)

การประเมินผลหลักสูตรของ Provus นี้ นับว่าสะดวกแก่ผู้ประเมินหลายประเภท และเป็นกระบวนการที่ชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารจะตัดสินใจ จะใช้หรือไม่ หรือจะปรับปรุงเพิ่มเติม หรือจะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณา



ภาพที่ 12 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus (1971)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Puissance (The Puissance Analysis Teching) เป็นวิธีการประเมินผลหลักสูตรแบบหนึ่ง โดยการวิเคราะห์หลักสูตรในด้านองค์ประกอบ 3 ส่วน ของ Tyler คือ 1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural Objective) 2) กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional Activity) และ 3) การประเมินผล (Assessment Task) และองค์ประกอบทั้งสามต้องมีความสอดคล้อง สัมพันธ์กัน ผลที่ได้รับทำให้รู้ว่าคุณภาพของหลักสูตรอยู่ในระดับใด การประเมินหลักสูตรจะต้องรวบรวมจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกิจกรรมการเรียนการสอน และเทคนิคการวัดผลต่าง ๆ ของหน่วยย่อย ๆ ทั้งหมดในหลักสูตร ผลการวิเคราะห์เป็นตัวเลขชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใด การประเมินหลักสูตร โดยใช้เทคนิค Puissance นี้ อาจจะดำเนินการวิเคราะห์ส่วนใดส่วนหนึ่งของหลักสูตรเพียงส่วนเดียว เช่น หากการวิเคราะห์เฉพาะกิจกรรมการเรียนการสอน หรือวิเคราะห์เฉพาะการวัดผล การเขียนการสอน เพื่อดูว่าแต่ละส่วนของหลักสูตรมีค่าเท่าใดก็ย่อมจะทำได้

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Gow ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบภายใน (Intrinsic Analysis Model) เมื่อปี ค.ศ. 1979 Gow ได้เสนอกระบวนการประเมินหลักสูตรเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หลักสูตร Gow เสนอให้มีการวิเคราะห์หลักสูตร โดยพิจารณาองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1. โอกาสการเรียนรู้ (Opportunity) ศึกษาจาก 1) โอกาสในการเรียนรู้เนื้อหาวิชา โดยพิจารณาจากความคิดรวบยอด เนื้อหา และทักษะ และ 2) โอกาสในการเรียนอันเนื่องมาจากใช้หลักสูตร

โดยพิจารณาจากความเข้มของเนื้อหาสาระของหลักสูตร และการสนองตอบต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2. สิ่งเร้า (Motivators) พิจารณาจาก 1) การที่ผู้เรียนได้มีโอกาสนำตนเองเลือกสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองประเมินผลตนเอง และมีการวางแผนการเรียนของตนเอง 2) การที่ผู้เรียนได้รับแรงเสริมทั้งภายนอก และภายในตัวผู้เรียน และ 3) ความหลากหลายของรูปแบบวิธีการ และวิธีการในการสอน

3. โครงสร้างของหลักสูตร (Structure) พิจารณาจาก 1) ความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์ของหลักสูตรกับลักษณะนิสัย และความต้องการของผู้เรียน 2) ความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับบทเรียน 3) ความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ และบทเรียน 4) ความเหมาะสมในการกำหนด และจัดลำดับของจุดประสงค์เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และ 5) ความเหมาะสมในการให้แนวทางแก่ครูสำหรับการวินิจฉัย และทำการสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียน

4. สภาพการเรียนการสอน (Instructional Events) พิจารณาจาก 1) ความเหมาะสมของคู่มือในการให้แนวทางการสอน และให้ความรู้พื้นฐานจำเป็นสำหรับครู 2) ความเหมาะสม และความชัดเจนของเอกสารสำหรับผู้เรียนในการให้แนวทางแก่ผู้เรียน 3) ความสะดวกในการใช้รูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารการสอน และ 4) ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างกลวิธีในการสอนกับลักษณะของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การตัดสินคุณภาพของหลักสูตร หลังจากทีวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1 เสร็จแล้วผู้ประเมินนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักการ และทฤษฎีทางการศึกษา และทางจิตวิทยา เพื่อพิจารณาตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพหรือไม่อย่างไร จุดเด่นของรูปแบบของการประเมินหลักสูตรของ Gow คือ เป็นการตัดสินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้หลักการ และทฤษฎีทางการศึกษา และทางจิตวิทยาเป็นหลัก ไม่ใช้ความคิดเห็นของผู้วิเคราะห์ เป็นหลักสำคัญ จึงแตกต่างจากการประเมินรูปแบบอื่น และมีความสมเหตุ สมผลเป็นอย่างมาก

จากรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินผลหลักสูตร แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบอื่น ได้แก่ รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก รูปแบบที่ไม่ยึดเป้าหมาย รูปแบบที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก และรูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการประเมินผลหลักสูตรที่แตกต่างกันไป แต่ทุกรูปแบบล้วนมีเป้าหมายที่เหมือนกัน คือ มุ่งที่ประสิทธิภาพของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam ที่ใช้ CIPP Model สามารถใช้กระบวนการวิเคราะห์สิ่งที่ประเมินอย่างครอบคลุม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงระบบ และสามารถประเมินตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนิน การในส่วนของการประเมินสภาพปัญหา และความจำเป็นของผู้เรียน และสังคม และการประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (การประเมินด้านบริบท) และประเมินกิจกรรม และวิธีการการอบรม คุณลักษณะของวิทยากร คู่มือหลักสูตร สื่อ

การเรียนรู้ อุปกรณ์การเรียนการสอน ตำราเรียน และสถานที่เรียน (การประเมินปัจจัยเบื้องต้น) ประเมินหลักสูตรขณะดำเนินการ เป็นการประเมินความเหมาะสม สอดคล้องของกระบวนการเรียนการสอน การวัด และการประเมินผล (ด้านกระบวนการ) และมีการประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินการ เป็นความรู้ และความสามารถตามสมรรถนะวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ ของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู และประเมินความเหมาะสมในการจัดเนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรม และวิธีการอบรม การใช้ สื่อ และอุปกรณ์ การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของวิทยากร ระยะเวลา และสถานที่ที่ใช้ในการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Oliva (1992) ที่แนะนำว่าการประเมิน โดยใช้ CIPP Model เพื่อพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 1 การเชื่อมโยงระหว่างการประเมินหลักสูตร โดยใช้ CIPP Model เพื่อพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบ CIPP Model	การใช้เพื่อพัฒนาหลักสูตร	การใช้เพื่อประเมินหลักสูตร
บริบท (Context-C)	ระบุบริบทของหลักสูตรนำมาใช้เพื่อ การตัดสินใจในคุณลักษณะที่เจาะจง ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อนำมา กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ระบุสิ่งแวดล้อมของหลักสูตร อธิบายข้อกำหนดของโปรแกรม และค้นพบความไม่จำเป็นและ วินิจฉัยอุปสรรค
ปัจจัยนำเข้า (Input-I)	ประเมินศักยภาพ กลยุทธ์และการ ออกแบบหลักสูตรที่สัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การ ตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาทรัพยากร ที่จำเป็นและการใช้ต้นทุนในการสร้าง หลักสูตร	เป็นการตัดสินใจการใช้ ทรัพยากรที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
กระบวนการ (Process-P)	ระบุวิธีการที่นำหลักสูตรไปใช้การ ออกแบบการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร	ระบุข้อจำกัดในวิธีการ ออกแบบหรือการใช้หลักสูตร
ผลผลิต (Product-P)	ระบุการวัดผลลัพธ์ของหลักสูตร ระหว่างและสิ้นสุดการเรียนการสอน ผลลัพธ์จะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร	เปรียบเทียบผลลัพธ์กับเกณฑ์ที่ ยอมรับที่จะนำมาสู่การ ตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง และ ทบทวนสิ่งสำคัญของกิจกรรม

ขั้นตอนในการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการในการพิจารณาคุณค่าหรือค่านิยม (Worth or Value) ของหลักสูตร ขั้นตอนหรือวิธีการประเมินจึงมีความสำคัญมาก ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนในการประเมินหลักสูตรดังนี้

Taba (1962, p. 324) ได้ให้แนวทางในการประเมินผลหลักสูตรเป็นกระบวนการมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ และตีความวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้มองเห็นกระจ่างชัดในเชิงพฤติกรรมคือปฏิบัติได้จริง (Formulation and Clarification of Objective)
2. คัดเลือก และสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับค้นหาหลักสูตร (Selection and Construction of Appropriate Instruments for Getting Evidences)
3. ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นประเมินผลหลักสูตรตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (Application of Evaluative Criteria)
4. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียน และลักษณะของการสอนเพื่อนำมาประกอบในการแปลผลของการประเมิน (Information on the Background of Students and the Nature of Instruction in the light of which to Interpret the Evidences)
5. แปลผลของการประเมิน เพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตร และการสอนต่อไป (Translation of evaluation findings into improvement of the curriculum and instruction)

Ornstein and Hunkins (2004, pp. 350 - 351) กล่าวถึง การวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนใน 6 กิจกรรมการประเมินที่จำเป็น ดังนี้

1. Focus on the Curricular Phenomena to be Evaluated เป็นการกำหนดรูปแบบในการประเมิน และการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. Collecting the Information กำหนดที่มา พิจารณาการรวบรวมข้อมูลตามระยะเวลา
3. Organizing the Information หมายถึง ระบบจัดการข้อมูล เริ่มตั้งแต่การกำหนดรหัสการจัดระบบ การเก็บข้อมูล และการนำข้อมูลกลับคืน
4. Analyzing the Information หมายถึง การที่ผู้ประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลที่เจาะจงในความสำเร็จของการประเมิน
5. Reporting the Information เป็นขั้นตอนในการการรายงานข้อมูล
6. Recycling the Information เป็นขั้นตอนที่ต้องการความต่อเนื่องในการประเมิน อาจจะต้องมีการประเมินซ้ำเพื่อปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

จิตพิชญ์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 198 - 202) กล่าวว่า ในการประเมินหลักสูตร ผู้ประเมินควรดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร ผู้ประเมินหลักสูตรต้องกำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนก่อนว่า จะประเมินในส่วนใดหรือเรื่องใด และในแต่ละเรื่องจะศึกษาบางส่วนในเรื่องนั้น ๆ ก็ได้

2. ขั้นวางแผนออกแบบการประเมิน ตั้งแต่

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การกำหนดแหล่งข้อมูล

2.3 การพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

2.5 การกำหนดเวลา

3. ขั้นรวบรวมข้อมูล

4. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

5. ขั้นรายงานผลการประเมิน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 255 - 257) สรุปขั้นตอนในการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการในการดำเนินการประเมินหลักสูตร ผู้ประเมินต้อง กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะประเมินอะไร ในส่วนใด ด้วยวัตถุประสงค์อย่างไร เช่น ต้องการประเมินเอกสารหลักสูตรเพื่อดูว่าเอกสารหลักสูตรถูกต้อง สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแค่ไหน หรือจะประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ใน เรื่องอะไร แค่นั้นหรือการนำหลักสูตรไปใช้ทั้งหมดหรือจะประเมินหลักสูตรทั้งระบบ การกำหนด วัตถุประสงค์ในการประเมินที่ชัดเจนทำให้สามารถกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และขั้นตอนใน การประเมินได้อย่างถูกต้อง และทำให้การประเมินหลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ได้ผลถูกต้องเป็นที่เชื่อถือได้

2. ขั้นกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล การกำหนดเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมินจะเป็น เครื่องบ่งชี้คุณภาพในส่วนของหลักสูตรที่ถูกประเมิน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล ทำให้เราสามารถดำเนินงานไปตามขั้นตอนได้อย่างราบรื่น

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือการประเมินที่จะใช้หรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การประเมินนั้นน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้ และสร้างอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงสูง

4. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นการรวบรวมข้อมูลนั้นผู้ประเมินต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขต และระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ในบางครั้งถ้าจำเป็นต้องอาศัยผู้อื่นในการรวบรวมข้อมูล ควรพิจารณาผู้ที่มาทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเหมาะสม เพราะผู้เก็บรวบรวมข้อมูลมีส่วนช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ

5. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นนี้ผู้ประเมินต้องกำหนดวิธีการจัดระบบข้อมูล พิจารณาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่เหมาะสม แล้วจึงวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

6. ขั้นสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการประเมิน ในขั้นผู้ประเมินจะสรุปและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต้น ผู้ประเมินจะต้องพิจารณารูปแบบของการรายงานผลว่าควรจะเป็นรูปแบบใด และรายงานผลจะมุ่งเสนอข้อมูลที่บ่งชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีคุณภาพหรือไม่เพียงใด มีส่วนใดบ้างที่ควรแก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิก

7. ขั้นนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรในโอกาสต่อไป

พิสนุ พองศรี (2549, หน้า 137 - 141) ได้สรุปขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร ทั้งตัวหลักสูตร และเอกสารประกอบอื่น ๆ รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบรายละเอียดได้มากที่สุด

2. ศึกษารูปแบบหรือแนวทางการประเมิน เพื่อนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม และครอบคลุมโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ และความต้องการสารสนเทศไปใช้

3. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน พิจารณาได้จากแหล่งสำคัญต่าง ๆ เช่น ข้อมูลรายละเอียดจากการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร จากแนวทางการวัดประเมินผลที่กำหนดไว้ในหลักสูตร รูปแบบแนวทางการประเมิน จากความต้องการสารสนเทศ และจากประสบการณ์ผู้ประเมิน

4. การกำหนดขอบเขตการประเมิน การประเมินหลักสูตรอาจจะประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ประเมินระหว่างใช้หลักสูตร และประเมินหลังจากใช้ หรือหลายช่วงเวลารวมกันก็ได้

5. การพัฒนาตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์ และค่าน้ำหนัก ที่จะต้องพัฒนาตัวชี้วัดขึ้นตาม วัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินให้ครอบคลุม นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดเกณฑ์ของการประเมิน และเกณฑ์ในภาพรวมของทั้งหลักสูตร

6. การออกแบบการประเมินหรือกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อเป็นแนวทางโดยสรุปที่จะ ดำเนินการต่อไป ทั้งประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูล

7. การสร้าง และพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล

8. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

9. การเขียนรายงานการประเมิน

จากการศึกษาขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อดูประสิทธิภาพและความ เหมาะสมของหลักสูตรในการนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการ สอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) กำหนดรูปแบบในการประเมิน โดยใช้แบบทดสอบความรู้ เกี่ยวกับวิชาชีพครู เนื่องจากสามารถนำมาประเมินได้ครอบคลุมตั้งแต่ก่อนทดลองใช้หลักสูตร หลัง การทดลองใช้หลักสูตร จนถึงหลังการทดลองเสร็จสิ้นไป 2 สัปดาห์ 3) การสร้างและพัฒนา เครื่องมือเก็บข้อมูล โดยใช้แบบประเมินหลักสูตรระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง เป็นข้อ คำนวณแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่สร้างขึ้นตาม Likert เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ 4) ขั้นวิเคราะห์ข้อมูลหา ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 5) ขึ้นรายงานผลการประเมิน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมมีเนื้อหา ประกอบด้วย ความสำคัญของการฝึกอบรม ความหมายของการฝึกอบรม จุดประสงค์การฝึกอบรม ประเภท ของการฝึกอบรม หลักการฝึกอบรม ระบบการฝึกอบรม และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสำคัญของการฝึกอบรม

คนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดใน องค์กร หรือหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ ความสามารถ พอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้ การฝึกอบรมนอกจากมีประ โยชน์เพื่อการพัฒนา บุคลากรทาง ด้านเทคนิค วิชาการ และความชำนาญการเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงานแล้ว

ยังสามารถแก้ปัญหาในองค์กรได้อีก เช่น ปัญหาความขัดแย้ง การไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาทางเจตคติและปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงาน การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์การและบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542, หน้า 4 – 5) และชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 1)

2. ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคล โดยต้องการให้มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ เจตคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง จนสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542, หน้า 1; พงศ์ หรดาล, 2539, หน้า 30; วิยะดา รัตนสุวรรณ, 2547, หน้า 79)

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง อันจะเป็น ประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมเอง

3. จุดประสงค์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความต้องการจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมนั้นมีแนวโน้มมาจากสาเหตุ 4 ประการด้วยกัน คือ (Rothwell, 2005, pp. 12 - 18) คือ

แนวโน้มที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้า ไม่สามารถยืดหยุ่น จัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงาน เป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) ในการทำงาน

แนวโน้มที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่ สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะ

ทางด้าน การเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และความมีหุ้นส่วน สร้างความรู้สึกลอดภัยให้กับ บุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวโน้มที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีบทบาทด้วยการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง

สมคิด บางโม (2544, หน้า 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยมีจุดประสงค์ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ซึ่งประกอบด้วย

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge: K) เป็นการให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
 2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand: U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการให้ความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการหรือทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
 3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill: S) เป็นการฝึกความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด
 4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude: A) เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์การต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ดังนั้นจุดประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปประกอบด้วย

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญาให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปใช้ปรับในสถานการณ์จริงด้วย
2. พัฒนาทักษะ (Skill) เป็นการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ตลอดจนการเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและ ถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง
3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงาน ของตนด้วยความยินดีและพอใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมจึง หมายถึง กระบวนการพัฒนาให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน มีการวางแผนในการจัดลำดับกิจกรรมและมีกระบวนการดำเนินการอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ประเภทของการฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 74 - 75) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยยึดจุดประสงค์เป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know - How Training) เหมาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ (Skill or Experiences Training) บุคลากรใน แต่ละระดับขององค์กรอาจต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

2. การฝึกอบรมโดยยึดระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre - Service Training) เป็นความต้องการขององค์กรที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบ ก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว (In - Service Training) เป็นการฝึกอบรมตั้งแต่ แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กร และเป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิด การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง ให้กับบุคลากรแล้ว ยังมีการอบรมใน ลักษณะอื่น ๆ เช่น การอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมในลักษณะ ที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ซึ่งรูปแบบของการอบรมจะแตกต่างกันไปตาม ความจำเป็นและลักษณะของงานซึ่งหากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ แล้วอาจแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Training) อย่างไรก็ตาม (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542, หน้า 10 - 11; ทวีป อภิสิทธิ์, 2538, หน้า 16 - 17) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ประเภทของการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre - Entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนักตั้งแต่ 2 - 3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In - Service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วงที่เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้อัตราของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะ

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิค และการอบรมในเชิงจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น คือ 1 - 3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self - Development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม เช่น กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและมีความรู้ที่ไม่ทันต่อโลกและเหตุการณ์ เริ่มจะไม่ทันกับ ข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟู ความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้ การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับ คุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

สรุปได้ว่า ประเภทการฝึกอบรม จำแนกเป็นการฝึกอบรมก่อนประจำการระหว่างประจำการ การฝึกอบรมตามโครงการ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการอบรมที่ แตกต่างกันตามความต้องการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร

5. หลักการฝึกอบรม

Bloom (1976, pp. 7 - 15) ได้เสนอแนวคิดการจัดฝึกอบรมให้ ประสพผลสำเร็จว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. กำหนดการฝึกอบรมและติดตามผล (Defining Training Follow - Through) โดยเริ่มตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นประโยชน์สูงสุด เป็นการสร้างสภาวะที่ช่วยกลั่นกรองและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

2. สร้างมุมมองให้กว้างไกล (The Boarder View) โดยการพิจารณาถึง

- 2.1 ความชัดเจนของเป้าหมายขององค์กร
- 2.2 การปรับปรุงค่านิยมขององค์กร
- 2.3 งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมที่เพียงพอ
- 2.4 การตรวจสอบผลของการอบรม

2.5 บรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Environment) เป็นการสร้าง
พันธะ ความผูกพันให้กับสมาชิก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับสิ่งใหม่
การยอมรับ การเปลี่ยนแปลง

2.6 อุปสรรค (Obstacle) ซึ่งได้แก่ แรงงูใจ เวลา ทักษะของการจัดการ การใช้เวลา
และ การขาดการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ

3. ผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ได้แก่

3.1 ผู้จัดการฝึกอบรมกับสถานะแรงงูใจ การฝึกหัด และการประเมินผล

3.2 คณะวิทยากรฝึกอบรมที่ได้มาจากภายในและภายนอกองค์กร

3.3 ผู้เข้ารับการอบรมกับแรงงูใจ และการมีส่วนร่วม

4. การสร้างพันธะการติดตาม (The Commitment to Follow - Through) เป็น
กระบวนการ ติดตามสร้างเสริมแรงงูใจ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และ
ตรวจสอบผลของ การฝึกอบรมในภาวะต่าง ๆ

Vella (1995, pp. 21-27) ได้เสนอหลักของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมไว้
เป็น 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องส่งผลต่อผู้เรียนทางด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยม
การรับรู้ และรูปแบบของพฤติกรรม

2. บุคคลควรจะต้องมีความเชื่อมั่นในความรู้ที่ค้นพบด้วยตนเองมากกว่าความรู้ที่
นำเสนอ โดยผู้อื่น

3. การเรียนรู้จะได้ผลหากเป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติมากกว่าเป็นผู้รับ

4. การเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่าการเรียนรู้ด้วย
การแยกส่วน

5. การเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลนั้นจำเป็น
จะต้องอาศัยข้อมูลและปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ

6. การสร้างสรรค์ความรู้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยประสบการณ์ที่หลากหลายมากกว่า
ประสบการณ์เพียงครั้งเดียว

7. พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวเท่านั้นถ้าหากความคิด และเจตคติ
เกี่ยวกับสิ่งนั้นยังไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลง

8. การรับรู้ของบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมควรจะได้รับเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะ
เปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล

9. การส่งเสริม สนับสนุน การยอมรับและการเอาใจใส่ทางด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีอิสระที่จะเลือกรับหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เจตคติ และความคิด

10. การเปลี่ยนแปลงของบุคคลทางด้านพฤติกรรม เจตคติ และความคิดจะเป็นไปอย่างถาวร ถ้าหากบุคคลได้รับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมทางบุคคลและสังคม

11. การเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลจะทำได้ง่ายเมื่อบุคคลยอมรับการเป็นสมาชิกในกลุ่ม การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นด้วยการโต้แย้งหรือเห็นด้วยที่เกิดขึ้นในกลุ่มจะช่วยทำให้เกิดพันธะ ความผูกพัน การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในบุคคลและภายในกลุ่ม

12. บุคคลจะยอมรับระบบความคิดใหม่ เจตคติ และรูปแบบพฤติกรรมก็เมื่อบุคคลยอมรับการเป็นสมาชิกใหม่ของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มใหม่นี้จะสร้างการยอมรับ การให้ความหมายและให้ความคาดหวัง กับพฤติกรรมที่เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้บุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยการยอมรับ โดยบรรทัดฐานทางสังคมของกลุ่มที่ตนเองสังกัด

นอกจากนั้น Vella (1995, pp. 3 - 22) ได้เสนอหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ด้นนั้นมีทั้งหมด 12 ประการด้วยกันคือ

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
2. สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย (Safety) ซึ่งได้แก่
 - 2.1 ความไว้วางใจในสมรรถภาพของโปรแกรมและผู้ฝึกอบรม
 - 2.2 ความเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ของจุดประสงค์ของการเรียนรู้
 - 2.3 การยินยอมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
 - 2.4 ความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ง่าย ชัดเจน และมีความสัมพันธ์กับงานที่ทำ
 - 2.5 เชื่อมั่นในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
3. มิตรสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เรียนทางการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคล ด้วยวิธีการแสวงหาและความกระตือรือร้น
4. ให้ความสนใจอย่างระมัดระวังต่อการจัดลำดับของเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้ และการเสริมแรงที่เหมาะสมทั้งโปรแกรมการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้งการเสริมแรงเพื่อให้เกิดการกระทำซ้ำทางด้านความรู้ ความจริง ทักษะ และเจตคติอย่าง หลากหลาย มีความสัมพันธ์กัน และมีความน่าสนใจ

5. สร้างการปฏิบัติการและมีผลสะท้อนกลับ (Praxis) ที่รวมอยู่ด้วยกันภายในเป็น การเรียนรู้ ด้วยการกระทำ (Learning by Doing) เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติให้เกิด การเรียนรู้ด้วย กระบวนการ ได้แก่ การกระทำ การสะท้อนกลับ การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติสิ่งใหม่

6. การยอมรับผู้เรียนในฐานะสิ่งที่ต้องเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้เกิด การตัดสินใจ ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก

7. ยึดมั่นการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านความรู้หรือความคิด เจตคติหรือความรู้สึก และทักษะต่าง ๆ หรือการกระทำ

8. สร้างการเรียนรู้อย่างฉับพลัน เกิดประโยชน์ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ

9. สร้างบทบาทที่ชัดเจน (Clear Roles) และบทบาทของการพัฒนา ทั้งทางด้านการสื่อสาร ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร

10. การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) โดยจัดให้เป็นกลุ่มเล็ก จำนวน หลายกลุ่มเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกลดภัยเป็นลักษณะเพื่อน ช่วยเพื่อน

11. ความผูกพันระหว่างผู้เรียนกับสิ่งที่ได้เรียน (Engagement) ทั้งภาระการเรียนรู้ ทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมมีความผูกพัน

12. สามารถประเมินและตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นการสร้างความชัดเจนว่าสิ่งที่ จัด ให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะที่ได้รับการพัฒนาและอื่นๆ

สรุปได้ว่า หลักการฝึกอบรมที่ดีควรประกอบด้วย การสนองความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศการอบรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่าง ผู้ดำเนินการฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม เน้นกระบวนการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น การทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างความผูกพัน การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน การสะท้อนผล การอบรม และมีกระบวนการประเมินผลที่เป็นระบบและตรวจสอบได้

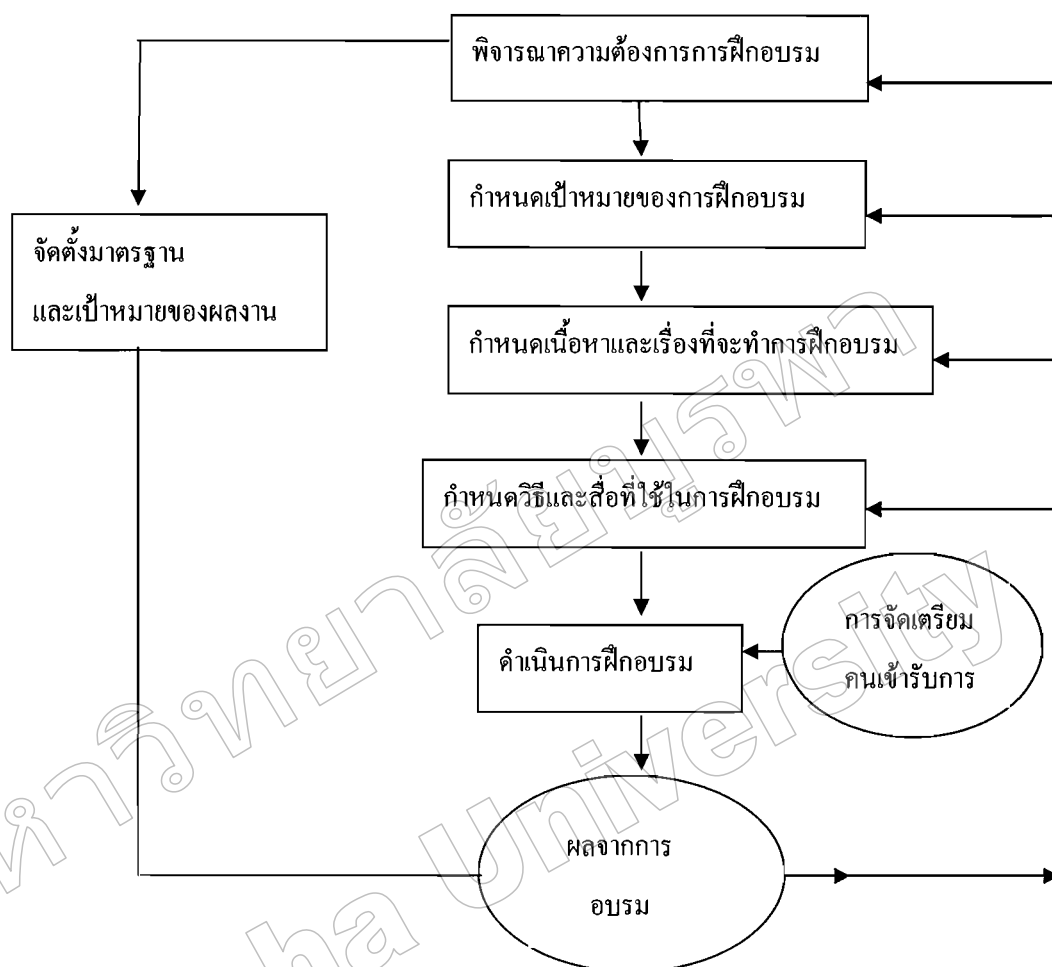
6. ระบบฝึกอบรม

เปลื้อง กุมุทและวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2536, หน้า 129) ระบบฝึกอบรม มีความสำคัญ ต่อการสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก กล่าวถึง การฝึกอบรมเป็น กระบวนการใน การพัฒนางานที่ทำอยู่แล้วให้พัฒนาขึ้นใหม่ อีกทั้งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาและ ปรับปรุงระบบงาน โดยเน้นที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความชำนาญ และเจตคติ การฝึกอบรมจึงไม่ใช่เป็นเพียงการใช้เครื่องมือและการใช้ ทฤษฎีการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเท่านั้น แต่รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการฝึกอบรมซึ่ง

ทั้งหมดนี้จะต้องอาศัยการออกแบบระบบการฝึกอบรมเข้าช่วย (Patrick, 1998, p. 2) กล่าวถึง ระบบฝึกอบรมเป็นการพัฒนารูปแบบความต้องการพฤติกรรมด้านเจตคติ ความรู้ และทักษะที่กำหนดไว้ให้เกิดขึ้นในตัว บุคคล เพื่อให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือภาระหน้าที่ของงานซึ่งสอดคล้องกับ (อรพรรณ พรสีมา, 2537, หน้า 25) ที่กล่าวถึง ระบบฝึกอบรมมุ่งพัฒนานุเคราะห์ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือ เพื่อเพิ่มผลผลิต

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 195 - 196) กล่าวถึง การฝึกอบรมมีขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้

1. การพิจารณาตามความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม คือ การตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและความต้องการที่ต้องจัดการฝึกอบรมขึ้น
2. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมให้ชัดเจน
3. การกำหนดเนื้อหาและเนื้อเรื่องที่จะอบรม คือ พิจารณาว่าการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นจะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมตลอดถึงการพิจารณา ส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม
4. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม คือ พิจารณาว่าเรื่องที่อบรม ถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุดและเหมาะสมกับ บุคคลที่อบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ต้องพิจารณาสื่อหรือเครื่องมือ (Media) ที่จะใช้
5. การดำเนินการอบรม คือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและแนวทางต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว

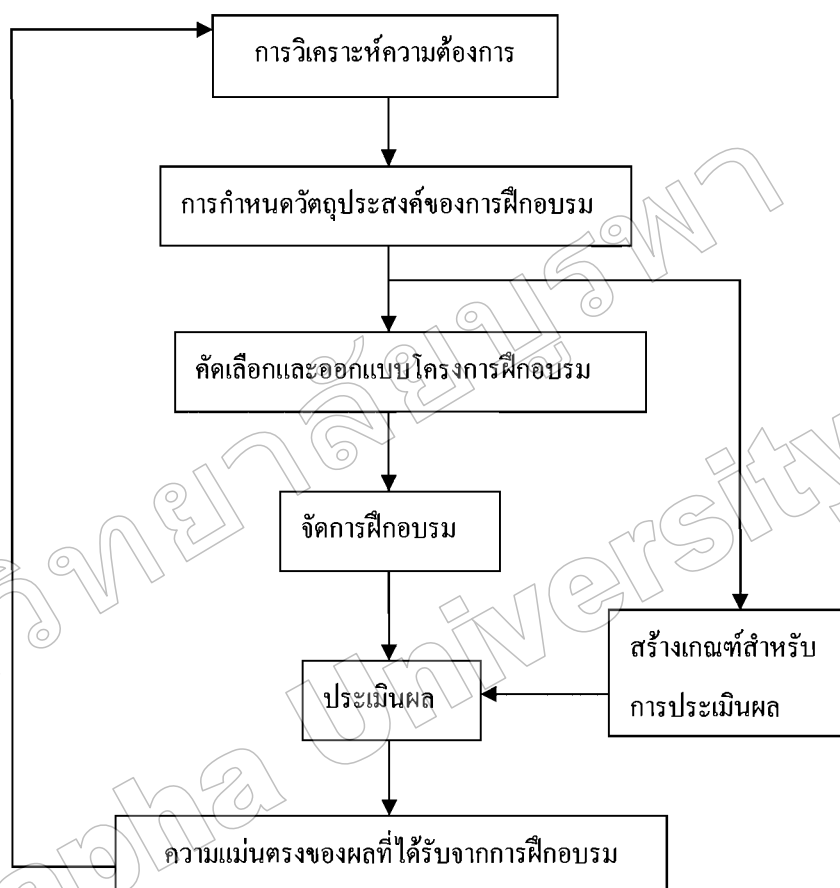


ภาพที่ 13 กระบวนการของการฝึกอบรม ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 195)

เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลงแล้วผลที่ได้ก็คือ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลผลิตของการอบรมที่ทำมา การประเมินผลโครงการฝึกอบรมก็คือ การพิจารณาเปรียบเทียบว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลงานในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งถ้าหากยังมีปัญหา การแก้ไขจะดำเนินการใน 3 จุด คือ 1) การทบทวนพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาหรือหลักสูตรที่ต้องการอบรม 2) การทบทวนความเหมาะสมของสื่อหรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง และ 3) การทบทวนถึงตัวผู้รับการอบรมว่ามีความพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งอาจมีการปรับให้พร้อมก่อนรับการฝึกอบรม

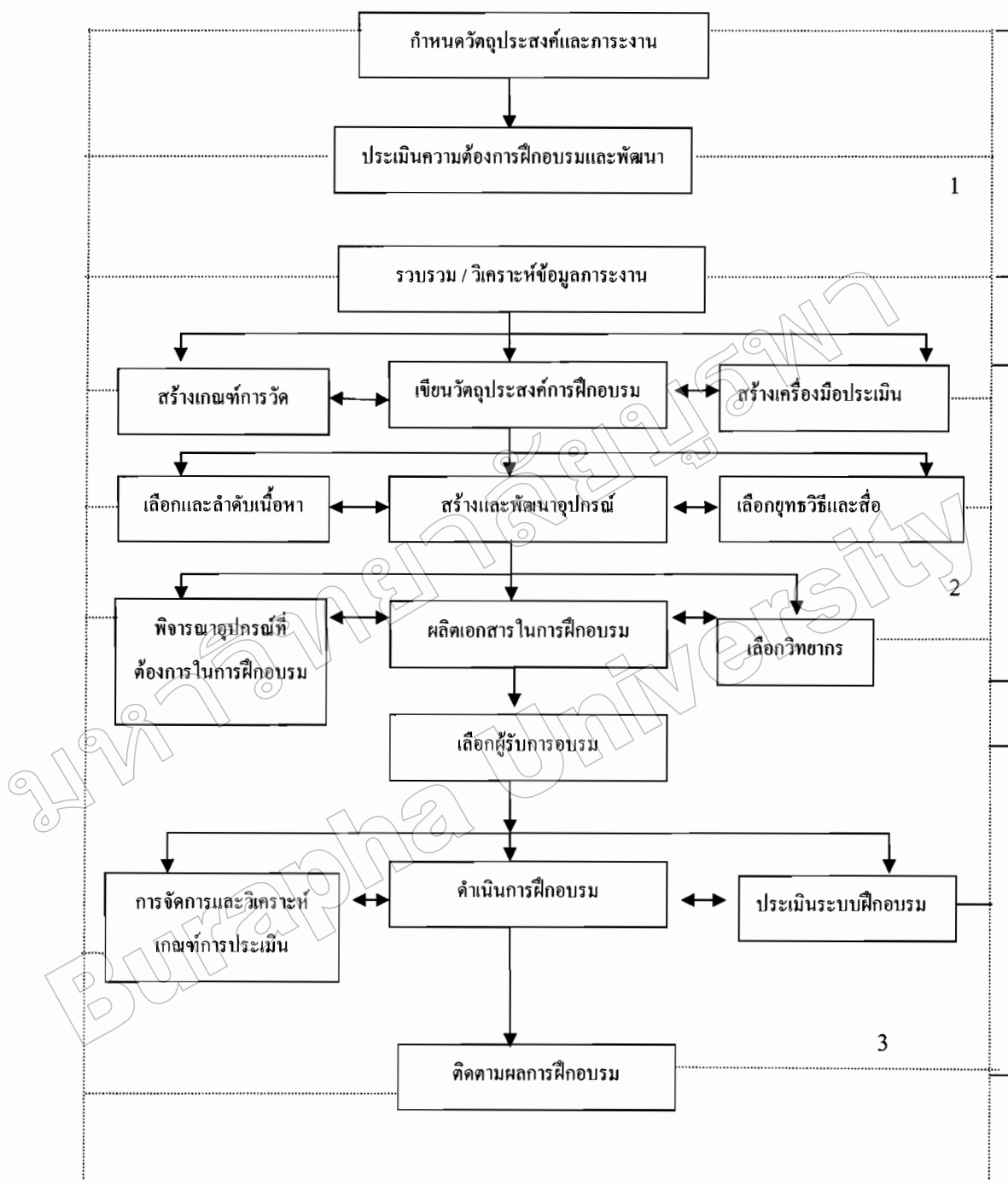
ชูชัย สมิทธิไกร (2542, หน้า 29 - 34) ได้ระบุไว้ว่า กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็น การวิเคราะห์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์ภารกิจและ

คุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และ 3) คัดเลือกและออกแบบโครงการ



ภาพที่ 14 แบบจำลองการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 30)

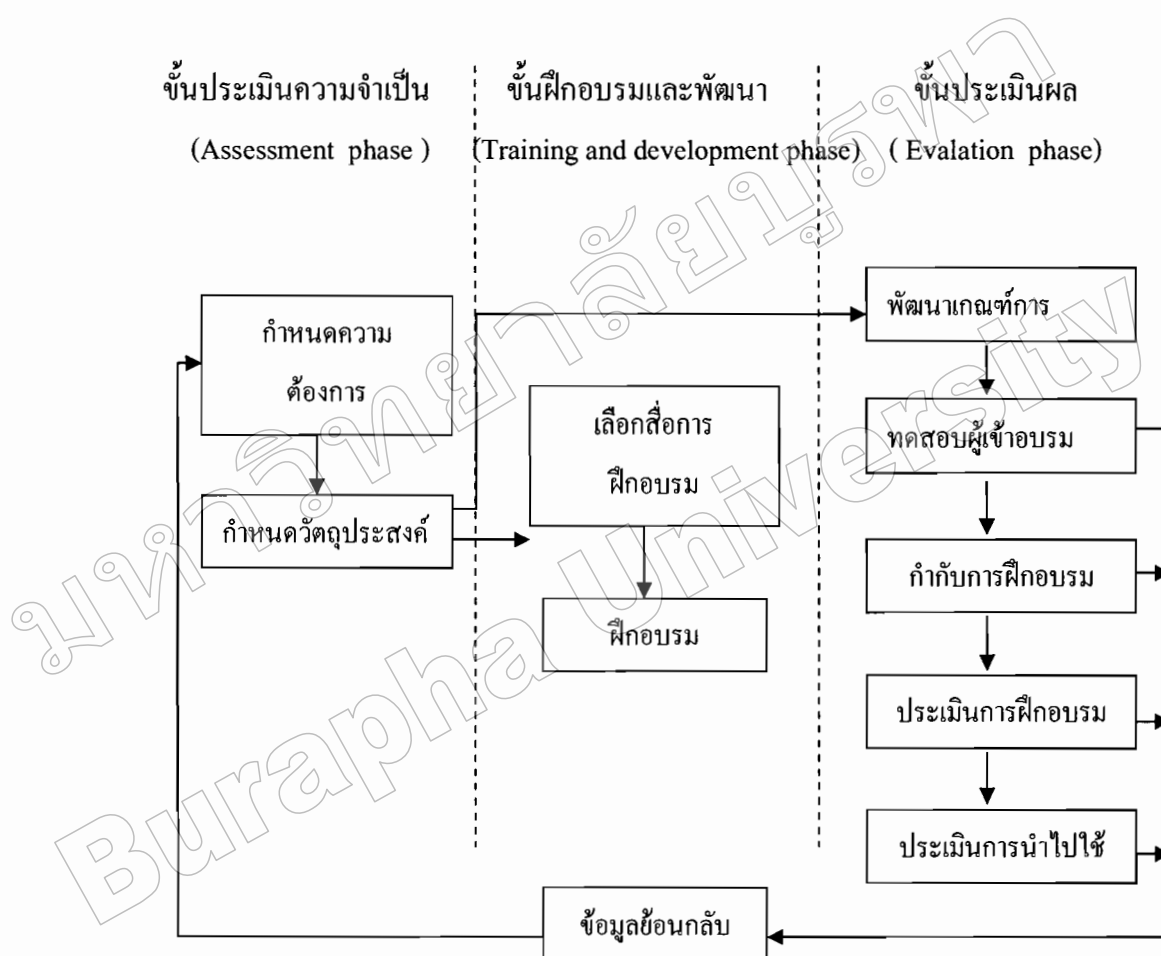
Tracey (1982) สร้างระบบฝึกอบรมและพัฒนา โดยแบ่งลำดับขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ขั้นตอนคือการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) การพัฒนาระบบ (System Development) และการใช้ระบบ (System Validati)



ภาพที่ 15 ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาของ Tracey (1982)

Cascio (1995, pp. 212 - 246) ได้เสนอว่า กระบวนการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมโดยทั่วไป (General Systems Model of the Training and Development process) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment Phase) เพื่อกำหนดความต้องการในการเรียน

การสอน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 2) ขั้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development phase) เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาเลือกสื่อ การฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ และวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ต้องพัฒนาเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบความรู้ขั้นต้นของผู้เข้ารับการอบรม กำกับกับการฝึกอบรม ประเมินผลการฝึกอบรม และการนำความรู้ไปใช้ โดยแต่ละขั้นมีวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน



ภาพที่ 16 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Cascio (1995, p. 246)

Dessler (1985, pp. 232 - 269) เสนอว่าแบบจำลองโดยทั่วไปของการฝึกอบรมจะมีกระบวนการหลัก ๆ ที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment) เพื่อศึกษาปัญหาว่าจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) จะต้องกำหนดให้เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้ หรือ วัดได้ ขั้นฝึกอบรม (Training) ต้องประกอบด้วยเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมี

โปรแกรม การดำเนินงานประกอบ และขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินปฏิกิริยาการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น



ภาพที่ 17 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Dessler (1985, p. 269)

Patrick (1998, p. 110) มีความเห็นว่า วิธีการระบบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีขอบเขตที่ชัดเจนอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก การฝึกอบรมสามารถดำเนินงานเป็นระบบที่สมบูรณ์ ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ เช่น การเลือกบุคลากรและการเลือกสิ่งที่ต้องการ การฝึกอบรมจะมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับระบบอื่น ที่สืบเนื่องมาจากอาชีพการงานหรือปัญหาการศึกษา การฝึกอบรม จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับระบบที่เกี่ยวข้องกัน ประการที่สอง การฝึกอบรมสามารถพัฒนาขึ้นให้ เป็นระบบเฉพาะตนได้ โดยการวิเคราะห์แยกออกเป็นระบบย่อย และทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน จากการกำหนดและปรับหน้าที่ให้แตกต่างกันในการพัฒนาโปรแกรม การฝึกอบรม ดังนั้น แบบจำลอง ระบบฝึกอบรมจึงต้องมีข้อกำหนดที่มากกว่าแบบจำลองระบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป นอกจากนี้ (Patrick, 1998, pp. 114 - 115) ได้เสนอว่าระบบการฝึกอบรมควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 10 ขั้นตอนด้วยกัน

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Identify Changing Needs) โดยสรุปจากปัญหา และ ความต้องการขององค์กร ที่เกิดขึ้นมาจากอุปกรณ์ใหม่ การปรับคณะทำงานใหม่ การพัฒนาใหม่ ๆ การปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น และระดับของทักษะการปฏิบัติงานยังไม่พอเพียงในการทำงานให้มีคุณภาพหรือมีปริมาณตามต้องการ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปรับปรุงจากการฝึกอบรม

หรืออบรมเพิ่มเติม ให้กับบุคลากร ความต้องการที่กำหนดขึ้นนี้จะต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่ง มีความชัดเจน และเป็น พฤติกรรมที่ไม่คลุมเครือหรือเป็นวัตถุประสงค์เชิงทักษะปฏิบัติ จากเป้าหมายของ โปรแกรมการฝึกอบรม

2. คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม (Select Trainees) การคัดเลือกนี้ดำเนินการใน 2 กรณี คือ ถ้าเป็นบรรยากาศทางอุตสาหกรรมหรือเศรษฐกิจในประเด็นที่ไม่จำเป็นต้องอบรมมากนัก สามารถเลือกอบรมแบบเพิ่มเติมความรู้สำหรับบุคลากรระดับสูงและไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงงาน แต่ถ้าเป็นผลที่เกิดขึ้น โดยไม่มีความสำคัญกับธุรกิจการค้าขายต้องเลือกการฝึกอบรม

3. พัฒนาเกณฑ์การวัดผล (Develop Criterion Measures) นำวัตถุประสงค์และเป้าหมายการฝึกอบรมมาเป็นข้อกำหนดความเหมาะสมของเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประเมิน ทักษะปฏิบัติของผู้เข้าอบรมแต่ละระดับขึ้นตามโปรแกรมการฝึกอบรมที่ได้

4. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Define Training Objectives) กำหนดขึ้นจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะสามารถถ่ายทอดด้วยปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคลากรได้ ในด้านความรู้ ทักษะ และสิ่งที่ต้องการอื่น ๆ ด้วยการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและภาระหน้าที่ที่ต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติตาม ต้องการ

5. เนื้อหาการฝึกอบรมที่ให้ (Derive Training Content) พิจารณาขึ้นจากเนื้อหาสาระที่เหมาะสมต่อการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรม ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้

6. ออกแบบวิธีการและเครื่องมือฝึกอบรม (Design Methods and Training Material) นำเนื้อหาสาระการฝึกอบรมมาพิจารณาออกแบบการฝึกอบรมให้มากที่สุดเท่าที่ผู้เข้าอบรมจะรับได้ โดยออกแบบให้ครอบคลุมความสำคัญและลึกซึ้งมาก ในด้านโครงสร้างและลำดับขั้น การใช้เครื่องมือ ฝึกอบรม

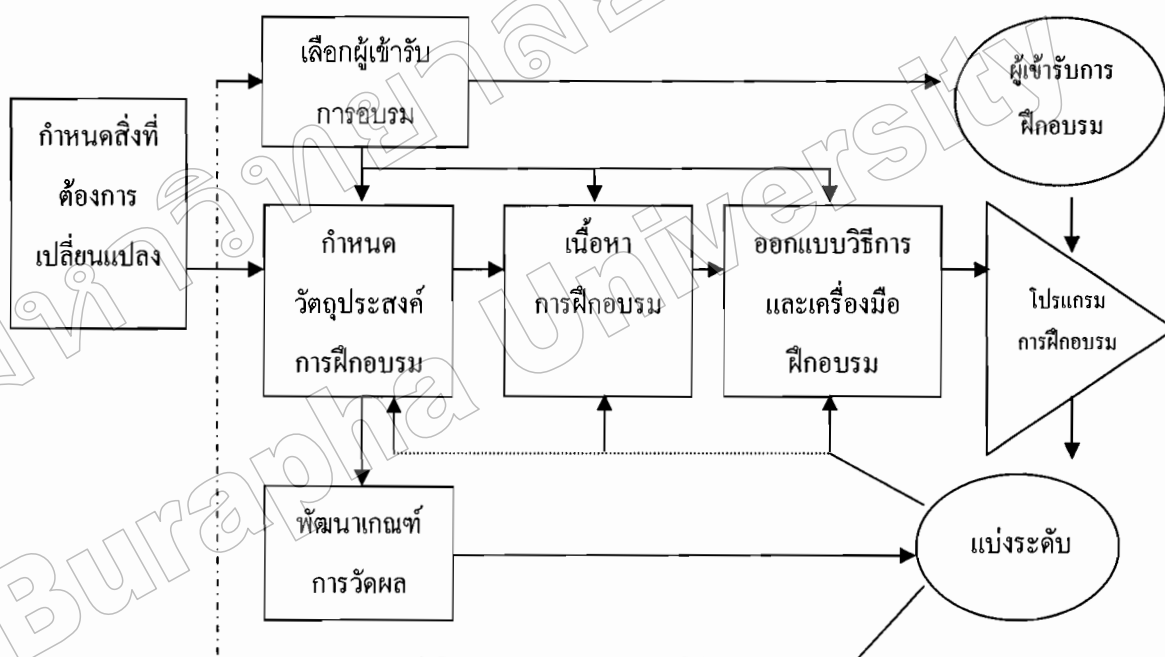
7. โปรแกรมการฝึกอบรม (Training Programmed) เป็นการรวบรวมวิธีการ เครื่องมือ และกิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้ออกแบบเอาไว้ มาประกอบรวมเข้ากับหลักจิตวิทยาการฝึกอบรม และ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นของฝึกอบรม

8. การแบ่งระดับ (Graduates) พิจารณาจากความสำคัญที่สุดของตัวบ่งชี้ในการประเมินผล และ โปรแกรมการฝึกอบรม เป็นเกณฑ์ในการแบ่งทักษะปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม

9. ผู้เข้ารับการอบรม (Trainees) ผู้เข้ารับการอบรมที่เลือกเข้ารับการอบรมจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถหลากหลาย ต้องทำการทดสอบเพื่อประเมินความสามารถที่กำหนดให้นำไปใช้กับภาระงานใหม่ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการบางครั้งก็มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นที่อยู่ภายนอกกระบวนการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และ ความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ระดับของค่าจ้าง สถานภาพในการปฏิบัติงาน

ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการถ่ายทอดอย่างเป็นธรรมชาติ และมีความสัมพันธ์อย่างมากทางจิตวิทยา อันเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างความรู้ และทักษะในการดำรงชีวิตของบุคคล ตามที่ต้องการกับโปรแกรมการฝึกอบรม การตัดสินใจเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรมจะมีผลกระทบทั้ง วัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระ รวมทั้งการออกแบบขั้นตอนของการฝึกอบรม

10. ผลย้อนกลับ (Feedback) การพัฒนาระบบฝึกอบรมจะต้องกำหนดให้สามารถปรับปรุง และเพิ่มเติมบางสิ่งเข้าไปในหน่วยย่อยของระบบได้ โดยนำเกณฑ์การวัดผลมากำหนดระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการอบรม หากผลสัมฤทธิ์ในระดับใดยังไม่เป็นไปตามต้องการก็สามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและเพิ่มเติมในวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งการคัดเลือกผู้รับการอบรมได้



ภาพที่ 18 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Patrick (1998, p. 115)

Chang (1998, pp. 15-16) เสนอว่า ระบบการฝึกอบรมประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 6 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการฝึกอบรม (Identify Training Needs) โดยการตัดสินใจว่าจะอบรมอย่างไรจึงจะปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่เกิดจากการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 จัดทำแผนวิธีดำเนินการ (Map the Approach) เลือกวิธีการฝึกอบรมจากวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อผลการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย และการปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน