

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลต่าง ๆ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยนำเสนอรายละเอียดด้านดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร
2. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้
4. แนวคิดและทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructionism)
5. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
6. การฝึกอบรม
7. ครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา
8. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน
9. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
10. การวัดเจตคติ
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรที่ดีต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้มีเนื้อหาสาระทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง ซึ่งมีนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับหลักสูตร ดังนี้

1. ความหมายของหลักสูตร

ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ พอจะสรุปได้ว่าหลักสูตรมีความหมายหลายประการ ตั้งแต่ความหมายของหลักสูตรระดับชาติจนถึงหลักสูตรระดับการเรียน.0การสอนในชั้นเรียน ดังนี้

สุมิตร คุณานุกร (2536, หน้า 2 - 3) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 2 ระดับได้แก่ หลักสูตร หมายถึง แนวทางการจัดการศึกษาของชาติเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะตามที่สังคมประเทศชาติต้องการ ซึ่งเป็นไปตามปรัชญา ค่านิยมของคนในชาติ และนโยบายของประเทศ และหลักสูตร หมายถึง แนวทางของโรงเรียนที่จะจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาเพื่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทุกด้าน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 3) ให้ความหมายหลักสูตร ในความหมายที่แคบที่สุด คือ วิชาที่สอนซึ่งจะบ่งบอกความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผลให้กับครูผู้สอน

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 6) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง แนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องคอยตะล่อม ชักจูง และตกแต่งการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 12) ให้ความหมายว่า หลักสูตรในความหมายของ ขอบเขตข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง เอกสารที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ประกอบด้วยรายละเอียดของจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน รายละเอียดของเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียน และเวลาที่ใช้ในการเรียน หลักสูตร หมายถึง กลุ่มของความตั้งใจเกี่ยวกับโอกาสในการจัดให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาร่วมกับ ผู้อื่นและสิ่งอื่น ๆ ในระยะเวลาและเนื้อหาที่จัดไว้

เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander, & Lewis, 1981, p. 8) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนการสอนที่จัดโอกาสในการเรียนรู้ ให้แก่บุคคลที่ได้รับการศึกษา

โอลิวา (Oliva, 1992, pp. 8 - 9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็น

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตรจึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำ ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไรหรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เช่น หลักสูตรคือ การถ่ายทอด มรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรใน ลักษณะนี้ เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตร มีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลักสูตร เพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตร ในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตรคือกระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตรคือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตรคือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

โวลีวา ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน โดยแผนงานต่าง ๆ จะถูกกำหนดเป็นลบลักษณ์อักษร มีขอบเขตกว้างขวาง หลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้นหลักสูตรอาจเป็นหน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (Course) หรือเป็นรายวิชาย่อย (Sequence of Courses) ทั้งนี้ แผนงานหรือโครงการทางการศึกษาดังกล่าว อาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน ภายใต้การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา

โซเวลล์ (Sowell, 1996, p. 5) ได้อธิบายว่า เป็นเรื่องปกติที่นิยามความหมายของหลักสูตรมีความแตกต่างกันไปเพราะบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกัน หรือไม่ได้แยกหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม โซเวลล์ ได้สรุปว่า หลักสูตรคือ การสอนอะไรให้แก่ผู้เรียน ซึ่งมีความหมายที่กว้างขวางที่รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ทักษะ และทัศนคติ ทั้งที่ได้กำหนดไว้และไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวพบว่าการให้นิยามแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีเกณฑ์ที่ใช้ในการอธิบายแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึง แนวการจัดประสบการณ์ และ/หรือ เอกสาร ที่มีการจัดทำเป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

2. ความสำคัญของหลักสูตร

ความสำคัญของหลักสูตรที่มีต่อการจัดการศึกษานั้น นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวตรงกันว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ช่าง บัควรี (2542, หน้า 6 - 7) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะหลักสูตรเป็นส่วนกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดที่บ่งชี้ว่า ผู้เรียนควรเรียนรู้อะไร มีเนื้อหาสาระมากน้อยเพียงไร ควรได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะในด้านใด และควรมีพัฒนาการทั้งในส่วน ofร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างไร

นอกจากนี้ สุมิตร คุณานุกร (2536, หน้า 199 - 200) กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรว่าหลักสูตรมีความสำคัญ เพราะเป็นเครื่องชี้แนวทางหรือเป็นบทบาทบัญญัติของรัฐในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นเกณฑ์มาตรฐาน

ทางการศึกษา และควบคุมการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ปฎิ นันทวงศ์ และไพโรจน์ คังวิเศษ (2543, หน้า 9) สรุปความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นเอกสารที่กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามที่พึงประสงค์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ

จากความสำคัญของหลักสูตรข้างต้น สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะหลักสูตรเป็นเอกสารซึ่งเป็นแผนการหรือโครงการจัดการศึกษาที่ระบุแนวทางการจัดมวลงประสบกการณั เป็นส่วนกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

3. องค์ประกอบของหลักสูตร

หลักสูตรจะต้องมีรายละเอียดที่จำเป็นซึ่งจะสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและนำไปใช้ได้จากการศึกษาเอกสาร พบว่า องค์ประกอบที่จำเป็นของหลักสูตรได้มีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

รุจิรี ภูสาระ (2545, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรหมายถึงส่วนที่อยู่ในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรไปด้วย

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7 - 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญประกอบด้วย

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education Goals and Policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึงผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มีรวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional Objectives) หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

ไทเลอร์ (Tyler, 1968, p. 1) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (Education Purpose) ที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดผล
2. ประสบการณ์ (Education Experience) ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้จุดมุ่งหมายบรรลุผล
3. วิธีการจัดประสบการณ์ (Organization of Education Experience) เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผล (Determination of What to Evaluate) เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมาย

ที่ตั้งไว้

ทาบ (Taba, 1962, pp. 422 - 423) ให้ความเห็นว่าหลักสูตรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาของหลักสูตร
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. วิธีการประเมินผล

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1981, pp. 107 - 109) ให้ความเห็นว่าหลักสูตรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. เนื้อหาสาระและวิธีการจัด ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรประกอบด้วย จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ
3. แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน หรือ ข้อความที่กล่าวถึงแนวทางในการวางแผนการเรียนการสอน

4. การประเมินผล ซึ่งหมายถึง ระบบแนวทางการประเมินคุณค่าของหลักสูตร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าหลักสูตร ประกอบด้วย

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
 2. จุดประสงค์เฉพาะของหลักสูตร
 3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ
 4. การจัดเนื้อหาและประสบการณ์
 5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 6. การประเมินผล
- 4. ความหมายการพัฒนาหลักสูตร**

ในการจัดการศึกษานั้นหลักสูตรเป็นแกนสำคัญในการดำเนินงานเพราะหลักสูตรเป็นเสมือนแนวทางและเครื่องมือในการจัดการศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของหลักสูตรไว้หลายลักษณะ ส่วนใหญ่มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาหลักสูตร” ไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2532) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า “การพัฒนา” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Development” มีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้นและการทำให้เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาหลักสูตรจึงมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสมบูรณ์ขึ้น กับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเลย

ทาบา (Taba, 1962, p.10) ได้กล่าวไว้ว่า “การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร ”

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความเห็นว่า “การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับ โรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่ ”

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1981, p. 8) ให้ความหมายว่า “การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับนักเรียนด้วย”

โวลเวลล์ (Sowell, 1996, p. 16) ให้ความหมายว่า “การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นการทำให้หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่ 2 เป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน” จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม การพัฒนาหลักสูตร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาถึงข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นสมบูรณ์ สามารถสนองความต้องการของบุคคล และสังคม

โอลิวา (Oliva, 2001, p. 153) ได้เสนอกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรในปี ค.ศ. 2001 ขึ้น มีขั้นตอน 17 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ คือ (1) ระบุความต้องการของผู้เรียน โดยทั่วไป (2) ระบุความต้องการของสังคม (3) กำหนดปรัชญาและความมุ่งหมายของการศึกษา (4) ระบุความต้องการของนักเรียนใน โรงเรียน (5) ระบุความต้องการเฉพาะชุมชน (6) ระบุความต้องการของเนื้อหาวิชา (7) ระบุเป้าประสงค์หลักสูตรของโรงเรียนแต่ละแห่ง (8) ระบุวัตถุประสงค์หลักสูตรของโรงเรียน (9) การรวบรวมและการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตร (10) ระบุเป้าประสงค์การให้ความรู้ (11) ระบุจุดประสงค์การให้ความรู้ (12) เลือกยุทธศาสตร์การให้ความรู้ (13) การเลือกที่จะประเมินความชำนาญในขั้นแรก (14) ส่งเสริมสนับสนุนยุทธศาสตร์การให้ความรู้ (15) การเลือกการประเมินความชำนาญในขั้นสุดท้าย (16) การประเมินความรู้และการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบความรู้ (17) การประเมินหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบหลักสูตรของโรงเรียน

5. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร มีความหมายที่ครอบคลุมในหลายมิติตั้งแต่ การวางแผนหลักสูตร จัดทำหลักสูตรหรือยกร่างหลักสูตร (Curriculum Planning) การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ (Curriculum Implementation) และการประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การพัฒนาหลักสูตรให้ดีและมีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในแต่ละมิติว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (Oliva, 1992, pp.14 - 15) ทั้งนี้ รายละเอียดของมิติในการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้

- พื้นฐาน
1. การวางแผนจัดทำหลักสูตรหรือยกร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล
 2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 3. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
 4. การกำหนดการวัดและประเมินผล
 5. การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 6. การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน การเตรียมบุคลากร การบริหารหลักสูตร และการสอนตามหลักสูตร
 7. การประเมินผลหลักสูตร ประกอบด้วย การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ
- สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 36) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร โดยตั้งเป็นคำถาม 4 ข้อ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนจะต้องให้เด็กได้รับ
 2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้
 3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
 4. จะพิจารณาได้อย่างไรว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นได้บรรลุแล้ว
- ทาบ (Taba, n.d. อ้างถึงใน สงัด อุทรานันท์, 2532, หน้า 37) ได้เสนอลำดับขั้นของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาสอน
4. จัดลำดับเนื้อหาสาระ
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
6. จัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้
7. กำหนดวิธีการประเมินผลและแนวทางปฏิบัติ

6. แนวคิดและรูปแบบการประเมินหลักสูตร

หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพราะเป็นการขยายแนวคิดในการจัดการศึกษาหรือปรัชญาการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นหากสามารถสร้างหลักสูตรที่ดีได้ ย่อมจะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ การที่จะทราบได้ว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นไว้นั้น

เหมาะสมหรือไม่เพียงใดนั้น จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผล การประเมินผลหลักสูตรจึงเป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และเนื่องจากหลักสูตรนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ไม่สามารถกำหนดไว้ตายตัวได้ การพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไปตั้งแต่การสร้างหลักสูตรจนถึงการนำไปใช้ในโรงเรียน

การประเมินผลหลักสูตรนี้ เริ่มได้รับความสนใจในวงการศึกษามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา โดย สตัฟเฟิล บีม (Stufflebeam, 1971) และคณะได้ให้แนวคิดใหม่ในการประเมินผลหลักสูตรว่า “การประเมินผลหลักสูตรเป็นกระบวนการในการหาข้อมูล เก็บข้อมูล เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกอื่นที่ดีกว่าของเดิม” และในการหาข้อมูลหรือเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผลนั้น ก็จำเป็นต้องใช้การวิจัย เพราะว่า “การประเมินสิ่งใดก็ตามจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าไม่มีการวิจัยเป็นเครื่องมือ” การประเมินผลหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่ทำต่อเนื่องกัน ตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนจัดทำหลักสูตรต้นแบบ จนกระทั่งได้หลักสูตรแม่บทที่เสร็จสมบูรณ์จนถึงขั้นนำไปใช้ และยังคงต้องมีการประเมินต่อไปอีกอย่างไม่มีวันจบสิ้น กิจกรรมในการประเมินผลในขั้นต่าง ๆ นั้น นักพัฒนาหลักสูตรผู้รับผิดชอบจะต้องมีความรู้ความเข้าใจไม่แต่เพียงการบริหารงานการประเมินผลเท่านั้น แต่จะต้องมีความรู้ด้านวิชาการ รวมทั้งรูปแบบและเทคนิคของการประเมินผลด้วย

การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร กล่าวคือผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรต่อไป (ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, 2529, หน้า 211)

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

Worthen and Sanders (1973, p. 129) กล่าวว่า “การประเมินหมายถึง การกำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ข้อมูลที่จะตัดสินคุณค่า โปรแกรมผลผลิต กระบวนการวัตถุประสงค์ หรือแสวงหาทางเลือก เพื่ออรรถประโยชน์ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์” ซึ่งสอดคล้องกับไพศาล หวังพานิช (2536, หน้า 2) ที่กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการวัดแล้วนำมาพิจารณาตัดสิน คุณภาพ หรือคุณค่าของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างมีหลักเกณฑ์ ส่วน ทักแมน (Tuckman, n.d. อ้างถึงใน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 93) กล่าวว่า การประเมิน เป็นวิธีการ (Means) ในการพิจารณาตัดสินว่า แผนงาน/ โครงการ(Program) ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โอлива (Oliva, 1992, p. 476) และสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971, p. 40 อ้างถึงใน ชำรง บัวศรี, 2542, หน้า 328) ให้ความหมาย การประเมินผล เป็นกระบวนการวิเคราะห์ วิจัย กำหนด รวบรวม และประมวลข้อมูลที่มีประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ นอกจากนี้ กัลโล (Gullo, 1994, p. 11) ให้ความหมาย การประเมินผลว่า เป็นกระบวนการ

ตัดสินค่านิยม และคุณค่าขั้นสุดท้ายของโปรแกรมการศึกษาต่าง ๆ ได้มาทั้งวิธีการสังเกตอย่างเป็นระบบและไม่เป็นระบบ

การประเมินหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายที่ครอบคลุมขอบข่ายหลายประการ โดยประเมินจุดมุ่งหมาย และขอบข่ายของหลักสูตร คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับหลักสูตร ความสามารถของนักเรียน ความสำคัญของรายวิชาต่าง ๆ ผลสัมฤทธิ์ของนำจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ไม่ใช่และวัสดุสื่อการเรียนต่าง ๆ เป็นต้น ทาบา (Taba, 1962, p. 52) ซึ่งสอดคล้องกับ โชติ เพชรชื่น (2529, หน้า 570) และ ทิศนา แจมมณี (2548, หน้า 134) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาหาคุณค่า ความถูกต้อง ความเหมาะสมของการวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร และความสอดคล้องขององค์ประกอบระบบการทำงาน การบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านหลักสูตร และผลผลิต

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 217) ได้กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรสอดคล้องกันว่า “การประเมินหลักสูตร หมายถึงกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพิจารณาหาคุณค่าของหลักสูตร จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง แก้ไข ส่วนประกอบของหลักสูตรให้เหมาะสมและมีคุณภาพยิ่งขึ้น” จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร ได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรสอดคล้องกันดังนี้

โอลิวา (Oliva, 2001, pp. 480 - 481) ได้ให้ความหมายของการประเมินผล ไว้ว่า การประเมินผลคือ กระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมแล้วนั้น ในการทำการตัดสินใจ ซึ่งกระทำเพื่อจุดประสงค์ของการทำให้เกิดเป็นระบบ แบบแผนที่ดีขึ้นการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตร ถึงแม้การประเมินผลนั้น ทำให้เข้าใจว่าเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ ส่วนการวิจัยนั้น ทำให้เข้าใจว่าเป็นกระบวนการของการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นหลักสำคัญในการทำการตัดสินใจก็ตาม

จากข้อมูลดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลจากเค้า โครงรูปแบบของหลักสูตร การบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านหลักสูตรและผลผลิตที่ได้รับจากการจัดการศึกษา เพื่อนำมาตัดสินหาคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด สิ่งใดที่ควรแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา หรือยกเลิก

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงในสาขาหลักสูตรหลายท่านกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

แมคเนล (Mcneil, 1981, p. 153) กล่าวว่า “เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการเลือกหลักสูตร เพื่อนักพัฒนาหลักสูตร จะได้ว่า ควรจะปรับปรุงหลักสูตรตรงไหนและอย่างไร และเพื่อที่จะให้ครูใช้หาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน”

ทาบ (Taba, 1962, p. 310) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตร กระทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ซึ่งการประเมิน ดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ได้แก่ จุดประสงค์ขอบเขตของเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ การใช้สื่อ และวัสดุการสอน ฯลฯ

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1981, p. 30) ได้กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ยุ่งยากและซับซ้อนต้องอาศัยเทคนิคต่าง ๆ มาประกอบการประเมินผลหลักสูตรและได้จำลำดับขั้นตอนของการประเมินผลหลักสูตรไว้ 5 ประการดังนี้

1. การประเมินผลจุดมุ่งหมายในระดับต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไปของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และจุดมุ่งหมายในการสอน เพื่อดูว่าจุดมุ่งหมายเหล่านี้เหมาะสม สอดคล้องกับตัวผู้เรียนและสภาพสิ่งแวดล้อมหรือไม่เพียงใด ภาษาที่ใช้ยุ่งยากแก่การสื่อสาร การกำหนดจุดมุ่งหมายไว้สูงเกินไป ยากแก่การปฏิบัติหรือไม่
2. การประเมินผลโครงการการศึกษาของโรงเรียนทั้งหมด ทั้งนี้เป็นการประเมินผลโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เช่น การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรใหม่ การดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณ การแนะแนว ห้องสมุด โรงฝึกงาน การดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ได้กระทำไปมากน้อยแค่ไหนและโครงการที่ได้กระทำไปมีประสิทธิภาพหรือไม่
3. การประเมินผลทางเลือกเนื้อหาสาระวิชา การเลือกและจัดประสบการณ์เรียนสื่อการเรียน ว่าได้จัดและดำเนินไปเหมาะสมมากน้อยเพียงใด การจัดประสบการณ์เรียนได้สัดส่วนกันครบทุกด้านและมีความเหมาะสมหรือไม่
4. การประเมินผลการสอน การประเมินผลขั้นนี้ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ในห้องเรียน การประเมินผลระดับขั้นนี้ก็เพื่อจะดูว่า การสอนของครูดำเนินไปโดยยึดถือหลักสูตรเป็นหลักหรือไม่ การสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ การสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนก็คือ ความสำเร็จในการสอนของครู เพื่อการดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั่นเอง

5. การประเมินผลโครงการของหลักสูตร ถึงแม้ว่าการประเมินผลแต่ละโครงการได้วางแผนและขั้นตอนของการประเมินผลไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่การดำเนินงานอาจจะมีข้อผิดพลาดได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การประเมินผลเพื่อสรุปผลของหลักสูตรผิดพลาดไปได้ ฉะนั้นจึงต้องมี การประเมินผลโครงการเพื่อตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง

เอกวิทย์ ฌ ถกลาง (2525, หน้า 13) กล่าวถึง จุดประสงค์ของการประเมินหลักสูตรว่า เพื่อติดตามให้รู้หลักสูตรที่นำออกใช้เหมาะสมหรือไม่ เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ในประเทศไทย ขณะนี้ทั้งในแง่สิ่งแวดล้อม และตัวผู้เรียน ครู อาจารย์ และระบบบริหารหลักสูตร

ทิสนา แจมมณี (2545, หน้า 21) สรุปจุดมุ่งหมาย ในการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่

2. เพื่อตัดสินใจว่า การวางเค้าโครงและรูประบบของหลักสูตรตลอดจนการบริหารงาน และการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่

3. เพื่อวัดดูว่า ผลผลิตคือผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 218 - 219) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรโดยทั่ว ๆ ไป จะมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร โดยตรวจสอบดูว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมา นั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

2. เพื่อวัดผลดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตร และการบริหารและบริการหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่

3. การประเมินผลจากผู้เรียนเอง หรือการประเมินผลผลิตเพื่อตรวจสอบดูว่ามีลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192 - 193) กล่าวว่า โดยทั่วไปการประเมินหลักสูตรใด ๆ ก็ตามจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกันดังนี้ คือ

1. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร

2. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแลและการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปอีกหรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลักจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่ อย่างไร

จากจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างไร

2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่

3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินไปในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรเช่น จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรจะได้เป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันทั่วทั้ง

4. เพื่อตัดสินว่า การบริหารงานด้านวิชาการและบริหารงานด้านหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากการผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่

6. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตร

7. เพื่อช่วยในการตัดสินว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเพื่อยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด และเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

สรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายของการประเมิน ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพองค์ประกอบของหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเหมาะสมสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและผู้เรียน
2. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาคุณค่าขององค์ประกอบของหลักสูตร
3. เพื่อประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตรเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตร
4. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน
5. เพื่อปรับปรุงการบริหารหลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบ และวิธีการประเมินหลักสูตร ซึ่งมีนักการศึกษาได้เสนอไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริฟเวน

สคริฟเวน (Scriven, n.d. อ้างถึงใน เขาวดี ราชชัญญะวิบูลศรี, 2544, หน้า 34)

ได้กล่าวว่าการประเมินมีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินอยู่เพื่อประโยชน์ ในการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น โดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) และการประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อโครงการสิ้นสุดเพื่อประโยชน์ ในการศึกษาคุณค่าของโครงการ สคริฟเวน ได้แบ่งลักษณะของการประเมินเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินที่อยู่ในโครงการระหว่างการดำเนินโครงการหรือดำเนินหลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back)
2. การประเมินผลรวมหรือประเมินรวบยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินสรุปผลของหลักสูตร ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตรแล้วเพื่อเป็นการตัดสินคุณค่าของการใช้หลักสูตร ตลอดจนหาจุดเด่น ข้อบกพร่องของการใช้หลักสูตรที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อนำไปใช้กับหลักสูตรอื่นต่อไป
3. การประเมินภายใน (Intrinsic Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ภายในตัวมันเอง เช่น การประเมินเนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนการให้คะแนน เจตคติของครู เป็นต้น

4. การประเมินผลสำเร็จ (Pay – off Evaluation) เป็นการประเมินผลการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนเพื่อผลที่เกิดขึ้นกับครู เกิดกับผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจแนวคิดของการประเมิน 4 ลักษณะดังกล่าว

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตก (Stake)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรสเตกเป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก สเตก (Stake, 1972, p. 191) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่าเป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมิน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตัดสินคุณค่า สเตกมีจุดมุ่งหมายที่จะประเมินผลหลักสูตร โดยการประเมินส่วนประกอบของการจัดการเรียนการสอนหลาย ๆ ส่วน โดยไม่เพียงแต่พิจารณาเฉพาะผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรเท่านั้น ดังนั้น สเตก จึงเห็นว่าข้อมูลที่ควรพิจารณาในการประเมินหลักสูตรมี 3 ด้าน คือ

1. ด้านสิ่งที่มาก่อน (Antecedents) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตรและ เป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนการใช้หลักสูตรแล้ว ประกอบด้วย 7 หัวข้อคือ บุคลิกลักษณะของนักเรียน บุคลิก และนิสัยของครู เนื้อหาในหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การสอน อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียน ลักษณะ ของชุมชน
2. ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Transactions) ปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง ฯลฯ เป็นขั้นของการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ การสื่อสาร การแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ บรรยากาศของ สิ่งแวดล้อม
3. ด้านผลผลิต (Outcomes) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทักษะคตินักเรียน ทักษะของนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของอัลคิน

รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของอัลคิน (Alkin, 1969, pp. 2 - 9) มีสิ่งที่จะต้อง ประเมินอยู่ 5 อย่าง คือ

1. เพื่อรวบรวมข้อสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับระบบ หรือเรียกว่าการประเมินระบบ
2. เพื่อรวบรวมข้อสนเทศสำหรับช่วยในการเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับ เป้าหมายทางการศึกษา หรือเรียกว่า ประเมินการวางแผนหลักสูตร

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะที่จำเป็นสำหรับให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ใช้หลักสูตร หรือเรียกว่า ประเมินการใช้หลักสูตร

4. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะระหว่างที่กำลังใช้หลักสูตรอยู่ เช่น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย ผลผลิตที่ไม่ได้หวังว่าจะเกิดขึ้น ข้อเสนอแนะดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตร หรือเรียกว่า ประเมินการปรับปรุงหลักสูตร

5. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะให้ผู้ทำการตัดสินใจ ได้พิจารณาคุณค่าของหลักสูตรตลอดทั้งความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ที่นำหลักสูตรนั้นไปใช้ต่อไปหรือเรียกว่าการประเมินเพื่อการรับรองหลักสูตร

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์

ไทเลอร์ (Tyler, n.d. อ้างถึงใน โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 228 - 229) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรว่า “ การประเมินเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ (Performance) ของนักเรียนกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้” และมีความเชื่อว่า ถ้าจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้มีความชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว การประเมินจะดำเนินไปได้เป็นอย่างดี จากแนวความคิดนี้จะเห็นได้ว่า หลักสูตรใด ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นดูได้จากผลผลิตของหลักสูตรว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในตอนแรกหรือไม่ แนวความคิดนี้บางคนเรียกว่า “รูปแบบที่ชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายเป็นหลัก” (Goal Attainment Model) ซึ่งได้แสดงความสัมพันธ์ของจุดมุ่งหมาย การจัดประสบการณ์ความรู้ และการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

รูปแบบการประเมินหลักสูตรขณะดำเนินการของโพรวิส

โพรวิส (Porvas, n.d. cited in Worthen & Sanders, 1973, pp. 170 - 186) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตร เรียกว่า รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องกัน (The Discrepancy Evaluation Model) คือในการประเมินหลักสูตรควรกระทำ 5 ขั้นตอนหลัก คือ การนิยามหลักสูตร (Program Definition) การเตรียมการหรือดำเนินการ (Installation) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) กระบวนการประเมินดังกล่าวนี้เป็นการพิจารณาตัดสินในแต่ละขั้นสืบเนื่องกัน โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติจริงกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ขณะเดียวกันก็พิจารณามาตรฐานที่ตั้งไว้เพื่อใช้สำหรับเปรียบเทียบในครั้งต่อไป

รูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแบบจำลองชิป (CIPP Model)

คณะกรรมการประเมินผลระดับชาติของ ฟาย เดลตา แคปปา (The Phi Delta Kappa National Study Committee on Evaluation) ซึ่งมี แคเนียล สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) ในฐานะประธานเป็นผู้สร้างและเผยแพร่รูปแบบของการประเมินผลที่เรียกว่าชิปปี้ (CIPP) ซึ่งเป็นตัวย่อ

ของ 4 คำในภาษาอังกฤษ คือ Context Input Process และ Product รูปแบบนี้ได้แสดงให้เห็นถึงชนิดของการประเมินผล ชนิดของการกำหนดการตัดสินใจ ชนิดของการตัดสินใจ และชนิดของการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำผลของการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจทางเลือกต่าง ๆ โดยได้เสนอแบบจำลองซิปปี เพื่อการประเมิน 4 ด้าน คือเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติจริงความสอดคล้อง/ไม่สอดคล้องระหว่างการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์ยกเลิก ปรับปรุง

1. การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมิน วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา สภาพทั่ว ๆ ไป หรือปัญหาอันนำไปสู่การพัฒนาวัตถุประสงค์หรือปรับปรุงหลักสูตรมีวิธีการประเมิน 2 วิธี คือ

1.1 การประเมินสถานะแวดล้อม เพื่อหาโอกาสและแรงผลักดันจากภายนอกระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้พัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น โดยการใช้การสำรวจปัญหาภายในขอบเขตที่กำหนดอย่างกว้างขวาง เช่น การประเมินค่านิยมของชุมชนแนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจ สถิติประชากร ฯลฯ ซึ่งการสำรวจปัญหาเหล่านี้สามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต ซึ่งมีประโยชน์ในการวางแผนโครงการ ต่อไป

1.2 การประเมินผลโดยเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริง (Actual re Sult) กับ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ การประเมินแบบนี้ทำให้ทราบว่าวัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) คือ ประเมินตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่นำสู่ระบบการศึกษา คือ ผู้สอน ผู้เรียน และสิ่งประกอบอื่น ๆ ได้แก่ ตำรา สื่อทัศนูปกรณ์และสถานที่เรียน เป็นต้น ซึ่งการประเมินปัจจัยเบื้องต้นจะช่วยให้ได้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจว่าในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพนั้น ควรปรับปรุงในปัจจัยเบื้องต้นใดบ้าง

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) คือ การประเมินเพื่อหาข้อมูลที่เป็นแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการอย่างดี และประหยัด ในการประเมินหลักสูตรในด้านกระบวนการนี้ ก็คือ การประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล การเรียนการสอนนั่นเอง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่า วิธีดำเนินการ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่ และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ มีความคลาดเคลื่อนประการใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการหรือหลักสูตรหรือเป็นการประเมินผลผลิตที่ได้จากหลักสูตร โดยการนำผลที่ได้จากการวัด เปรียบเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute) หรือเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criteria)

ที่กำหนดไว้ก่อนแล้วและทำการแปลผล โดยอาศัยรายงานจากการประเมินบริบท ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วยเพื่อให้เห็นขั้นตอนของแบบจำลองซิป

สรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรมีแนวคิดและรูปแบบในการประเมินหลักสูตรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การประเมินผลผลิตของหลักสูตร ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในตอนแรกหรือไม่ โดยใช้วิธีการประเมินกระบวนการของหลักสูตร ซึ่งมีขั้นตอนในการประเมินที่แตกต่างกัน เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินหลักสูตร ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโอลิวา (Oliva, 1992, pp.14-15) และการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler, n.d. อ้างถึงใน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 228-229) ดังนี้

1. การวางแผนหลักสูตร โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Study and Analysis) เป็นการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบและรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม
2. จัดทำหลักสูตรหรือกร่างหลักสูตร (Curriculum Planning) โดยนำไปใช้ในขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Design and Development) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการศึกษาเอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ในขั้นตอนที่ 1
3. การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ (Curriculum Implementation) และการประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) โดยนำไปใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรภาคสนาม (Field Test)
4. การประเมินข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ (Performance) กับจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ตามแนวคิดของไทเลอร์ ที่ได้เสนอว่า หลักสูตรใด ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นดูได้จากผลผลิตของหลักสูตรว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในตอนแรกหรือไม่ แนวความคิดนี้บางคนเรียกว่า “รูปแบบที่ยึดความสำเร็จของเป้าหมายเป็นหลัก” (Goal Attainment Model) โดยนำไปใช้ในขั้นตอนการติดตามผล (Follow Up) เป็นการติดตามประเมินผลการนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

กรอบแนวคิดหลักสูตรอิงมาตรฐาน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จัดเป็นหลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน กล่าวคือหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมาย หรือเป็นกรอบทิศทางในการกำหนดเนื้อหา ทักษะหรือกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถบรรลุมาตรฐานที่กำหนด โดยมีกรอบแนวคิดที่สำคัญคือเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ซึ่งองค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

Learn to know หมายถึง การเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างอันจะเป็นประโยชน์ต่อไป ได้แก่ การแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ต้องการ ต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ และรวมทั้งการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่

Learn to do หมายถึง การลงมือทำหรือ การประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้ได้รับการศึกษามารวมทั้งเพื่อประกอบอาชีพในการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Learn to be หมายถึง การรู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ เป็นตัวของตัวเองและพัฒนาศักยภาพให้เต็มศักยภาพหรือพัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพราะทุกคนยังสามารถที่จะดึงเอาความรู้ความสามารถออกมาใช้ประโยชน์ได้อีกถ้าได้รับการส่งเสริมกระตุ้นเพียงพอ

Learn to with together หมายถึง การดำเนินชีวิตร่วมกับคนอื่น ได้อย่างมีความสุข ทั้งในการดำเนินชีวิตในชีวิตครอบครัว และชีวิตการทำงาน

มาตรฐานการศึกษาชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาค้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตาม

ความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 3- 6) เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ไว้ 3 มาตรฐาน

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาค้นคว้าธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหาร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู คณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ผู้เรียน ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน และ 2) ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ หลักการบริหารจัดการ และหลักธรรมาภิบาล

มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมแห่งความรู้ การสร้างวิถีการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง

การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคมแห่งความรู้ การส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม จะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนไทยในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

สรุปได้ว่าจากเป้าหมายการเรียนรู้และมาตรฐานการศึกษาชาติดังกล่าวเป็นกรอบหรือทิศทางในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงได้นำเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายของการจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และ มีความสุข”

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการจัดทำหลักสูตรแบบหลักสูตรอิงมาตรฐานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จึงนำมาใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนรู้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับประเมิน เพื่อให้ผู้เรียนที่อาจใช้วิธีการเรียนรู้ และวิธีแสดงออกซึ่งความสามารถได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ได้ตามศักยภาพของจนส่งผลให้สามารถ ประเมินความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ได้แม่นยำ และครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นทุกด้าน

ที่มาของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ โดยกำหนดจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) แต่จากการวิจัย และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรในช่วงระยะ 6 ปีที่ผ่านมา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2546; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547; สำนักผู้ตรวจราชการและติดตามประเมินผล, 2548; สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย, 2547; Nutravong, 2002; Kittisunthorn, 2003) พบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีจุดดีหลายประการ เช่น ช่วยส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาทำให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และมีแนวคิดและหลักการในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวยังได้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่เป็นปัญหาและความไม่ชัดเจนของหลักสูตรหลายประการทั้งในส่วนของเอกสารหลักสูตร กระบวนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ และผลผลิตที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ได้แก่ ปัญหาความสับสนของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มากทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรเน้นการวัดและประเมินผลไม่สะท้อนมาตรฐานส่งผลต่อปัญหาการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

องค์ประกอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ หลักการ จุดหมาย สมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ กำหนดไว้ดังนี้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2. หลักการ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

2.1 เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2.2 เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ

2.3 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

2.4 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้

2.5 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.6 เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

3. จุดหมาย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

3.4 มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.5 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

4.1 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

4.1.1 ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

4.1.2 ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

4.1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4.1.4 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลการจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

4.1.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

4.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

4.2.1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

4.2.2 ซื่อสัตย์สุจริต

4.2.3 มีวินัย

4.2.4 ใฝ่เรียนรู้

4.2.5 อยู่อย่างพอเพียง

4.2.6 มุ่งมั่นในการทำงาน

4.2.7 รักความเป็นไทย

4.2.8 มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

5. มาตรฐานการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึง หลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- 5.1 ภาษาไทย
- 5.2 คณิตศาสตร์
- 5.3 วิทยาศาสตร์
- 5.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 5.5 สุขศึกษาและพลศึกษา
- 5.6 ศิลปะ
- 5.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 5.8 ภาษาต่างประเทศ

6. ตัวชี้วัด ระบุสิ่งที่นักเรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้การสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน

6.1 ตัวชี้วัดชั้นปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปีในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3)

6.2 ตัวชี้วัดช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6)

7. สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ ทักษะสำคัญ และคุณลักษณะในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดวิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คำนึงในการพัฒนาหลักสูตรในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติจนกระทั่งถึงสถานศึกษา จะต้องสะท้อนคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเป็นกรอบทิศทางในการ

จัดการศึกษาทุกรูปแบบ และครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 1)

2. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

จากรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานดั่งที่กล่าวไว้ในสถานศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่สนองตอบต่อหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นความต้องการของท้องถิ่น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ส่วนนำ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

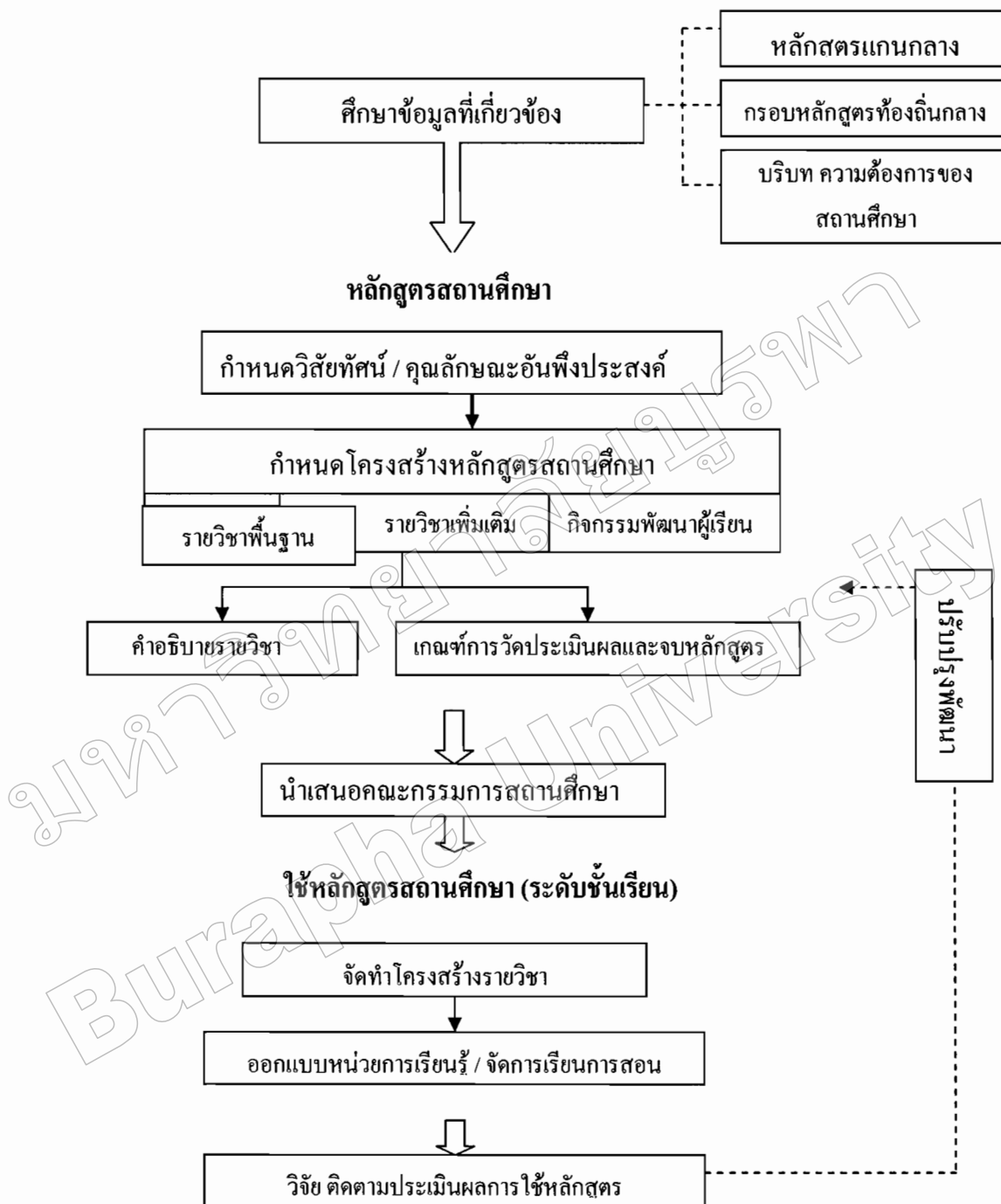
2.2 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เวลาเรียน

2.3 เกณฑ์การจบหลักสูตร ประกอบด้วย เกณฑ์การจบหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.4 คู่มือการวัดและประเมินผลระดับสถานศึกษา

2.4.1 การประเมินในระดับชั้นเรียน ประเมินความก้าวหน้าโดยใช้วิธีการอย่างหลากหลาย

2.4.2 การประเมินในระดับสถานศึกษา ตัดสินผลการเรียนรู้รายปี/ รายภาค การอ่าน คิควิเคราะห์และเขียนตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ถือเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นตัวกำหนดกรอบแนวปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรพิจารณาองค์ประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนานักเรียน
 1. วิสัยทัศน์ ควรเขียนให้เห็นภาพที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในอนาคต โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และเป็นความต้องการของท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูอาจารย์

ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ ในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียน

2. กำหนดพันธกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผล

พันธกิจที่ดีควรมีลักษณะแสดงวิธีดำเนินการของสถานศึกษา และเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ควรนำพันธกิจไปใช้ในการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษาด้วย

3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

นำมาจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (8 ข้อ) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้สอดแทรกหลอมรวมอยู่ในมาตรฐานและตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่แล้ว แต่สถานศึกษาที่สามารถกำหนดเพิ่มเติมได้ หากต้องการเน้นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นของท้องถิ่น แต่หากเห็นว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางฯ ครอบคลุมคุณลักษณะที่จำเป็นเพียงพอแล้วก็สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมอีกก็ได้

4. สมรรถนะของนักเรียนที่สำคัญ

นำมาจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ได้หลอมรวมอยู่ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

5. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

กำหนดจำนวนชั่วโมงของวิชาพื้นฐาน วิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรแกนกลางฯ กำหนด ถ้าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดเกินจำนวนชั่วโมงที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ให้หมายเหตุไว้นอกกรอบโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางฯ แล้วระบุรายวิชาพร้อมจำนวนชั่วโมง

6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา

นำตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้นของแต่ละปี มาวิเคราะห์ทีละตัวชี้วัด ว่ามีอะไรเป็นความรู้ อะไรเป็นทักษะหรือกระบวนการ และอะไรเป็นเจตคติหรือคุณลักษณะ ใน 1 ตัวชี้วัด อาจจะมีไม่ครบทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวก็ได้ จากนั้นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดทั้งหมดของปี มาร้อยเรียงเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา อาจเขียนแยกเป็นความรู้ ทักษะหรือกระบวนการ และเจตคติหรือคุณลักษณะ หรือจะเขียนไม่แยกก็ได้ ซึ่งในคำอธิบายรายวิชา 1 วิชา จะต้องมามีครบ 3 ส่วนร้อยรัดกันอยู่ครบตามที่วิเคราะห์ได้จากตัวชี้วัด และกำหนดรหัสตัวชี้วัดในส่วนท้ายด้วย

7. กำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตร

การนำแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดเป็นเกณฑ์กลางไว้ มาปรับให้เหมาะสม นอกจากนี้
สถานศึกษาต้องตรวจสอบเพิ่มเติมว่าการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูผู้สอน
ดำเนินการนั้น นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5 ประการ ตามที่หลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถ
ในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการ
ใช้เทคโนโลยี โดยการประเมินสมรรถนะสำคัญทั้ง 5 ประการนั้นควรเป็นผลการประเมิน
องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ไปพร้อมๆ กับการประเมินคุณลักษณะอื่นๆ ด้วย

มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ขอบข่าย เนื้อหา สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ภาษาไทยเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เน้นทักษะที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการใช้
ภาษาเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำไปใช้ใน ชีวิตจริง

1. การอ่าน การอ่านออกเสียงคำ ประโยค การอ่านบทร้อยแก้ว คำประพันธ์ชนิด
ต่าง ๆ การอ่านในใจเพื่อสร้างความเข้าใจ และการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากสิ่งที่อ่าน
เพื่อนำไป ปรับใช้ใน ชีวิตประจำวัน

2. การเขียน การเขียนสะกดตามอักขรวิธี การเขียนสื่อสาร โดยใช้ถ้อยคำและรูปแบบ
ต่าง ๆ ของการเขียน ซึ่งรวมถึงการเขียนเรียงความ ย่อความรายงานชนิดต่าง ๆ การเขียน
ตามจินตนาการ วิเคราะห์วิจารณ์ และเขียนเชิงสร้างสรรค์

3. การฟัง การดู และการพูด การฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ การพูดแสดง
ความคิดเห็น ความรู้สึก พูดลำดับเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผล การพูดในโอกาสต่าง ๆ
ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการพูดเพื่อโน้มน้าวใจ

4. หลักการใช้ภาษาไทย ธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของภาษาไทย การใช้ภาษา
ให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสและบุคคล การแต่งบทประพันธ์ประเภทต่าง ๆ และอิทธิพลของ
ภาษาต่างประเทศในภาษาไทย

5. วรรณคดีและวรรณกรรม วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรม เพื่อศึกษาข้อมูล
แนวความคิด คุณค่าของงานประพันธ์ และความเพลิดเพลิน การเรียนรู้และทำความเข้าใจบท
บทร้องเล่นของเด็ก เพลงพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาที่มีคุณค่าของไทย ซึ่งได้ถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด
ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี เรื่องราวของสังคมในอดีต และความงดงามของภาษา เพื่อให้เกิด
ความซาบซึ้งและภูมิใจในบรรพบุรุษที่ได้สั่งสมสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน

สาระและมาตรฐานการเรียนรู้

สาระที่ 1 การอ่าน

มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ
แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและมีนิสัยรักการอ่าน

สาระที่ 2 การเขียน

มาตรฐาน ท 2.1 ใช้กระบวนการเขียนเขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อความ และเขียน
เรื่องราวในรูปแบบต่างๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้า อย่างมี
ประสิทธิภาพ

สาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด

มาตรฐาน ท 3.1 สามารถเลือกฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ และพูดแสดงความรู้ ความคิด
และความรู้สึกในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษาไทย

ท 4.1 เข้าใจธรรมชาติของภาษาและหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษาและพลังของ
ภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา และรักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ

สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม

มาตรฐาน ท 5.1 เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่าง
เห็นคุณค่าและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

คุณภาพผู้เรียน

จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

1. อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ ได้ถูกต้อง เข้าใจ
ความหมายโดยตรงและความหมายโดยนัย จับใจความสำคัญและรายละเอียดของสิ่งที่อ่าน แสดง
ความคิดเห็นและข้อโต้แย้งเกี่ยวกับเรื่องที่อ่านและเขียนกรอบแนวคิด ผังความคิด ย่อความ เขียน
รายงานจากสิ่งที่อ่านได้ วิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล ลำดับความอย่างมีขั้นตอนและความเป็นไป
ได้ของเรื่องที่อ่าน รวมทั้งประเมินความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้สนับสนุนจากเรื่องที่อ่าน

2. เขียนสื่อสารด้วยลายมือที่อ่านง่ายชัดเจน ใช้ถ้อยคำได้ถูกต้องเหมาะสมตามระดับ
ภาษาเขียนคำขวัญ คำคม คำอวยพรในโอกาสต่าง ๆ โฆษณา คติพจน์ สุนทรพจน์ ชีวิตประวัติ
อัตชีวประวัติและประสบการณ์ต่าง ๆ เขียนย่อความ จดหมายกิจธุระ แบบกรอกสมบัตรงาน เขียน
วิเคราะห์ วิวิจารณ์ และแสดงความรู้ความคิดหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล ตลอดจนเขียนรายงาน
การศึกษาค้นคว้าและเขียนโครงการ

3. พูดยุคแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ วิวิจารณ์ ประเมินสิ่งที่ได้จากการฟังและดู นำข้อคิดไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พูดยุครายงานเรื่องหรือประเด็นที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีศิลปะในการพูด พูดในโอกาสต่างๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และพูดโน้มน้าวอย่างมีเหตุผล น่าเชื่อถือ รวมทั้งมีมารยาทในการฟัง ดู และพูด

4. เข้าใจและใช้คำราชาศัพท์ คำบาลีสันสกฤต คำภาษาต่างประเทศอื่น ๆ คำทับศัพท์ และศัพท์บัญญัติในภาษาไทย วิเคราะห์ความแตกต่างในภาษาพูด ภาษาเขียน โครงสร้างของประโยครวม ประโยคซ้อน ลักษณะภาษาที่เป็นทางการ กึ่งทางการและไม่เป็นทางการ และแต่งบทร้อยกรองประเภทกลอนสุภาพ กาพย์ และโคลงสี่สุภาพ

5. สรุปเนื้อหาวรรณคดีและวรรณกรรมที่อ่าน วิเคราะห์ตัวละครสำคัญ วิถีชีวิตไทย และคุณค่าที่ได้รับจากวรรณคดีวรรณกรรมและบทอาขยาน พร้อมทั้งสรุปความรู้ข้อคิดเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

1. อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ ได้ถูกต้องและเข้าใจ ดีความ แปลความ และขยายความเรื่องที่อ่านได้ วิเคราะห์วิจารณ์เรื่องที่อ่าน แสดงความคิดเห็นโต้แย้งและเสนอความคิดใหม่จากการอ่านอย่างมีเหตุผล คาดคะเนเหตุการณ์ จากเรื่องที่อ่าน เขียนกรอบแนวคิด ผังความคิด บันทึกย่อความ และเขียนรายงานจากสิ่งที่อ่าน สังเคราะห์ประเมินค่า และนำความรู้ความคิดจากการอ่านมาพัฒนาตน พัฒนาการเรียน และพัฒนาความรู้ทางอาชีพ และ นำความรู้ความคิดไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต มีมารยาทและมีนิสัยรักการอ่าน

2. เขียนสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้ภาษาได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ ย่อความจากสื่อที่มีรูปแบบและเนื้อหาที่หลากหลาย เรียงความแสดงแนวคิดเชิงสร้างสรรค์โดยใช้โวหารต่าง ๆ เขียนบันทึก รายงานการศึกษาค้นคว้าตามหลักการเขียนทางวิชาการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการอ้างอิง ผลิตผลงานของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งสารคดีและบันเทิงคดี รวมทั้งประเมินงานเขียนของผู้อื่นและนำมาพัฒนางานเขียนของตนเอง

3. ตั้งคำถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ฟังและดู มีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกรื่องที่ฟังและดู วิเคราะห์วัตถุประสงค์ แนวคิด การใช้ภาษา ความน่าเชื่อถือของเรื่องที่ฟังและดู ประเมินสิ่งที่ฟังและดูแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต มีทักษะการพูดในโอกาสต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง พูดยุคแสดงทรรศนะโต้แย้ง โน้มน้าว และเสนอแนวคิดใหม่อย่างมีเหตุผล รวมทั้งมีมารยาทในการฟัง ดู และพูด

4. เข้าใจธรรมชาติของภาษา อิทธิพลของภาษา และลักษณะของภาษาไทย ใช้คำและกลุ่มคำสร้างประโยคได้ตรงตามวัตถุประสงค์ แต่งคำประพันธ์ประเภท กาพย์ โคลง ร่ายและฉันท์

ใช้ภาษาได้เหมาะสมกับกาลเทศะและใช้คำราชาศัพท์และคำสุภาพได้อย่างถูกต้อง วิเคราะห์
หลักการ สร้างคำในภาษาไทย อิทธิพลของภาษาต่างประเทศในภาษาไทยและภาษาถิ่น วิเคราะห์
และประเมินการใช้ภาษาจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

5. วิเคราะห์วิจารณ์วรรณคดีและวรรณกรรมตามหลักการวิจารณ์วรรณคดีเบื้องต้น รู้และ
เข้าใจลักษณะเด่นของวรรณคดี ภูมิปัญญาทางภาษาและวรรณกรรมพื้นบ้านเชื่อมโยงกับการเรียนรู้
ทางประวัติศาสตร์และวิถีไทย ประเมินคุณค่าด้านวรรณศิลป์ และนำข้อคิดจากวรรณคดีและ
วรรณกรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

การจัดทำคำอธิบายรายวิชา

การจัดทำคำอธิบายรายวิชา

คำอธิบายรายวิชา ประกอบด้วย รหัสวิชา ชื่อรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับชั้น

เวลาเรียน รายละเอียดคำอธิบายรายวิชา

1. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้

2. ศึกษาตัวชี้วัดชั้นปี (ม.1 – ม.3)

3. ศึกษาตัวชี้วัดช่วงชั้น (ม.4 – ม.6)

4. ศึกษาสาระการเรียนรู้แกนกลาง

5. ศึกษากรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ

จุดเน้น โรงเรียน

6. ศึกษาการลงรหัสรายวิชาทั้งพื้นฐาน และเพิ่มเติม

การประมวลจัดทำคำอธิบายรายวิชาแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ อันประกอบไปด้วย

ส่วนของสาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์การจัดทำ

คำอธิบายรายวิชา ให้พิจารณาคำสำคัญจาก มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้

ซึ่งจะพบในลักษณะของเนื้อหาสาระ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะของนักเรียน

ที่ต้องการปลูกฝังให้เกิดแก่นักเรียนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่กำหนด

คำอธิบายรายวิชาควรประกอบด้วย ชื่อรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้น รหัส

วิชา จำนวนเวลา หรือจำนวนหน่วยกิต สาระสำคัญโดยสังเขป และมาตรฐานการเรียนรู้และ

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ตามตัวอย่างต่อไปนี้

ท 1101 ภาษาไทย 1	คำอธิบายรายวิชา สาระการเรียนรู้ภาษาไทย	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
ภาคเรียนที่ 1	จำนวน 60 ชั่วโมง	1.5 หน่วยกิต

ศึกษาและฝึกทักษะ หลักการใช้ภาษา การอ่าน การฟัง การดู การพูด การเขียน และวรรณคดีวรรณกรรม เกี่ยวกับ เสียงในภาษาไทย ชนิดและหน้าที่ของคำ แต่งบทหรือกรอง การอ่านออกเสียง อ่านบทหรือยกเว้นประเภทบทบรรยาย บทหรือกรองประเภท กลอนสุภาพ กาพย์ยานี ๑๑ กาพย์ฉบัง ๑๖ กาพย์สุรางคนางค์ ๒๘ อ่านจับใจความจากเรื่องเล่าจากประสบการณ์ บทสนทนา นิทานชาดก วรรณคดีในบทเรียน อ่านเอกสารทางวิชาการที่มีคำ ประโยค และข้อความที่ต้องใช้บริบทช่วยพิจารณาความหมาย งานเขียนประเภทชักจูงโน้มน้าวใจเชิงสร้างสรรค์ อ่านและปฏิบัติตามเอกสารคู่มือ มารยาทในการอ่าน พูดสรุปความ พูดแสดงความรู้ ความคิดอย่างสร้างสรรค์จากเรื่องที่ฟังและดู มารยาทในการฟัง การดู และการพูด การเขียนย่อความจากคำสอน โอวาท คำปราศรัย สุนทรพจน์ บทสนทนา เรื่องเล่าประสบการณ์ เขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาระจากสื่อบทความ ข่าวและเหตุการณ์ประจำวัน เขียนจดหมายส่วนตัว จดหมายขอความช่วยเหลือ จดหมายแนะนำ สรุป วิเคราะห์ คุณค่าและข้อคิดจากวรรณคดีและวรรณกรรม ท่องจำบทอาขยาน และบทหรือกรองที่มีคุณค่าบทอาขยานตามที่กำหนด และบทหรือกรองตามความสนใจ

โดยใช้กระบวนการอ่าน กระบวนการฟัง การดู การพูด กระบวนการเขียนเขียนสื่อสาร สร้างสรรค์ความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา เลือกลักษณะอย่างมีวิจารณญาณ และพูดแสดงความรู้ ความคิด ความรู้สึกในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ แสดงความคิดเห็นและ วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่างเห็นคุณค่าและนำมาประยุกต์ ใช้ในชีวิตจริง รักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติและมีนิสัยรักการอ่านการเขียน มีมารยาทในการอ่าน การฟังการดู

ตัวชี้วัด

ท 1.1*	ม1/1* ม1/2 ม1/3 ม1/4 ม1/5 ม1/6 ม1/9	ท 2.1	ม1/1 ม1/2 ม1/3 ม1/5 ม1/6 ม1/7
ท 3.1	ม1/1 ม1/2 ม1/3	ท 4.1	ม1/1 ม1/3 ม1/5
ท 5.1	ม1/1 ม1/2 ม1/3 ม1/4 ม1/5		

(ท 1.1* หมายถึง มาตรฐานการเรียนรู้ สาระ ที่ 1 การอ่านม1/1* หมายถึง ตัวชี้วัดชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 1)

หน่วยการเรียนรู้ หมายถึง สาระการเรียนรู้ที่จัดเป็นชุดหรือเป็นหมู่ หรือเป็นกลุ่ม ในลักษณะสัมพันธ์เชื่อมโยง หรือบูรณาการเพื่อสะดวกในการจัดการเรียนรู้

การจัดหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน สิ่งที่สำคัญ คือ มาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเกณฑ์คุณภาพสำคัญที่บ่งชี้ถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน “มาตรฐานการเรียนรู้จะบอกถึงสิ่งที่คาดหวังหรือจุดหมายไว้อย่างชัดเจนว่า อะไรคือสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนทุกคนรู้และปฏิบัติได้”

มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ก่อนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดขอบข่ายสาระหลักซึ่งจะใช้เป็นกรอบทิศทางการจัดหน่วยการเรียนรู้ ในการพัฒนานักเรียนให้บรรลุมาตรฐานและเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถนำมาออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐานได้สะดวกและชัดเจนมากขึ้น

การดำเนินการจัดหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครอบคลุมหลักสูตรแกนกลางและหรือสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติม ตามตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตัวอย่าง โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ลำดับ ที่	ชื่อหน่วย การเรียนรู้	มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	สาระการเรียนรู้	เวลา (ชั่วโมง)	น้ำ หนัก คะแนน
1	ทักษะ พื้นฐานทาง ภาษา	ท 1.1 ม1/1 อ่านออกเสียง บทร้อยแก้วและ บทร้อยกรองได้ถูกต้อง เหมาะสมกับเรื่องที่อ่าน	การอ่านออกเสียง ประกอบด้วย - บทร้อยแก้วที่เป็นบทบรรยาย - บทร้อยกรองเช่น กลอน สุภาพ - กาพย์ยานี 11 กาพย์ฉบัง 16 กาพย์สุรางคนางค์ 28	4	
		ท2.1 ม1/1 คัดลายมือตัวบรรจงครึ่ง บรรทัด	การคัดลายมือตัวบรรจงครึ่ง บรรทัดตามรูปแบบ การเขียนตัวอักษรไทย	2	
		ท 3.1 ม1/2 เล่าเรื่องย่อจากเรื่องที่ ฟังและดู	การพูดเล่าเรื่องย่อจาก เรื่องที่ฟังและดู	3	
		ท1.1 ม/3 ระบุเหตุและผลและ ข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็น จากเรื่องที่อ่าน	ประสบการณ์ บทสนทนา นิทานชาดก วรรณคดีใน บทเรียน	3	
		ท2.1 ม1/2 เขียนสื่อสารโดยใช้ ถ้อยคำถูกต้องชัดเจน เหมาะสม และสละสลวย	การเขียนสื่อสาร เช่น การเขียนแนะนำตนเอง การเขียนแนะนำสถานที่ สำคัญ ๆ	3	
		ท 3.1 ม1/3 พูดแสดงความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับเรื่อง ที่ฟังและดู	การพูดสรุปความ พูดแสดง ความรู้ ความคิดอย่าง สร้างสรรค์จาก เรื่องที่ฟังและดู	3	
		ท 4.1 ม1/1. อธิบายลักษณะของ เสียงในภาษาไทย	เสียงในภาษาไทย	2	

จากการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้สาระการเรียนรู้ภาษาไทย พบว่า หลักสูตรสถานศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นตัวกำหนดกรอบแนวปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย ส่วนมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานครูผู้สอนจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดขอบข่ายสาระหลักซึ่งจะใช้เป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้บรรลุมาตรฐานและเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถนำมาออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานได้สะดวกและชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้สาระการเรียนรู้ภาษาไทย มากำหนดเป็นเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ในหน่วยการฝึกอบรมที่ 1 - 3

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้มันเกิดขึ้นได้ทุกแห่งในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้อาจเกิดจากการลองผิดลองถูกจากการวางเงื่อนไข ซึ่งอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดิมกับสิ่งใหม่ ๆ หรือการเรียนรู้แบบใดก็ตามถือว่าเป็นการเรียนรู้ทั้งสิ้น หรืออาจเกิดจากความต้องการเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น และเมื่อเกิดความอยากรู้อยากเห็นแล้วก็จะลงมือกระทำต่าง ๆ การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งแห่งการปรับตัวให้เข้ากับสังคม สามารถดำรงชีวิตและพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น การเรียนรู้ไม่เพียงพอแต่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมทั่วไป การเรียนรู้ของนักเรียนจะเริ่มจากสภาพแวดล้อมทางบ้านและขยายกว้างขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเขาได้ก้าวสู่โรงเรียนซึ่งเป็นแหล่งให้ความรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งความรู้ในวิชาชีพที่จะนำไป ประกอบอาชีพได้

ความหมายของการเรียนรู้

นักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “การเรียนรู้” ซึ่งสรุปได้ว่า นักการศึกษาต่างก็เห็นว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

Klein (1986, p. 102) ได้ให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถาวรอย่างได้สัดส่วนในความสามารถแสดงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นในฐานะผลของประสบการณ์ที่ได้รับความสำเร็จหรือไม่ได้รับความสำเร็จ

Good (1973, p. 41) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือ การเปลี่ยนแปลงในทางตอบสนอง

สรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ที่อาจมีผลสืบเนื่องจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน โดยมีเป้าหมายคือวัตถุประสงค์ ตอบสนอง ความต้องการ หรือแก้ปัญหาที่ตาม การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความรู้สึกที่เป็นผลจากสิ่งเร้า สิ่งแวดล้อม ครู สื่อ อุปกรณ์การสอน ครอบครั้ว สังคม กระบวนการจัดการเรียนการสอน แรงจูงใจ และมีการตอบสนองจากนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้เข้ามามีส่วนร่วมหลาย ๆ ครั้ง จนมีพัฒนาการเป็นนิสัยหรือพฤติกรรม ในที่สุดแล้ว จึงสามารถกล่าวได้ว่าการเรียนรู้เกิดสัมฤทธิ์ผลโดยสมบูรณ์

องค์ประกอบของการเรียนรู้

Gagne (n.d. อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, 2524, หน้า 132) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้เรียน (The Learner)
2. สิ่งเร้า (Stimulus) หรือต่าง ๆ โดยสิ่งเร้าหมายถึงสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนหรือสถานการณ์ต่าง ๆ หมายถึง สถานการณ์หลาย ๆ อย่างที่เกิดขึ้นรอบตัวผู้เรียน
3. การตอบสนอง (Response) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งเร้า แต่ในขณะที่ เชียรศรี วิวิธศิริ (2527, หน้า 23 - 24) กล่าวว่า สิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

3.1 ตัวผู้เรียนต้องมีความพร้อม มีความต้องการที่จะเรียน มีประสบการณ์มาบ้างแล้ว และมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน

3.2 ตัวครูจะต้องมีบุคลิกภาพดี มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีวิธีการเทคนิค ที่จะถ่ายทอดความรู้ไปผู้เรียนได้หลายวิธี และแต่ละวิธีที่ใช้จะต้องเหมาะสมกับแต่ละเนื้อหาวิชา และต้องรู้จักการใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่จะสอน เพื่อให้ผู้เรียนจะได้เข้าใจง่าย

3.3 สิ่งแวดล้อม ต้องมีบรรยากาศในชั้นเรียนดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีสถานที่เรียน ตลอดจนอุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวก ห่างไกลจากสิ่งรบกวน และแหล่งเสื่อมโทรมต่าง ๆ ทางไปมาสะดวกสอดคล้องกับ ปราณี รามสูต (2528, หน้า 79 - 82) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้นั้นแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

3.3.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับผู้เรียน ได้แก่ วุฒิภาวะ และความพร้อม ในการเรียนรู้ใด ๆ ถ้าบุคคลถึงวุฒิภาวะและมีความพร้อมจะเรียนรู้ได้ดีกว่ายังไม่ถึงวุฒิภาวะ และไม่มีความพร้อม ความสามารถในการเรียนรู้จากเด็กวัยรุ่นจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากวัยรุ่น ถึงวัยผู้ใหญ่ จะคงที่จากวัยผู้ใหญ่หรือวัยชราจะลดลง ประสบการณ์เดิมความบกพร่องทางร่างกาย ยังมีความ

บทพร้อมมากเท่าใด ความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้ก็น้อยลงเท่านั้น แรงจูงใจในการเรียน เช่น รากฐานทางทัศนคติต่อครู ต่อวิชาเรียน ความสนใจและความต้องการที่อยากจะรู้ อยากเห็นใน ส่วนที่เรียน

3.3.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับบทเรียน เช่น ความยากง่ายของบทเรียนถ้าเป็น บทเรียนที่ง่าย ผลการเรียนรู้ย่อมดีกว่าการมีความหมายของบทเรียน ถ้าผู้เรียนได้เรียนในสิ่งมี ความหมายเป็นที่สนใจของเขา ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่า ความยาวของบทเรียน บทเรียน สั้น ๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีกว่าบทเรียนที่ยาว ตัวรบกวนจากบทเรียนอื่น หรือจากกิจกรรมอื่น จะขัดขวางการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ ไม่ว่าตัวรบกวนนั้นจะเป็นกิจกรรมก่อนหรือหลังการเรียนรู้

3.3.3 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับวิธีเรียนวิธีสอน เช่น กิจกรรมในการเรียนการสอน ครูควรเลือกกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุดแก่นักเรียน ตามเนื้อหาวิชาและโอกาส การให้รางวัลและลงโทษ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน การให้คำแนะนำในการเรียน โดยครู แนะนำให้ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ดีขึ้น

3.3.4 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนต่อนักเรียน ระหว่างนักเรียนกับครู สภาพของโต๊ะ เก้าอี้ ทิศทางลม แสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบ

ทฤษฎีการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการทั้งด้านสมรรถภาพ ทักษะและทัศนคติที่คนเราได้รับตั้งแต่ เป็นทารกจนเป็นผู้ใหญ่ กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นส่วนสำคัญของความสามารถของคนเรา มี นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวว่า “การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจาก ประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม” ซึ่งในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ได้มีการศึกษาค้นคว้า ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ จนเกิดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ (วารินทร์ รัศมีพรหม, 2542, หน้า 152) ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แจมมณี (2548, หน้า 43) ที่กล่าวว่า “ทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถใช้อธิบายลักษณะของการเกิดการเรียนรู้ หรือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้”

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2552, หน้า 185) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเราเคยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจาก การฝึกหัด รวมทั้งปริมาณการเปลี่ยนความรู้ของผู้เรียน ดังนั้น งานสำคัญของครู คือ การช่วย นักเรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้หรือมีความรู้และมีทักษะตามที่หลักสูตรวางไว้ ดังนั้น กระบวนการ เรียนรู้จึงเป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Theories of Learning) เป็นพื้นฐานเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้จะเป็นหลักของการสอนและวิธีการสอน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เห็นชัด สามารถวัดได้ สังเกตได้และทดสอบได้ แนวความคิดของกลุ่มนี้ถือว่าสิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง การแสดงพฤติกรรมจะมีความถี่มากขึ้นถ้าหากได้รับการเสริมแรง แต่นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วย และได้เสนอความคิดเห็นว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นถ้าหากได้รับการเสริมแรง แต่นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วย และได้เสนอความคิดเห็นว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ถ้ามีความใกล้ชิดระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524, หน้า 23) ได้สรุปแนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยมไว้ว่า พฤติกรรมทุกอย่างจะต้องมีสาเหตุ สาเหตุนั้นมาจากวัตถุหรืออินทรีย์ ซึ่งเรียกสิ่งเร้า (Stimulus) เมื่อมากระตุ้นอินทรีย์ จะมีพฤติกรรมแสดงออกมาเรียกว่า การตอบสนอง (Response) ซึ่งก็คือ พฤติกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้ามาเร้าอินทรีย์นั่นเอง

กลุ่มพฤติกรรมนิยมสามารถจำแนกทฤษฎีการเรียนรู้หลัก ๆ ได้ 3 ทฤษฎี (พรณี ช. เจนจิต, 2538, หน้า 275 - 351)

1. Classical Conditioning หมายถึง การเรียนรู้ใด ๆ ก็ตามซึ่งมีลักษณะการเกิดตามลำดับขั้น ดังนี้

1.1 ผู้เรียนมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง โดยไม่สามารถบังคับได้ มีการสะท้อนกลับ (Reflex) ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้ (Unlearned หรือ Unconditioned) เป็นไปโดยอัตโนมัติ ผู้เรียนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมได้

1.2 การเรียนรู้เกิดขึ้นเพราะความใกล้ชิด และการฝึกหัดโดยการนำสิ่งเร้าที่มีลักษณะเป็นกลาง คือ ไม่สามารถทำให้เกิดการตอบสนองได้มาเป็น Conditioned Stimulus (CS) โดยนำมาควบคุมกับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการตอบสนองในช่วงที่ผู้เรียนเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เคยเป็นกลางนั้นเรียกว่า เกิดการเรียนรู้ชนิดมี Conditioned

2. Operant Conditioning ทฤษฎีนี้ได้เน้นถึงความสำคัญของการเสริมแรง โดย Skinner มีความคิดเห็นว่า การเสริมแรงจะมีส่วนช่วยให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าอัตราการแสดงการกระทำต่าง ๆ มักจะมีการกระทำต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เสมอ ๆ พฤติกรรมใดก็ตามที่ได้เป็นการกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ว่า เป็นผลของอัตราการตอบสนองซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ เราเรียก สิ่งที่ทำให้อัตราการตอบสนองของ

ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงนี้ว่า ตัวเสริมแรง แต่ถ้าพฤติกรรมใด ก็ตามไม่มีการเปลี่ยนแปลงแล้ว หลักการของทฤษฎีนี้ถือว่าพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับการเสริมแรง ทฤษฎีของ Skinner นี้จะนำมาใช้ในการวัดพฤติกรรมหรือปลูกฝังพฤติกรรม หรือ สร้างลักษณะนิสัยใหม่ ๆ ได้ วิธีการวัดพฤติกรรมนี้จำเป็นจะต้องใช้สิ่งเสริมแรง เข้าช่วยในระยะเวลาที่ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่จะต้องการปลูกฝัง นั่นคือถ้าผู้เรียนกระทำพฤติกรรมที่ต้องการจะให้เกิดพฤติกรรมแล้วจะต้องรีบให้รางวัลโดยทันที

3. Social Learning หรือ การเรียนรู้ทางสังคม คนเรียนรู้ที่จะสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบซึ่งตัวแบบจะได้รับแรงเสริมหรือไม่ได้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมจะประกอบไปด้วย

3.1 ความใส่ใจ (Attention) จัดได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าผู้เรียนไม่มีความใส่ใจในการเรียนรู้ โดยการสังเกตหรือเลียนแบบก็จะไม่เกิดขึ้น

3.2 การจดจำ (Retention) เมื่อผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน ผู้เรียนก็จะสามารถจดจำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้

3.3 การลอกเลียนแบบ (Reproduction) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนแปรสภาพสิ่งที่จำได้ ออกมาเป็นการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมือนหรือใกล้เคียงตัวแบบ

3.4 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเสริมแรง ซึ่งการเสริมแรงอาจจะมาจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยตรง หรือจากการคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลเหมือนตัวแบบ (Vicarious) หรือจากการที่ตั้งมาตรฐานด้วยตนเองและได้ให้ข้อเสนอแนะว่า พฤติกรรมทางสังคมหลาย ๆ ชนิด เช่น ความก้าวร้าวอาจจะเรียนรู้ได้โดยการเลียนแบบจากตัวแบบ นอกจากนั้นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการก็สามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตและเลียนแบบจากตัวแบบ เช่น ความมานะพยายาม ความเชื่อมั่นในตัวเอง และทักษะทางสติปัญญา

สรุปได้ว่า แนวความคิดของกลุ่มมนุษย์นิยมที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ นักเรียนควรจะได้รับความช่วยเหลือให้มีความเข้าใจในตนเอง มีจุดยืนเป็นของตนเองอย่างชัดเจนว่า ตนเองมีความต้องการสิ่งใดแน่และมีจุดมุ่งหมายในชีวิตอย่างไร เพราะในปัจจุบันมีสิ่งที่ดีจะต้องตัดสินใจเลือกมากมาย คนที่มีจุดยืนที่แน่นอนเท่านั้นจึงจะสามารถเลือกสิ่งที่มีความหมายและก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับตนเองให้ดีที่สุด นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเห็นตรงกันว่า เด็กควรได้รับความช่วยเหลือจากครูในทุกด้านไม่ใช่เฉพาะการได้รับความรู้ หรือการมีความเฉลียวฉลาดเพียงอย่างเดียว แต่ควรได้รับความช่วยเหลือให้รู้จักศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด เจตคติ และจุดมุ่งหมายความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจหรือทฤษฎีปัญญา (Cognitive Theories)

แนวคิดของนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเห็นว่าการศึกษาพฤติกรรมควรเน้นความสำคัญของกระบวนการคิดและการรับรู้ของคนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทุกคนมีธรรมชาติภายใน ที่ใฝ่ใจใคร่เรียนเพื่อก่อให้เกิดสภาพที่สมดุล การที่เด็กได้มีโอกาสเรียนตามความต้องการและความสนใจของตนจะเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับเด็กมากกว่าที่ครูหรือผู้อื่นจะบอกให้ ซึ่งก็คือ “การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ดังนั้น ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของคนจำเป็นจะต้องรู้ทุก ๆ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคนๆ นั้นภายในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยเฉพาะแต่มีหลักการบางอย่างของจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม Gestalt ซึ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องความเข้าใจอย่างแท้จริง Bruner ได้ชี้ให้เห็นว่าในการจัดการเรียนการสอนนั้น วิธีที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และจำสิ่งที่เรียนไปแล้วได้คือการใช้ “เค้าโครง” หรือ “โครงสร้าง” เพื่อช่วยให้เด็กมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่เรียนทั้งหมดซึ่งจะทำให้เด็กสามารถเข้าใจหลักการของสิ่งที่เรียนซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในเรื่องอื่น ๆ ได้อีก นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางที่เด็กจะสามารถเรียนสิ่งอื่นที่ยู่ยากซับซ้อนได้ต่อไป

ในด้านการจัดการเรียนการสอนนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้เสนอให้ใช้เทคนิค Discovery ซึ่งหมายถึงการที่让孩子ได้ค้นพบวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง จากการทำได้ด้วยตนเองนั้นจะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้เด็กคุ้นเคยกับทักษะของการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคนิคของการให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง การเปิดโอกาสให้เด็กทำผิดพลาดและการคิดผิด เพื่อที่จะได้ทราบความคิดของเด็ก ตลอดจนการใช้เทคนิคการสอบถาม (Inquiry) เพื่อฝึกให้เด็กรู้จักการตั้งคำถาม

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาตามแนวความคิดของกลุ่มนี้ได้ให้ความสนใจ กับการจัดการเรียนการสอนในลักษณะ Expository ซึ่งก็คือ การสอนที่ครูให้ทั้งหลักเกณฑ์และผลลัพธ์แต่เป็นไปในลักษณะที่ผู้เรียนเรียนอย่างรู้ความหมาย โดยที่ถือว่าเป็นการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นได้ ถ้าในการเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นผู้เรียนเคยมีพื้นฐานเดิมซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้ากับการเรียนรู้ใหม่ได้ ไม่ได้เป็นการเรียนสิ่งใหม่ทั้งหมด โดยไม่ได้นำความรู้เดิมมาใช้

ทฤษฎีผสมผสาน (Integrated Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagne (n.d. อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 86 - 88) ได้ผสมผสานทฤษฎีพฤติกรรมนิยมกับทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ แล้วสรุปเป็น 8 ขั้นตอนในการเรียนรู้

1. การเรียนรู้สัญลักษณ์ (Sign Learning) เป็นการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับต่ำสุด เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจ เช่น จกการทดลองการหลั่งน้ำลายของสุนัข เมื่อสุนัขได้ยินเสียง

กระดิ่ง ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข การเรียนรู้สัญญาณเป็นสิ่งที่เราสามารถสังเกตเห็น จากชีวิตประจำวันของเรา ได้แก่ การกระพริบตาเมื่อมีของมากระทบตาเรา

2. การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus Response Learning) เป็นการเคลื่อนไหวของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายต่อสิ่งเร้า เป็นการเน้นข้อต่อระหว่าง สิ่งเร้าและการตอบสนองโดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำเอง เช่น การทดลองจิกเป็นสีของนกพิราบจาก การทดลองของ Skinner

3. การเรียนรู้การเชื่อมโยง (Chaining) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่าง สิ่งเร้าและการตอบสนองติดต่อกันเป็นการเรียนรู้ในด้านทักษะ เช่น การเขียน การอ่าน การพิมพ์ดีด และการเล่นดนตรี เป็นต้น

4. การเชื่อมโยงทางภาษา (Verbal Association) เป็นการเชื่อมโยงความหมายทางภาษา โดยออกมาเป็นคำพูด แล้วจึงใช้ตัวอักษร เช่น การเรียนการใช้ภาษา รวมทั้งการเขียนตัวอักษรด้วย

5. การแยกประเภท (Multiple Discrimination Learning) เป็นความสามารถในการ แยกสิ่งเร้าและการตอบสนอง ผู้เรียนเห็นความแตกต่างของสิ่งของประเภทเดียวกันเป็นการจำแนก ความแตกต่างด้านทักษะและภาษา สามารถแยกลักษณะของหลายเส้นจากหมึกได้

6. การเรียนรู้ความคิดรวบยอด (Concept Learning) เป็นความสามารถที่ผู้เรียน มองเห็นลักษณะร่วมของสิ่งต่าง ๆ เช่น เมื่อนึกถึงวิทยุก็นึกถึงความถี่ของเสียง การใช้ไฟฟ้าและ แบตเตอรี่การรับฟังข่าวสาร บนเท็งได้

7. การเรียนรู้หลักการ (Principle Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำความคิด รวบยอดสองความคิดหรือมากกว่านั้นมาสัมพันธ์กัน แล้วสรุปตั้งเป็นกฎเกณฑ์ขึ้น เช่น ไฟฟ้า เป็นสื่อ นำความร้อน

8. การเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem - Solving) การเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากที่ผู้เรียนนำหลักการที่มีประสบการณ์มาก่อนมาใช้ในการแก้ปัญหาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งแวดล้อมและปัญหา เช่น ไฟฟ้าเป็นสื่อ นำความร้อน เราก็นำไฟฟ้ามาใช้หุงต้มได้

ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการผสมผสานหลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาด้วยกัน เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถเลือกใช้หรือเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ซึ่งทั้งหมดนี้ จะต้องมีการผสมผสานหลักทฤษฎีเข้าด้วยกัน การจัดกระบวนการให้เชื่อมโยงถ่ายโอนความรู้หรือ แยกแยะให้เห็นความแตกต่าง แล้วเอาความรู้พื้นฐานของตนมาร่วมคิดประกอบก่อนตัดสินใจ ตอบสนอง หรือแก้ปัญหานั้น ๆ

ดังนั้น หากกล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎีการเรียนรู้ จึงหมายถึง แนวความคิด หลักการ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และทดลองจนเป็นที่ยอมรับว่า สามารถอธิบายถึงลักษณะของการเกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีการเรียนรู้ที่นักคิด นักการศึกษาได้รวบรวมจากงานวิจัย หลักการและแนวคิดต่าง ๆ มีหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ (วารินทร์ รัชมีพรหม, 2542, หน้า 152)

1. เป็นกรอบของงานวิจัย โดยเป็นการป้องกันการรวบรวมข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การเข้าใจสถานการณ์การเรียนรู้ออกไป เป็นการทำให้มีกรอบที่กระชับรัดกุมขึ้น
2. เป็นการจัดระบบของความรู้ เป็นกรอบของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง
3. เป็นการระบุเหตุการณ์การเรียนรู้ที่ซับซ้อน โดยมีการให้ตัวอย่างขององค์ประกอบที่ หลากหลายที่มีผลต่อการเรียนรู้
4. เป็นการจัดระบบใหม่ของประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อน เนื่องจากความรู้ทั้งหลายที่เป็น ประสบการณ์เดิมจะต้องมีการจัดระบบใหม่อยู่เสมอ

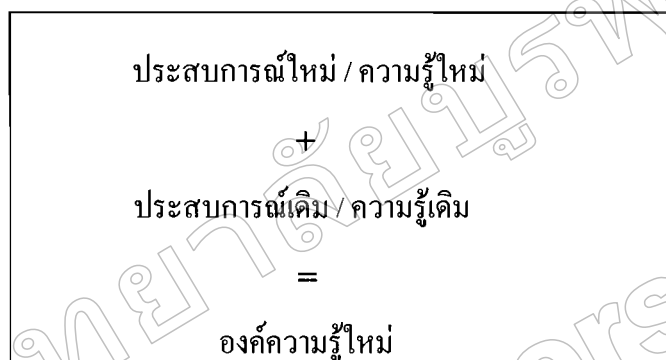
จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักการศึกษาผู้วิจัยได้นำกรอบ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับวัย และกระบวนการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. ใช้เป็นแนวทางในการเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้
3. ใช้เป็นแนวทางในออกแบบการวัดและประเมินผลผู้เรียน

แนวคิดและทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructionism)

ความหมาย Constructionism

Constructionism เป็นทฤษฎีทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดย Professor Seymour Papert แห่ง M.I.T. (Massachusetts Institute of Technology) ทฤษฎีคอนสตรัคชันนิสซึม (Constructionism) หรือทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง



ภาพที่ 4 ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

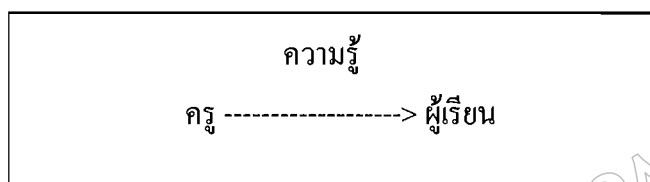
พาร์เพิร์ต (Papert, 1991) ได้ให้ความเห็นว่า ทฤษฎีการศึกษาการเรียนรู้ ที่มีพื้นฐานอยู่บนกระบวนการการสร้าง 2 กระบวนการด้วยกัน

สิ่งแรก คือ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการสร้างความรู้ใหม่ขึ้นด้วยตนเอง ไม่ใช่รับแต่ข้อมูลที่ทึ่หลังไหลเข้ามาในสมองของผู้เรียนเท่านั้น โดยความรู้จะเกิดขึ้นจากการแปลความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับ

สิ่งที่สอง คือ กระบวนการการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด หากกระบวนการนั้นมีความหมายกับผู้เรียนคนนั้น จากที่กล่าวมาสามารถสรุปให้เป็นหลักการต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้ดังนี้

1.1. หลักการที่ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง หลักการเรียนรู้ตามทฤษฎี Constructionism คือ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนลงมือประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความหมาย ซึ่งจะรวมถึงปฏิภริยาระหว่างความรู้ในตัวของผู้เรียนเอง ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอก การเรียนรู้จะได้ผลดีถ้าหากว่าผู้เรียนเข้าใจในตนเอง มองเห็นความสำคัญในสิ่งที่เรียนรู้และสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้เก่า (รู้ว่าตนเองได้เรียนรู้อะไรบ้าง) และสร้างเป็นองค์ความรู้

ใหม่ขึ้นมา และเมื่อพิจารณาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน โดยปกติที่เกิดขึ้นในห้องเรียน นั้นสามารถจะแสดงได้ดังนี้



ภาพที่ 5 การเรียนการสอนปกติในห้องเรียน

1.2. หลักการที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยครูควรพยายามจัดบรรยากาศการเรียนการสอน ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Many Choice) และเรียนรู้อย่างมีความสุขสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้เก่าได้ ส่วนครูเป็นผู้ช่วยเหลือและคอยอำนวยความสะดวก

1.3 หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม หลักการนี้เน้นให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าคนเป็นแหล่งความรู้อีกแหล่งหนึ่งที่สำคัญ การสอนตามทฤษฎี Constructionism เป็นการจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมคนออกไปเผชิญโลก ถ้าผู้เรียนเห็นว่าคนเป็นแหล่งความรู้สำคัญและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ เมื่อเขาจบออกไปก็จะปรับตัวได้ง่ายและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 หลักการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการรู้จักแสวงหาคำตอบจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมที่ฝังแน่นเมื่อผู้เรียน “เรียนรู้ว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร (Learn how to Learn)”

บทบาทและคุณสมบัติที่ครูควรมีในการสอนแบบ Constructionism

ในการสอนตามทฤษฎี Constructionism ครูเองนับว่ามีบทบาทสำคัญมากในการที่จะควบคุมกระบวนการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งครูที่ศึกษาทฤษฎีนี้ควรมีความเข้าใจในบทบาท คุณสมบัติที่ครูควรมี รวมทั้งทัศนคติที่ครูควรเปลี่ยนและสิ่งที่ต้องคำนึงถึงบทบาทของครู ในการดำเนินกิจกรรมการสอน ครูควรรู้จักบทบาทของตนเองอย่างแจ่มแจ้ง ครูนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การสอนสำเร็จผล ดังนั้นจึงควรรู้จักบทบาทของตน ดังนี้ คือ

2.1 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสม โดยควบคุมกระบวนการการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และคอยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น

2.2 แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนตามโอกาสที่เหมาะสม (ต้องคอยสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและบรรยากาศการเรียนที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา)

2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามแนวทางของทฤษฎี Constructionism โดยเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้จุดประกายความคิดและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน โดยทั่วถึงกัน ตลอดจนรับฟังและสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้เรียนที่จะเรียนรู้เพื่อประจักษ์แก่ใจด้วยตนเอง

2.4 ช่วยเชื่อมโยงความคิดเห็นของผู้เรียนและสรุปผลการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมและนำทางให้ผู้เรียนได้รู้วิถีวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนจะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

คุณสมบัติที่ครูควรมีในการสอนแบบ Constructionism

1. มีความเข้าใจทฤษฎี Constructionism และพร้อมที่จะเปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามแนวทางของทฤษฎี Constructionism
2. มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนอย่างดี
3. มีความเข้าใจมนุษย์ มีจิตละเอียดพอที่จะสามารถตรวจสอบความคิดของผู้เรียนและดึงความคิดของผู้เรียนให้แสดงออกมากที่สุด
4. มีการพัฒนาตนเอง ทางร่างกาย สติปัญญาและจิตใจอยู่เสมอ ครูควรรู้จักตนเองและพัฒนาความรู้ บุคลิกภาพ ของตนให้ดีขึ้น มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ไม่ถือว่าความคิดตนถูกต้องเสมอ เข้าใจและยอมรับว่าบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ด่วนตัดสินผู้เรียนอย่างผิวเผิน
5. ควรมีมโนธรรมสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เพราะการมีมโนธรรมสัมพันธ์ที่ดีของครูจะทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนเกิดความเป็นกันเองและมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน
6. ครูควรมีทักษะในการสื่อความหมายกับผู้เรียน ในการสอนนั้นครูมักจะมี การสื่อความหมายกับผู้เรียนเสมอ จึงควรสื่อความหมายให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ รู้จักใช้วาทศิลป์ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน (การสื่อความหมายให้กับผู้เรียนแต่ละคนจะไม่เหมือนกันเพราะผู้เรียนมีการรับรู้และเรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน)
7. มีทักษะในการใช้วิจารณ์ญาณตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ทักษะด้านนี้ทำให้ครูดำเนินงานได้สะดวกราบรื่น เนื่องจากการสอนแบบ Constructionism นั้นผู้สอนจะต้องคอยสังเกตบรรยากาศการเรียนที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และจะต้องคอยแก้ไขปัญหานั้นในแต่ละช่วงให้เหมาะสม ดังนั้นผู้สอนจึงต้องมีทักษะในการใช้วิจารณ์ญาณตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่ดี

8. มีทักษะในการช่วยเหลือผู้เรียน บ่อยครั้ง ครูต้องคอยช่วยแก้ปัญหาให้ผู้เรียนครูจึงควรมีความเป็นมิตรเป็นกันเองกับนักเรียนเสมอ หากครูไม่มีทักษะทางด้านนี้แล้ว การช่วยเหลืออาจไม่บรรลุผล

9. จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นคุณสมบัติที่ครูควรมีเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ในการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตประจำวันให้ดีขึ้น นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญมากก็คือครูควรมีพื้นฐานของความรักในวิชาชีพครู พยายามเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนให้มาก ๆ โดยยึดหลักที่ว่าคนเรามีความแตกต่างกัน (ไม่นำคนหนึ่งมาเปรียบเทียบกับอีกคนหนึ่ง) ครูควรรู้จักเคารพความคิดของตนเองและผู้อื่น (โดยเฉพาะผู้เรียน) และควรรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจของครูเองให้สมบูรณ์และแจ่มใสอยู่เสมอ

ทัศนคติที่ครูควรเปลี่ยนและสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง มีดังต่อไปนี้

1. ในการเรียนการสอนตามทฤษฎี Constructionism ครูควรเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ทัศนคติที่ครูควรเปลี่ยนแปลงไปและสิ่งทีครูควรคำนึงถึงมีดังนี้
2. ครูต้องไม่ถือว่า ครูเป็นผู้รู้แต่ผู้เดียว ผู้เรียนต้องเชื่อตามที่ครูบอกโดยไม่มีเงื่อนไข แต่ครูต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ที่จะช่วยเหลือนักเรียนเท่าที่จะช่วยได้ ดังนั้นครูจึงไม่อับอายผู้เรียนที่จะพูดว่า “ครูก็ยังไม่ทราบ พวกเรามาช่วยกันหาคำตอบดูซิ” ฯลฯ
3. ครูต้องพยายามช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ต้องอดทนและปล่อยให้ นักเรียนประกอบกิจกรรมด้วยตนเอง อย่าด่วนไปชิงบอกคำตอบเสียก่อน ควรช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนที่เรียนช้าและเรียนเร็วให้สามารถเรียนไปตามความสามารถของตนเองด้วยตนเองให้มากที่สุด
4. ไม่ควรถือว่า “ผู้เรียนที่ดีต้องเงียบ” แต่ครูควรจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยกันในเรื่องเนื้อหา หรือได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือความรู้กันได้
5. ครูต้องไม่ถือว่าการที่ผู้เรียนเดินไปเดินมาเพื่อประกอบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการแสดงถึงความไม่มีระเบียบวินัย แต่ต้องคิดว่าการเดินไปเดินมาเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และช่วยทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน
6. ครูต้องลดบทบาทตัวเองลง (ทำตัวให้เล็กที่สุด) พุดในสิ่งที่จำเป็น เลือกสรรคำพูดให้แน่ใจว่าผู้เรียนมีความต้องการฟังในสิ่งที่ครูพูด ก่อนที่จะพูดครูจึงควรเร้าความสนใจของผู้เรียนเสียก่อน
7. ขณะที่ผู้เรียนประกอบกิจกรรมครูต้องอยู่ดูแลเอาใจใส่พัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน ต้องไม่คิดว่าเมื่อผู้เรียนสามารถเรียนได้เองแล้วครูก็เอาเวลาทำอย่างอื่นได้

8. ครูควรมีใจกว้างและชมเชยนักเรียนที่ทำดีหรือประสบความสำเร็จแม้เพียงเล็กน้อย ไม่ตำหนิหรือลงโทษเมื่อผู้เรียนทำผิดพลาด หรือทำไม่ถูกใจครู

9. ครูไม่ควรจะเอาตนเองไปยึดติดกับหลักสูตรมากจนเกินไป ไม่ควรจะยึดยึดเนื้อหาที่ไม่จำเป็นให้กับผู้เรียน ควรคิดว่าการให้เนื้อหาที่จำเป็นแม้จะน้อยอย่างก็ยิ่งดีกว่าสอนหลาย ๆ อย่าง แต่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้้น้อยมาก (รู้แบบงู ๆ ปลา ๆ) หรือนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ไม่ได้

10. การจัดตารางสอนควรจัดให้ยืดหยุ่นเหมาะสมกับเวลาที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม ครูต้องพยายามเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมภายในเวลาที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยไป

บทบาทของผู้เรียน

ในการเรียนตามทฤษฎี Constructionism ผู้เรียนจะมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติและสร้างความรู้ไปพร้อม ๆ กันด้วยตัวเอง (ทำไปและเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน) บทบาทที่คาดหวังจากผู้เรียนคือ

1. มีความยินดีร่วมกิจกรรมทุกครั้งด้วยความสมัครใจ
2. เรียนรู้ได้เอง รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ด้วยตนเอง
3. ตัดสินปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
4. มีความรู้สึกและความคิดเป็นของตนเอง
5. วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้
6. ให้ความช่วยเหลือกันและกัน รู้จักรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอยู่และที่ได้รับ

มอบหมาย

7. นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้นั้น

ทฤษฎี Constructionism จะช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนมากขึ้นและมีผลดีดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองดีขึ้น โดยทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง
2. ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีระบบมากขึ้น เพราะการเรียนรู้จากการทำงาน ทำให้ต้องพยายามคิดพิจารณาหาคำตอบและวิธีการแก้ปัญหา ทำให้รู้จักจัดระบบความคิดเพื่อแก้ปัญหา
3. ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น รู้ว่าจะแสวงหาความรู้ตามแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างไร และรู้ว่าคนเป็นแหล่งความรู้อีกแหล่งหนึ่งที่สำคัญ

4. ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จากการฝึกฝน การวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ ที่พบในระหว่างการลงมือปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ การแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้

5. ผู้เรียนกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผลมากขึ้นเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี

6. ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากการทำงานที่มีโอกาสได้คิดสร้างสิ่งต่าง ๆ มีโอกาสได้ลองผิดลองถูก หรือการที่ได้พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการคิดที่หลากหลายพยายาม แก้ปัญหาโดยไม่ตีกรอบความคิดตนเองมากเกินไป

7. ทำให้เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมากขึ้น ไม่ปิดใจเชื่อตนเอง อยู่ฝ่ายเดียว และรู้จักการเป็นผู้ให้ โดยเรียนรู้ว่าการให้เป็นความสุขอย่างหนึ่ง (ผู้ให้ยอมเป็นที่รัก)

8. รู้จักการเคารพตนเองและผู้อื่น จากการทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีความเป็นมิตร ทำให้ผู้เรียนรู้จักเคารพตนเองและปฏิบัติตนด้วยความเคารพต่อผู้อื่น มีระเบียบวินัย ในตนเองมากขึ้น รู้จักบังคับตนเอง

9. รู้จักการทำใจเป็นกลางและเลือกปฏิบัติตนตามทางสายกลาง รวมทั้งมีเป้าหมายชีวิต และมีแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองที่ชัดเจนขึ้น

สำหรับการนำทฤษฎี Constructionism มาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนปกตินั้น สามารถประยุกต์ใช้ได้ง่ายในวิชาที่มีการปฏิบัติหรือวิชาที่ต้องการฝึกทักษะ โดยแยกแยะได้

3 ลักษณะ คือ

1. ประยุกต์ใช้บางส่วน กล่าวคือ นำทฤษฎี Constructionism มาประยุกต์ใช้เป็นครั้งคราว โดยเลือกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

2. ประยุกต์ใช้ในชั่วโมงปฏิบัติเต็มเวลา กล่าวคือ นำทฤษฎี Constructionism มาประยุกต์ใช้ในชั่วโมงปฏิบัติทั้งหมดของวิชานั้น โดยครูให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและเชื่อมโยงความรู้ ให้สัมพันธ์กับทฤษฎีที่เรียน

3. ประยุกต์ใช้ทั้งวิชา กล่าวคือ นำทฤษฎี Constructionism มาประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอนทั้งวิชา ซึ่งนับว่าเป็นวิธีที่ดีหากปฏิบัติได้จริง เพราะการเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติ ของผู้เรียนนั้นจะต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควรและจะต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะเห็นผล

สรุปหลักการเรียนการสอนตามทฤษฎี Constructionism เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียน เรียนรู้จากการสร้างงาน ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนด้วยตนเอง โดยการลงมือปฏิบัติหรือสร้าง งาน ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้สัมผัสและแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกในกลุ่ม ผู้เรียนจะสร้าง องค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเองจากการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructionism) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ประยุกต์ใช้กับกิจกรรมของการฝึกอบรมที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติชิ้นงานและใช้เป็นแนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำไปใช้ในออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน สำหรับครูภาษาไทยซึ่งลักษณะของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีการปฏิบัติหรือฝึกทักษะ ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนได้ลงมือประกอบกิจกรรมด้วยตนเอง (ได้สร้างงาน) ตามความสนใจตามความชอบหรือความถนัดของแต่ละบุคคล
2. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ดี
3. ช่วยเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ในการประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 70 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีกรอบคิดที่นักวิชาการและผู้จัดฝึกอบรมนำมาศึกษาและใช้อย่างกว้างขวาง Malcome S. Knowles (1973) ได้ตั้งสมมติฐานในเรื่องลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ 4 ข้อคือ

1. เมื่อคนเราเติบโตขึ้น ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะชอบการชี้นำด้วยตัวเอง (Self - Direction)
2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้น

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Participation) จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ควรจะนำมาใช้เป็นวิธีการจัดการฝึกอบรม

1.3 ผู้ใหญ่นั้นมักจะให้การตระหนักถึงเรื่องราวเฉพาะที่มาจากชีวิตจริง ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมควรจะใช้เรื่องในชีวิตจริงมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรม

1.4 ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและใฝ่หาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที

Robert W. Pike (1989) ได้เขียนหลักการในการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ชื่อว่า "Pike Laws of Adult" โดยมีกฎสำคัญ 4 ข้อคือ

- กฎข้อที่ 1 ผู้ใหญ่เป็นเด็กเล็กๆ ในร่างกายที่ใหญ่
- กฎข้อที่ 2 คนเรามักจะไม่ขัดแย้งกับข้อมูลที่เรามีอยู่
- กฎข้อที่ 3 ถ้าคุณรู้สึกสนุกมากเท่าไร การเรียนรู้อีกก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น
- กฎข้อที่ 4 การเรียนรู้จะยังไม่เกิดขึ้น หากพฤติกรรมไม่ได้เปลี่ยนแปลง

Irving (1947) ได้กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า “การที่เราจะจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่ได้คือนั้นเราต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเขาต้องการอะไร” Lorge ยังได้ระบุความต้องการของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้ไว้ 4 ด้านคือ

1. เพื่อที่จะได้เพิ่มพูนบางอย่าง (To gain something)
2. เพื่อที่จะได้เป็นบางสิ่ง (To be something)
3. เพื่อที่จะได้ทำบางสิ่ง (To do something)
4. เพื่อที่จะประหยัดบางอย่าง (To save something)

Sullivan, Wircenski, Arnold, and Sarkees (1990) ให้ความสำคัญเห็นว่าสิ่งที่ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ เราต้องมีความเข้าใจถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีหลักอยู่ 5 ประการคือ

หลักการที่ 1 มีภาวะผู้นำ: ผู้ใหญ่ที่จะเข้ารับการเรียนรู้ฝึกอบรมนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำในการที่จะกำหนดทิศทางการเรียนรู้ที่ตนเองจะได้รับ

หลักการที่ 2 ประสบการณ์: ประสบการณ์จะถูกนำไปใช้ในระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ เช่น การอภิปราย กรณีศึกษา หรือ การแก้ปัญหา การจดจำนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็หากรู้เรียนได้พัฒนาการความจำ โดยนำสิ่งที่เรียนและฝึกเหล่านั้นมาใช้ปฏิบัติในทันที และตามด้วยกิจกรรมที่ได้มีการทบทวนหรือการให้เขียนสรุปความรู้จากการศึกษาเรื่องการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลา 3 วันนั้นพบว่า ระดับความสามารถในการจดจำของคนเราต่อวิธีการเรียนที่แตกต่างกันก็จะให้ผลแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางด้านล่าง

กิจกรรม	ร้อยละในการจดจำ
การอ่าน	10%
การฟัง	20%
การเห็น	30%
การเห็นร่วมกับการฟัง	50%
การที่ผู้เรียนพูดออกมา	70%
การลงมือทำ	90%

หลักการที่ 3 การเรียกร้องความสนใจ การเรียกร้องความสนใจมีพลังในการที่จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ผู้ใหญ่จะเกิดการสนใจให้เรียนรู้เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง ดังนั้นผู้สอนควรที่จะทำการกระตุ้นอารมณ์ของความอยากเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

หลักการที่ 4 ให้ความสำคัญถือ การสอนผู้ใหญ่ที่สอนต้องทำให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างและขีดความสามารถที่จะทำให้พวกเขาเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนนั้นมักจะเปิดใจในการเรียนรู้ถ้ามีความรู้สึกรับนับถือ

หลักการที่ 5 การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็น Novel ลักษณะการเรียนรู้แบบ Novel Styles คือมีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป ถึงแม้คุณลักษณะดังกล่าวจะแฝงอยู่ความอยากเรียนรู้เหมือน ๆ กัน

รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่พัฒนาขึ้นและใช้กันอย่างแพร่หลายคือการจัดการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับกับ “ประสาทสัมผัส” ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้แบ่งได้คนออกเป็น 3 กลุ่มการเรียนรู้ของคนทั้ง 3 กลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในกันหลายด้าน เช่น ความถนัด ระดับความสามารถ หรือประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนี้

1. กลุ่มผู้เรียนแบบ Visual กลุ่มนี้มักจะชอบความสนุกหรือชอบที่จะเรียนในรูปแบบที่เน้นการใช้สื่อด้วยภาพ สี แผนภูมิ
2. กลุ่มผู้เรียนแบบ Audiolกลุ่มนี้มักจะชอบความสนุกหรือชอบที่จะเรียนในรูปแบบการพูดหรือฟังมุมมองที่แตกต่าง
3. กลุ่มผู้เรียนแบบ Kinesthetic กลุ่มนี้มักจะชอบความสนุกหรือชอบที่จะเรียนในรูปแบบที่มีการเคลื่อนไหว

วิธีสอนผู้ใหญ่ตามหลักการศึกษผู้ใหญ่ (Andragogy)

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็กเพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นการเรียนการสอนต้องยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ นั่นคือต้องรู้หลักการศึกษผู้ใหญ่ ซึ่ง โนลส์ (Knowles, 1980) เรียกว่าวิชาการศึกษผู้ใหญ่ที่ว่า แอนดราโกยี (Andragogy) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าเป็น “ศิลปะและศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้” ซึ่งประกอบด้วย

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-Concept) ผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่เติบโต ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง มโนทัศน์ต่อตนเอง จะพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นการนำตนเอง เป็นตัวของตัวเอง
2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะมากขึ้นมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะเป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันก็จะมีพื้นฐาน เปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

3. ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียน เมื่อรู้สึกว่สิ่งนั้น “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน

4. แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ มุ่งนำความรู้ไปใช้ทันที

ทฤษฎี แอนดราโกยี (Andragogy) ของ โนลส์ ได้กำหนดขั้นตอนวิธีการสอนผู้ใหญ่ ดังนี้ (Knowles, 1980)

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self – Concept) ประกอบด้วย

1.1 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1.2 การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้

1.3 การวางแผนร่วมกัน

1.4 การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน

1.5 การประเมินผลการเรียนรู้

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ประกอบด้วย

2.1 ความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอน

2.2 ความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติ

2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์

3. ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ประกอบด้วย

3.1 เวลาในการเรียนรู้

3.2 การจัดกลุ่มผู้เรียน

4. แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning)

4.1 แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

4.2 แนวทางการเรียนรู้ของหลักสูตร

4.3 การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้

จาร์วิส (Jarvis, 1983, pp. 130 – 156 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547) ได้จำแนกวิธีการสอนผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ประเภท ด้วยกัน คือ วิธีการสอนโดยใช้ครูเป็นศูนย์กลาง และวิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคล ดังนี้

1. วิธีการสอนโดยใช้ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher – Centered Methods) เป็นวิธีการที่มีครูผู้สอนหรือวิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ดำเนินการ จัดเป็นวิธีการสอนที่จะพยายามให้ความรู้ ข้อมูลและข้อเท็จจริงแก่ผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ โดยอาจมีการใช้ศิลปะในการตั้งคำถามของครูหรือวิทยากร เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสนองตอบใน

การเรียนรู้ อย่างไรก็ตามผู้สอนบางคนหรือในการสอนบางครั้งก็ไม่สามารถใช้เทคนิคในการตั้งคำถามได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าไม่มีเวลา หรือเป็นเพราะว่าผู้เรียนมีจำนวนมากจนไม่สามารถที่จะถามได้อย่างทั่วถึงทุกคน

2. วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Methods) เป็นวิธีการสอนที่มีลักษณะที่ผู้เรียนสามารถจะเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างพวกเขาตนเองเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ก็จะเป็นการนำเอาความรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียนมาสู่สถานการณ์การเรียนการสอนด้วยเพื่อน (Peer Teaching) แต่ก็มีบางคนกล่าวแย้งว่าวิธีการสอนแบบนี้มีลักษณะคล้ายกับ “คนตาบอดจูงนำทางคนตาบอดด้วยกัน” อย่างไรก็ตาม ความจริงแล้วก็มีความรู้หลายสิ่งหลายอย่างที่คุณเรียนเองสามารถจะเป็นแหล่งความรู้ได้อย่างดี ซึ่งกรณีนี้ครูผู้สอนก็จะทำหน้าที่เป็น “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator)”

3. วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคล (Individual Student-Centered Methods) เป็นวิธีการที่มีทั้งส่วนคล้ายและแตกต่างจากแบบที่ 2 ทั้งนี้เป็นวิธีการสอนซึ่งเน้นเฉพาะผู้เรียนแต่ละบุคคลเท่านั้น เพื่อผู้เรียนจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง โดยมีลักษณะที่หลากหลายในวิธีการเรียน จากการเลือกเรียนด้วยตนเอง (Self-selected Learning) หรือการให้ผู้สอนกำหนดกิจกรรมได้

ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) โนลด์ (Knowles, 1978, p. 31 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547, หน้า 248 - 249) ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีซึ่งมีสาระสำคัญต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา ก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้ที่เหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life-Centered) ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นสำคัญ มิใช่ยึดที่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของ

ประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงแสวงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self - Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้ลึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of Learning)

หลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่

ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่รวบรวมไว้ มีดังนี้ (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542)

1. ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถที่จะรับผิดชอบได้ เคารพตนเอง และกำหนดวิถีของตนเอง
2. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สมารถจะนำมาใช้ได้ในการอบรม
3. ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหาหนัก ๆ หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริง หรือตัวเลขที่มากมาย หรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ใหญ่จะต้องแสวงหาสิ่งที่แท้จริงและคุณค่าในด้านอื่น ๆ ด้วย
4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ารื่นรมย์
5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่า หากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรมโดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว
6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน
7. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุดโดยหลัก “ความเกี่ยวข้องกัน” ซึ่งหมายถึงทุกข้อเท็จจริง ทุกแนวคิด และความคิดรวบยอดทั้งหลายนั้นจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาแล้ว
8. การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเองในสัดส่วนเวลาของตนเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำ ซึ่งการเรียนโดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี

9. ผู้ใหญ่แต่ละคนเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าในอัตราก้าวกระโดดที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกาย เป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางการเรียนรู้

10. สำหรับผู้ใหญ่แล้ว การเรียนรู้คือกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด ผู้ใหญ่จึงมีความรู้มาก ซึ่งจะมีความหมายว่าบางคนอาจจะมีความรู้มากกว่าวิทยากรหรือผู้สอน หรืออาจจะมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าผู้สอนก็ได้ รวมทั้งอาจจะมีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมอบรมในกลุ่มเดียวกัน

11. ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ขณะที่การใช้ภาษาท่าทาง และสื่อทัศนูปกรณ์ที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

12. ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้สึทางด้านเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีค่อนข้างมาก แต่ผู้ใหญ่ก็ยังมีอารมณ์และความอบอุ่นใจที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกับเด็ก ๆ

13. กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานปัจจุบันได้

14. กระบวนการอบรมให้ผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน ต่อจากนั้นจึงระบุรายละเอียดทีละขั้นตอน จากนั้นจึงตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง

15. นอกจากความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคนจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันด้วย ทั้งในเรื่องของทักษะเฉพาะ ความรู้ เทคนิค ทักษะ และประสบการณ์

16. อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันที หลังการอบรมได้

17. ทุกสิ่งทุกอย่างอาจง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำนั้นหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้ หรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, หน้า 7 - 26) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ อาจเกิดขึ้นได้มากกว่าหรือดีกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งในเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ อันเป็นแนวทางที่นักการศึกษาและวิทยากรการฝึกอบรมควรจะได้คำนึงถึง ซึ่งองค์ประกอบหรือหลักการ 10 ประการ ที่จะมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และจะเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากในการเรียนรู้และการฝึกอบรมผู้ใหญ่ โดยจะดำเนินถึงดังต่อไปนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับ แรงจูงใจในการเรียน (Motivation to Learn)

2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวก สบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการศึกษา
3. ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล และ รูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Styles)
4. ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแล และให้ความสำคัญกับ เนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning Content and Activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และ นำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้าน สติปัญญา และทางด้านร่างกาย ในการจัดกิจกรรมการเรียน
8. ควรให้มีเวลาอย่างเพียงพอในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการ ฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือ การนำความรู้ไปประยุกต์ได้
10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้ แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่า สามารถบรรลุเป้าหมาย ได้

สรุป แนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการแบ่งปันประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน ผู้ใหญ่จะสนใจเรียนเมื่อสามารถ เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของการเรียนเข้ากับกิจกรรมในการทำงานได้ นอกจากนี้ผู้ใหญ่มักยังเป็น ผู้ที่บอกให้ทราบว่าการเรียนรู้อะไร มีศักยภาพของความถนัดและขีดความสามารถอย่างไร จากการศึกษานโยบายของทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดดังกล่าวมา ประยุกต์ใช้ในการออกแบบการจัดกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วยของหลักสูตรอบรมควรมีลักษณะดังนี้

1. พื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการศึกษาแต่ละคน
2. การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
3. หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการใช้งานในชีวิตประจำวันให้เกิดประสบการณ์
4. ใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เข้ารับการศึกษาไปประยุกต์เข้ากับการเรียน
5. ผู้สอนควรชี้ให้เห็นประโยชน์และการเสียประโยชน์ของการเข้ารับการศึกษา
6. ให้เกียรติผู้เข้ารับการศึกษา
7. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

การฝึกอบรม

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีเนื้อหา ประกอบด้วย ความสำคัญของการฝึกอบรม ความหมายของการฝึกอบรม จุดประสงค์การฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม หลักการฝึกอบรม ระบบการฝึกอบรม และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคล โดยต้องการให้มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ เจตคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง จนสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของงาน ที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542, หน้า 1; วิยะดา รัตนสุวรรณ, 2547, หน้า 79; Flippo, 1979 p. 268; Leonard, 1970, p 9)

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และ ทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเจตคติ แต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เฉพาะอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงาน และผู้เข้ารับการอบรมเอง

ความสำคัญของการฝึกอบรม

คนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร หรือหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถ พอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้ การฝึกอบรมนอกจากมีประโยชน์เพื่อ การพัฒนาบุคลากรทาง ด้านเทคนิค วิชาการ และความชำนาญการเพื่อประสิทธิภาพ ของหน่วยงานแล้ว ยังสามารถ แก้ปัญหาในองค์กร ได้อีก เช่น ปัญหาความขัดแย้ง การไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนใน หน่วยงาน รวมทั้งปัญหาทางเจตคติ และปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม บุคลากรเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่มี ความสำคัญต่อความอยู่รอดและ ความสำเร็จขององค์กร (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542, หน้า 4 – 5; ชูชัย สมितिไกร, 2542, หน้า 1)

การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม มีลักษณะที่สำคัญ ๆ คล้ายคลึงและ เกี่ยวข้องกันและแยกออกจากกันได้ยาก แต่หากศึกษาถึงความแตกต่างของทั้งสามเรื่องดังกล่าว

จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533) สรุปได้ดังนี้

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทักษะคติในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student - Centered) ทั้งในด้านของการจัดเนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไป ก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในการเตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐาน ในการเลือก อาชีพมากกว่าการมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งนอกจากนั้นการศึกษาเป็นเรื่อง ที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับ การฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับ ปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างไร อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่ การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างกว้าง ๆ จึงเป็น การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับ ก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวม ๆ กัน ไปเพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใด เท่านั้น

เคนพงษ์ พลละคร (2551) เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้น และมีรับผิดชอบที่สูงขึ้น ในองค์การได้แล้ว เรียกว่า เป็น การพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

การฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคติ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ ต้องการ

นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรมในขณะที่การศึกษาเป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้น อาจารย์จะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมได้ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม

หัวข้อการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ความต้องการ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อย ๆ	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยงที่จะบรรลุวัตถุประสงค์	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผล	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- ประเมินได้ยากเพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมากยากแก่การควบคุม	- พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่

สุพล เพชรานนท์ (2542, หน้า 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ คือ

1. เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ กล่าวคือ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมจะต้องทำให้พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปจากพฤติกรรมก่อนการฝึกอบรม ตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรม

1.1 พัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน คือ

1.1.1 ด้านความรู้ คือ มีความรู้ความคิดเกี่ยวกับงานและวิธีปฏิบัติงาน

1.1.2 ด้านเจตคติ คือ มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านทักษะ คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชำนาญ คล่องแคล่วและรวดเร็ว

2. เน้นขอบเขตการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน คือ เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้สนองจุดประสงค์ขององค์กร ในขอบเขตการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะด้านสำหรับการฝึกอบรมแต่ละครั้ง

3. นำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น คือ ทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ มีความตั้งใจทำงานมากขึ้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ กล่าวคือ ถ้าเป็นงานราชการผลสำเร็จคือ สร้างความเป็นเลิศความมีชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน ถ้าเป็นงานธุรกิจผลสำเร็จคือผลผลิตมีปริมาณ และคุณภาพเพิ่มขึ้น มีกำไรสุทธิมากขึ้น

สรุปความแตกต่างของของการศึกษาการพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมได้ดังนี้คือ การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented) การฝึกอบรม(Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented) การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรที่สังกัด

หลักการฝึกอบรม

เบเดอร์และบลูม (Bader & Bloom, 1995, pp. 7 - 15) ได้เสนอแนวคิดการจัดฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

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

2. สร้างมุมมองให้กว้างไกล (The Boarder View) โดยการพิจารณาถึง

2.1 ความชัดเจนของเป้าหมายขององค์กร

2.2 การปรับปรุงค่านิยมขององค์กร

2.3 งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมที่เพียงพอ

2.4 การตรวจสอบผลของการอบรม

2.5 บรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Environment) เป็นการสร้างพันธมิตรผูกพันให้กับสมาชิก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับสิ่งใหม่ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2.6 อุปสรรค (Obstacle) ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจ เวลา ทักษะของการจัดการ การใช้เวลา และการขาดการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ

3. ผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ได้แก่

3.1 ผู้จัดการฝึกอบรมกับสถานะแรงจูงใจ การฝึกหัด และการประเมินผล

3.2 คณะวิทยากรฝึกอบรมที่ได้มาจากภายในและภายนอกองค์กร

3.3 ผู้เข้ารับการอบรมกับแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม

4. การสร้างพันธะการติดตาม (The Commitment to Follow - Through) เป็นกระบวนการ ติดตามสร้างเสริมแรงจูงใจ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบผลของการฝึกอบรมในภาวะต่าง ๆ

เวลตา (Vella, 1995, pp. 21 - 27) ได้เสนอหลักของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม ไว้เป็น 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องส่งผลต่อผู้เรียนทางด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยม การรับรู้ และรูปแบบของพฤติกรรม

2. บุคคลควรจะต้องมีความเชื่อมั่นในความรู้ที่ค้นพบด้วยตนเองมากกว่าความรู้ที่นำเสนอ โดยผู้อื่น

3. การเรียนรู้จะได้ผลหากเป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติมากกว่าเป็นผู้รับ

4. การเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่าการเรียนรู้ด้วยการแยกส่วน

5. การเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลนั้นจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ

6. การสร้างสรรค์ความรู้ที่จำเป็นจะต้องอาศัยประสบการณ์ที่หลากหลายมากกว่าประสบการณ์เพียงครั้งเดียว

7. พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวเท่านั้นถ้าหากความคิด และเจตคติเกี่ยวกับสิ่งนั้นยังไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลง

8. การรับรู้ของบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมควรจะได้รับ การเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล

9. การส่งเสริม สนับสนุน การยอมรับและการเอาใจใส่ทางด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีอิสระที่จะเลือกรับหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เจตคติ และความคิด

10. การเปลี่ยนแปลงของบุคคลทางด้านพฤติกรรม เจตคติ และความคิด จะเป็นไปอย่างถาวร ถ้าหากบุคคลได้รับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมทางบุคคลและสังคม

11. การเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลจะทำได้ง่ายเมื่อบุคคลยอมรับการเป็นสมาชิกในกลุ่ม การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นด้วยการโต้แย้งหรือเห็นด้วยที่เกิดขึ้นในกลุ่มจะช่วยทำให้เกิดพันธะ ความผูกพัน การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในบุคคล และภายในกลุ่ม

12. บุคคลจะยอมรับระบบความคิดใหม่ เจตคติ และรูปแบบพฤติกรรมก็เมื่อบุคคลยอมรับการเป็นสมาชิกใหม่ของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มใหม่นี้จะสร้างการยอมรับ การให้ความหมายและให้ความคาดหวัง กับพฤติกรรมที่เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้บุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดย การยอมรับ โดยบรรทัดฐานทางสังคมของกลุ่มที่ตนเองสังกัด

นอกจากนั้น เวลลา (Vella, 1995, pp. 3 - 22) ได้เสนอหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดั่งนั้นมีทั้งหมด 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 เชื่อมมั่นในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
3. มิตรสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เรียนทางการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคล ด้วยวิธีการแสวงหาและความกระตือรือร้น
4. ให้ความสนใจอย่างระมัดระวังต่อการจัดลำดับของเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้ และการเสริมแรง ที่เหมาะสมทั้งโปรแกรมการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้ง

การเสริมแรงเพื่อให้ เกิดการกระทำซ้ำทางด้านความรู้ ความจริง ทักษะ และเจตคติอย่าง หลากหลาย มีความสัมพันธ์กัน และมีความน่าสนใจ

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

6. การยอมรับผู้เรียนในฐานะที่สิ่งที่จะต้องเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้เกิด การตัดสินใจ ชีตผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก

7. ชีตมันการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านความรู้หรือความคิด เจตคติหรือความรู้สึก และทักษะต่าง ๆ หรือการกระทำ

8. สร้างการเรียนรู้อย่างลับปล้น เกิดประโยชน์ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ

9. สร้างบทบาทที่ชัดเจน (Clear Roles) และบทบาทของการพัฒนา ทั้งทางด้าน การสื่อสาร ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร

10. การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) โดยจัดให้เป็น กลุ่มเล็กจำนวน หลายกลุ่มเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกลอดภัยเป็น ลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน

11. ความผูกพันระหว่างผู้เรียนกับสิ่งที่ได้เรียน (Engagement) ทั้งภาะการการเรียนรู้ ทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมมีความผูกพัน

12. สามารถประเมินและตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นการสร้างความชัดเจนว่า สิ่งที่จัดให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะที่ได้รับการพัฒนาและอื่น ๆ

สรุปได้ว่า หลักการฝึกอบรมที่ดีควรประกอบด้วย การสนองความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศการอบรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ให้ การอบรมกับผู้รับการอบรม เน้นกระบวนการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การทำงาน ร่วมกันเป็นทีม การสร้างความผูกพัน การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน การสะท้อนผลการอบรม และมี กระบวนการประเมินผลที่เป็นระบบและตรวจสอบได้

จุดประสงค์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความต้องการจำเป็นที่จะต้องให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมนั้นมีแนวโน้มมาจากสาเหตุ 4 ประการด้วยกัน คือ (Rothwell, 1996, pp. 12 - 18) คือ

แนวโน้มนที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้า ไม่สามารถยืดหยุ่นจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้นอยู่กับ ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มนที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงาน เป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) ในการทำงาน

แนวโน้มนที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่ สร้างทีมงานให้แข็งแรง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะทางด้าน การเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และควมมีหุ้นส่วน สร้างความรู้สึกลดอคยให้กับบุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวโน้มนที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีบทบาท ด้วยการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง

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

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) เป็นการให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี และแนวคิด เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการให้ความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการหรือทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) เป็นการฝึกความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ดังนั้นจุดประสงค์ของการฝึกอบรม โดยทั่วไปประกอบด้วย

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญาให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปใช้ปรับในสถานการณ์จริงด้วย

2. พัฒนาทักษะ (Skill) เป็นการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์ เฉพาะหน้า ตลอดจนการเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และถูกต้องโดยใช้เวลาที่น้อยลง

3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนด้วยความยินดี และพอใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการพัฒนาให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน มีการวางแผนในการจัดลำดับกิจกรรมและมีกระบวนการดำเนินการอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเภทของการฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 74 – 75) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยยึดจุดประสงค์เป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know - How Training) เหมาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการ ปฏิบัติต่าง ๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ (Skill or Experiences Training) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรอาจต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

2. การฝึกอบรมโดยยึดระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre - Service Training) เป็นความต้องการขององค์กรที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบ ก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน

2.2 การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว (In - Service Training) เป็นการฝึกอบรมตั้งแต่ แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กร และเป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องให้กับบุคลากรแล้ว ยังมี การอบรมในลักษณะอื่น ๆ เช่น การอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ (Refresher Training) หรือการ ฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ซึ่งรูปแบบของการอบรม

จะแตกต่างกันไปตาม ความจำเป็นและลักษณะของงานซึ่งหากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ แล้วอาจแบ่ง การฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และ การฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Training) อย่างไรก็ตาม (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542, หน้า 10 - 11 และทวีป อภิสิทธิ์, 2538, หน้า 16 - 17) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ประเภท ของการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre - Entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ามา ใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของ การอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมี ลักษณะผสมผสานคือมีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2 - 3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In - Service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วง ที่เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของ บุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะ

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิ เช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมี ระยะเวลาไม่มากนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรม ทางด้านเทคนิคและ การอบรมในเชิงจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุนปกติระยะสั้น คือ 1 - 3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self - Development Training) มีความหมายกว้าง และครอบคลุม เช่น กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและมีความรู้ที่ไม่ทันต่อโลกและเหตุการณ์ เริ่มจะ ไม่ทันกับ ข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็น การอบรมเพื่อฟื้นฟู ความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้ การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมนอก สถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับ คุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

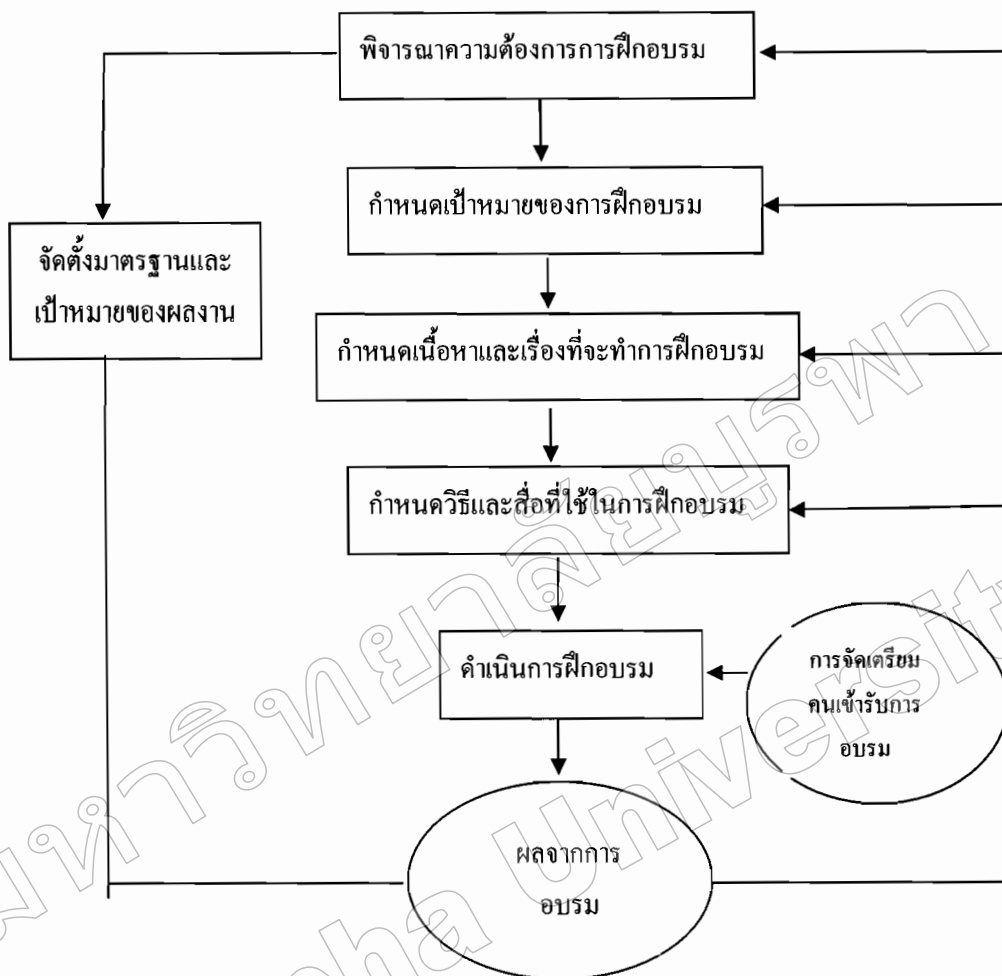
สรุปได้ว่า ประเภทการฝึกอบรม จำแนกเป็นการฝึกอบรมก่อนประจำการระหว่าง ประจำการ การฝึกอบรมตามโครงการ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของ การอบรมที่แตกต่างกันตามความต้องการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร

ระบบฝึกอบรม

เปรี๊อง กุมุท และวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2536, หน้า 129) ระบบฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก กล่าวถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการพัฒนางานที่ทำอยู่แล้วให้พัฒนาขึ้นใหม่ อีกทั้งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาและปรับปรุงระบบงาน โดยเน้นที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความชำนาญ และเจตคติ การฝึกอบรมจึงไม่ใช่เป็นเพียงการใช้เครื่องมือและการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ ในการฝึกอบรมเท่านั้น แต่รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการฝึกอบรมซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องอาศัยการ ออกแบบระบบการฝึกอบรมเข้าช่วย แพทริค (Patrick, 1992, p. 2) กล่าวถึง ระบบฝึกอบรมเป็นการ พัฒนารูปแบบความต้องการพฤติกรรมด้านเจตคติ ความรู้ และทักษะที่กำหนดไว้ให้เกิดขึ้นในตัว บุคคล เพื่อให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือภาระหน้าที่ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพรณ พรสีมา (2537, หน้า 25) ที่กล่าวถึง ระบบฝึกอบรมมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือ เพื่อเพิ่มผลผลิต

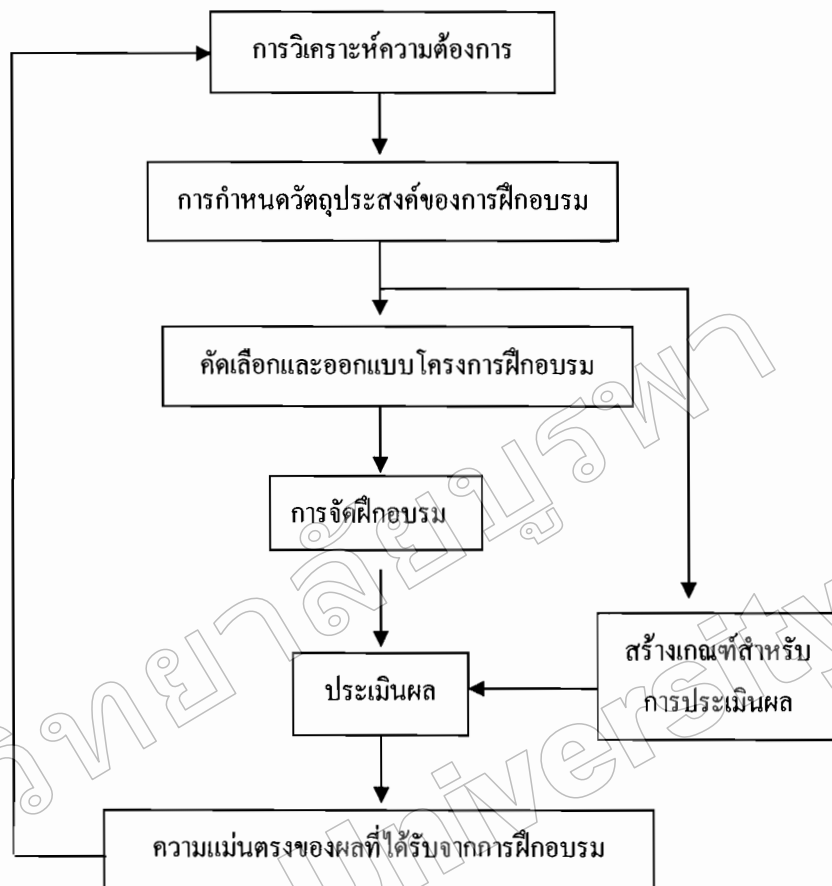
ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 195 - 196) กล่าวถึง การฝึกอบรมมีขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้ คือ

1. การพิจารณาตามความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม คือ การตรวจสอบ และพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและความต้องการที่ต้องจัดการฝึกอบรมขึ้น
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 ดังแผนภาพต่อไปนี้



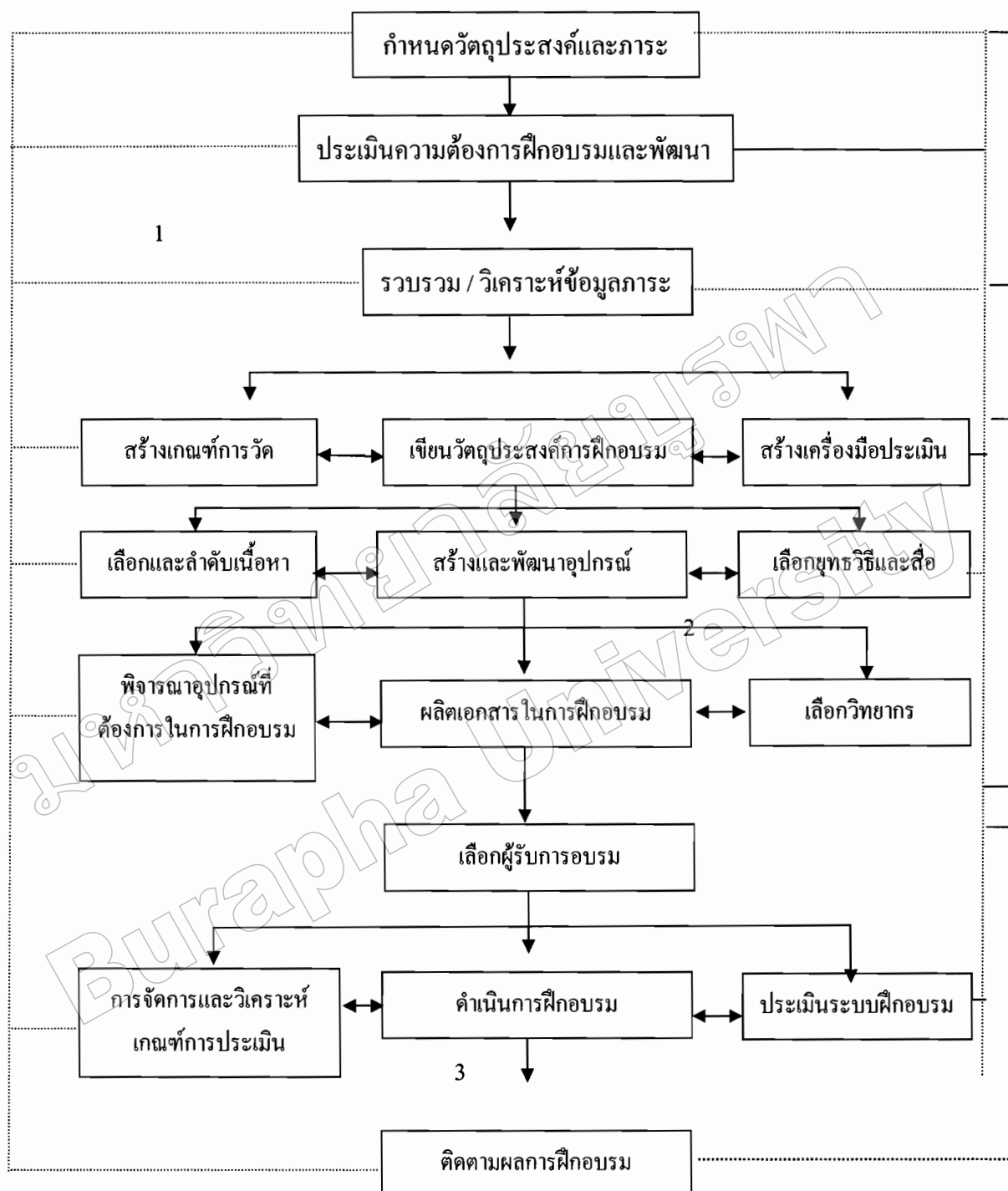
ภาพที่ 6 กระบวนการของการฝึกอบรม (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 195)

ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 29 - 34) ได้ระบุไว้ว่า กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็น การวิเคราะห์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และ การวิเคราะห์บุคคล 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) คัดเลือกและออกแบบโครงการ 4) การจัดฝึกอบรม 5) ประเมินผล 6) ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 7 แบบจำลองการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (ชูชัย สมितिไกร, 2542, หน้า 30)

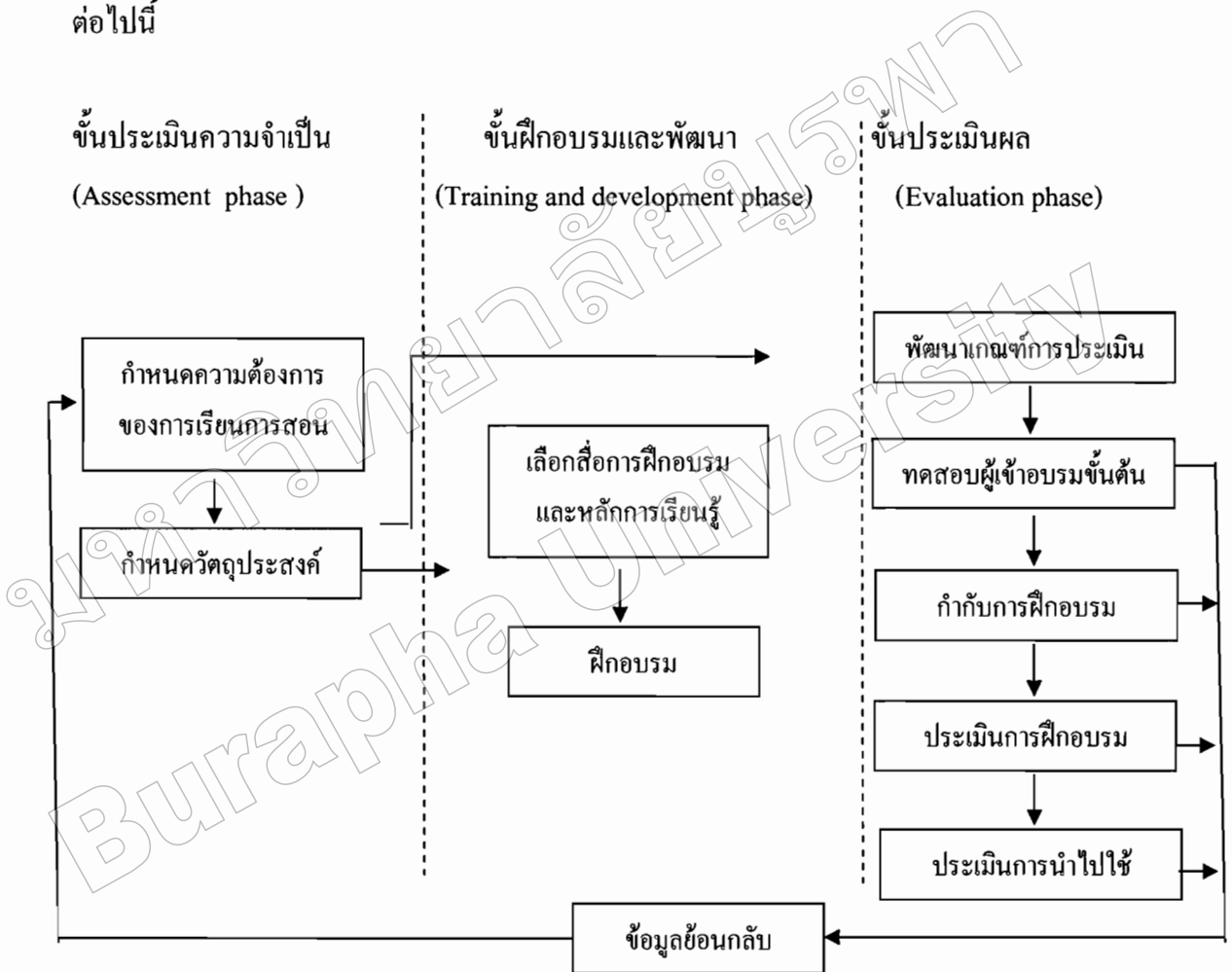
เทรซี (Tracey, 1982) สร้างระบบฝึกอบรมและพัฒนาโดยแบ่งลำดับขั้นการดำเนินงาน ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) การพัฒนาระบบ (System Development) และการใช้ระบบ (System Validati) ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 8 ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาของเทรซี่ (Tracey, 1982)

คาสซิโอ (Cascio, 1986, pp. 212 - 246) ได้เสนอว่า กระบวนการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรม โดยทั่วไป (General Systems Model of the Training and Development process) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment Phase) เพื่อกำหนดความ

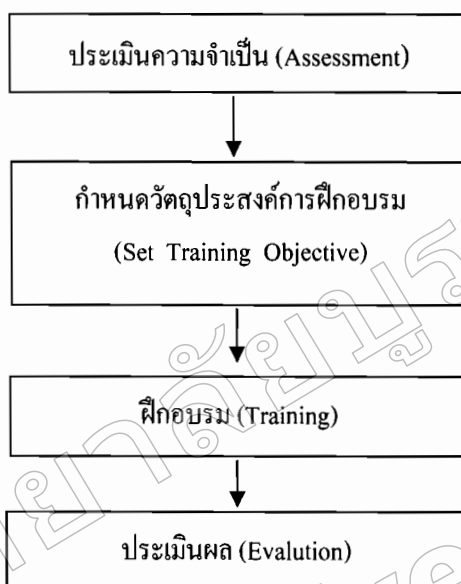
ต้องการใน การเรียนการสอน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 2) ขั้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Phase) เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาเลือกสื่อ การฝึกอบรมและ หลักการเรียนรู้ และวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ต้องพัฒนาเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อใช้ในการ ตรวจสอบความรู้ขั้นต้นของผู้เข้ารับการอบรม กำกับการฝึกอบรม ประเมินผล การฝึกอบรม และ การนำความรู้ไปใช้ โดยแต่ละขั้นมีวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 9 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของคาสซิโอ (Cascio, 1986, p. 246)

เดสเลอร์ (Dessler, 1988, pp. 232 - 269) เสนอว่าแบบจำลองโดยทั่วไปของการฝึกอบรมจะมี กระบวนการหลัก ๆ ที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment) เพื่อศึกษา ปัญหาว่าจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) จะต้องกำหนดให้เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้หรือ วัดได้ ขั้นฝึกอบรม (Training) ต้องประกอบด้วยเทคนิคการ

ฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีโปรแกรม การดำเนินงานประกอบ และขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็น การประเมินปฏิริยาการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 10 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler, 1988, p. 269)

แพทริก (Patrick, 1992, p. 110) มีความเห็นว่า วิธีการระบบที่ใช้ในการฝึกอบรม มีขอบเขตที่ชัดเจนอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก การฝึกอบรมสามารถดำเนินงานเป็นระบบที่ สมบูรณ์ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นๆ เช่น การเลือกบุคลากรและการเลือกสิ่งที่ต้องการ การฝึกอบรมจะมี ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับระบบอื่น ที่สืบเนื่องมาจากอาชีพ การงานหรือ ปัญหาการศึกษาการฝึกอบรม จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับระบบที่เกี่ยวข้องกัน ประการที่สอง การฝึกอบรมสามารถพัฒนาขึ้นให้ เป็นระบบเฉพาะตนได้ โดยการวิเคราะห์แยกออกเป็นระบบย่อย และทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน จากการกำหนดและปรับหน้าที่ให้แตกต่างกันในการพัฒนา โปรแกรมการฝึกอบรม ดังนั้น แบบจำลอง ระบบฝึกอบรมจึงต้องมีข้อกำหนดที่มากกว่าแบบจำลอง ระบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป นอกจากนี้ แพทริก (Patrick, 1992, pp. 114 - 115) ได้เสนอว่า ระบบการฝึกอบรมควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 10 ขั้นตอนด้วยกัน

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Identify Changing Needs) โดยสรุปจากปัญหา และ ความต้องการขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากอุปกรณ์ใหม่ การปรับคณะทำงานใหม่ การพัฒนา ใหม่ ๆ การปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น และระดับของทักษะ การปฏิบัติงานยังไม่พอเพียงใน การทำงานให้ มีคุณภาพหรือมีปริมาณตามต้องการ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปรับปรุงจากการฝึกอบรม

หรืออบรมเพิ่มเติมให้กับบุคลากร ความต้องการที่กำหนดขึ้นนี้จะต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่ง มีความชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่ไม่คลุมเครือหรือเป็นวัตถุประสงค์เชิงทักษะปฏิบัติ จากเป้าหมายของโปรแกรมการฝึกอบรม

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

3. พัฒนาเกณฑ์การวัดผล (Develop Criterion Measures) นำวัตถุประสงค์และการฝึกอบรมมาเป็นข้อกำหนดความเหมาะสมของเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประเมิน ทักษะปฏิบัติของผู้เข้าอบรมแต่ละระดับขั้นตาม โปรแกรมการฝึกอบรมที่ได้

4. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Define Training Objectives) กำหนดขึ้นจากสิ่งทีคาดหวังว่าจะสามารถถ่ายทอดด้วยปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคลากรได้ ในด้านความรู้ ทักษะ และสิ่งที่ต้องการอื่น ๆ ด้วยการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและภาระหน้าที่ที่ต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามต้องการ

5. เนื้อหาการฝึกอบรมที่ให้ (Derive Training Content) พิจารณาขึ้นจากเนื้อหาสาระที่เหมาะสมต่อการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรม ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้

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

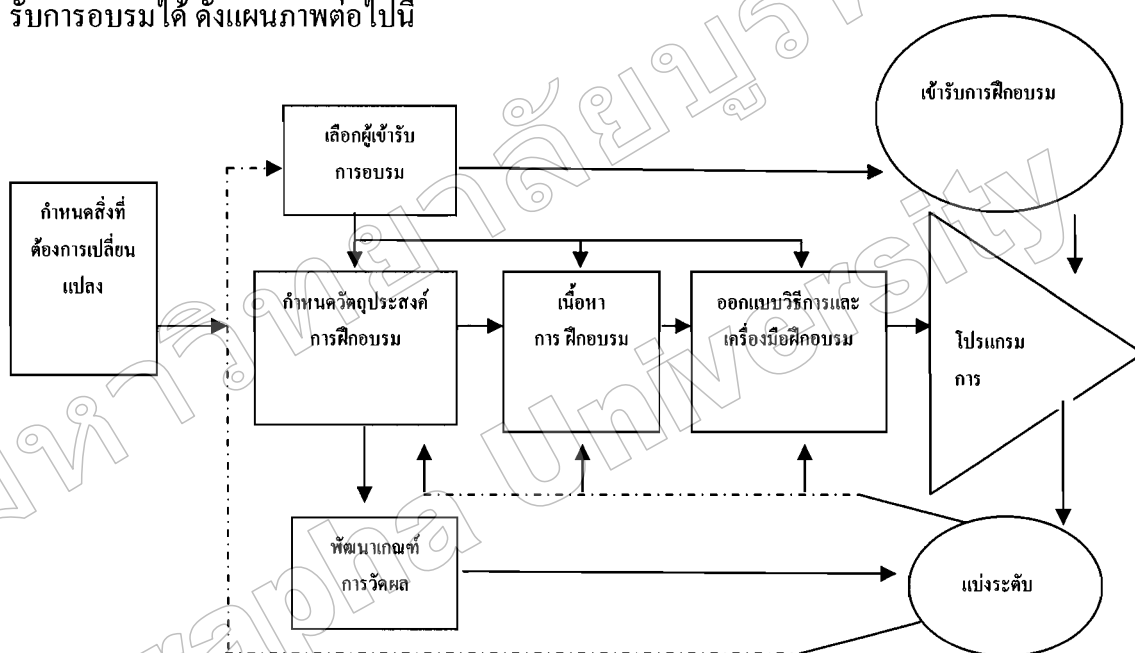
7. โปรแกรมการฝึกอบรม (Training Programmed) เป็นการรวบรวมวิธีการ เครื่องมือ และกิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้ออกแบบเอาไว้ มาประกอบรวมเข้ากับหลักจิตวิทยาการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นของฝึกอบรม

8. การแบ่งระดับ (Graduates) พิจารณาจากความสำคัญที่สุดของตัวบ่งชี้ในการประเมินผล และโปรแกรมการฝึกอบรม เป็นเกณฑ์ในการแบ่งทักษะปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม

9. ผู้เข้ารับการอบรม (Trainees) ผู้เข้ารับการอบรมจะประกอบ ด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถหลากหลาย ต้องทำการทดสอบเพื่อประเมินความสามารถ ที่กำหนดให้นำไปใช้กับภาระงานใหม่ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถอาจมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายนอกกระบวนการฝึกอบรม เช่น สภาพแวดล้อมแรงจูงใจ และความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม

สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการถ่ายทอดอย่างเป็นธรรมชาติ และมีความสัมพันธ์อย่างมาทางจิตวิทยา การตัดสินใจเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีผลกระทบต่อทั้งวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ รวมทั้งการออกแบบขั้นตอนของการฝึกอบรม

10. ผลย้อนกลับ (Feedback) การพัฒนาระบบฝึกอบรมจะต้องกำหนดให้สามารถปรับปรุง และเพิ่มเติมบางสิ่งเข้าไปในหน่วยย่อยของระบบได้ โดยนำเกณฑ์การวัดผลมากำหนดระดับ หากผลสัมฤทธิ์ในระดับใดยังไม่เป็นไปตามต้องการก็สามารถนำ ผลที่ได้ไปปรับปรุงและเพิ่มเติมในวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 11 แบบจำลองระบบฝึกอบรมตามแนวคิดของแพทริค (Patrick, 1992, p. 115)

ซาง (Chang, 1995, pp. 15 - 16) เสนอว่า ระบบการฝึกอบรมประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 6 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นสรุปได้ดังนี้

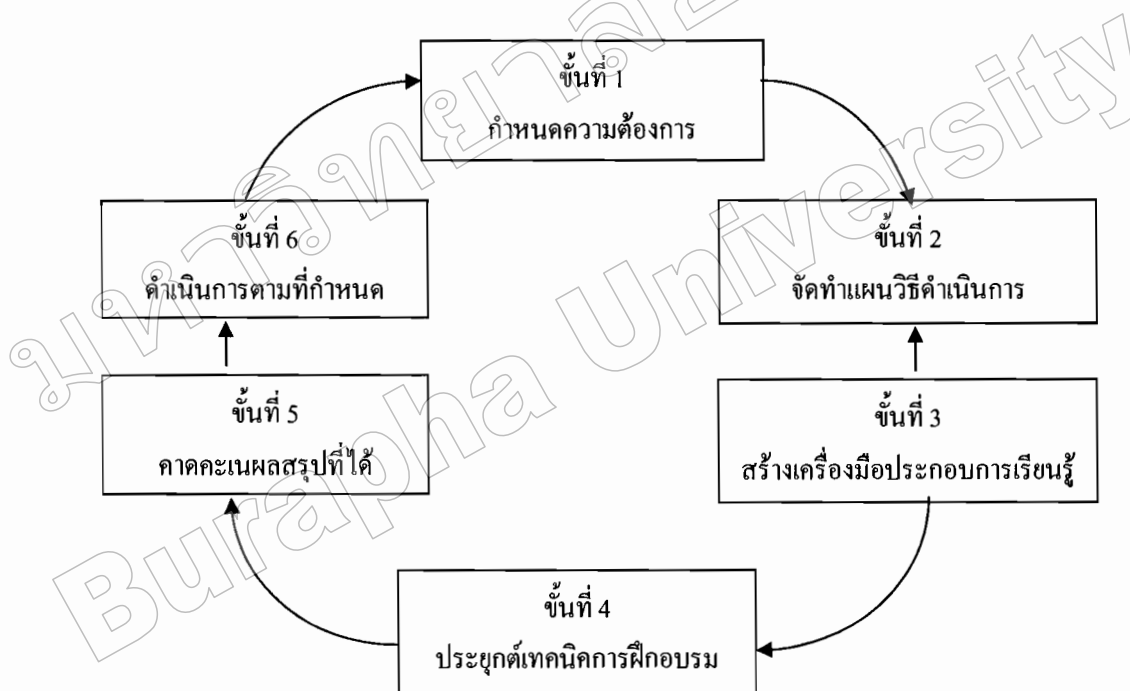
- ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการฝึกอบรม (Identify Training Needs) โดยการตัดสินใจว่าจะอบรมอย่างไรจึงจะปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่เกิดจากการฝึกอบรม
- ขั้นที่ 2 จัดทำแผนวิธีดำเนินการ (Map the Approach) เลือกวิธีการฝึกอบรมจากวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อผลการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย และการปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ (Produce Learning Tools) สร้างเครื่องมือการอบรมทั้งหมดและส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ โสตทัศน เครื่องช่วยฝึกปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 ประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) ออกแบบการฝึกอบรมที่มั่นใจว่าจะประสบผลสำเร็จเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ

ขั้นที่ 5 คาคคะเนผลที่ได้ (Calculate Measurable Results) ตรวจสอบการฝึกอบรมความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกในการเสริมสร้างทักษะปฏิบัติ และออกแบบการฝึกใหม่

ขั้นที่ 6 ดำเนินการตามที่กำหนด (Track ongoing follow-through) จัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 12 แบบจำลอง The High - IMPACT Training Model (Chang, 1995, p. 15)

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมในแต่ละแนวคิดนั้นมีกระบวนการฝึกอบรมที่เหมือนกัน อยู่ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นกิจกรรมก่อนการฝึกอบรม (Pre - Implementation) ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ต้องเตรียมการล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมิน ความจำเป็น การวิเคราะห์งาน การออกแบบหลักสูตร การเตรียมการเพื่อทดลองฝึกอบรม ขั้นตอนที่สองเป็นกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม (During Implementation) รวมไปถึงกิจกรรมทางด้านวิชาการ เทคนิคการฝึกอบรม การจัดบันทึกผลการดำเนินการ และขั้นตอนสุดท้าย

เป็นกิจกรรมหลังการฝึกอบรม (Post-Implementation) ครอบคลุมขั้นตอนที่จำเป็น ได้แก่ การจัดทำรายงานหลังเสร็จสิ้น การอบรม การติดตามผลภายหลังการอบรม การทบทวนเพื่อการปรับปรุง และการวิจัยเพื่อสร้าง นวัตกรรมสำหรับการฝึกอบรม การดำเนินการจัดอบรมต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นกำหนดการอบรม เนื้อหา กิจกรรม และสื่อสำหรับการอบรม รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยากร ผู้ดำเนินการจัดอบรม การวางแผน และการเตรียมการที่ดีจะช่วยให้สามารถดำเนินการจัดอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ นอกจากนี้การประเมินผลทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรมเป็นอีกองค์ประกอบที่ช่วยให้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการฝึกอบรมทั้งในระหว่างการดำเนินการ และการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สุพล เพชรานนท์ (2542, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม 9 ประการ ดังนี้

1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่ และผู้มีประสบการณ์แล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน
2. ทำให้ประหยัดการทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน ลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลง การทำงานน้อยลง งานเสียน้อยลง อัตราการหมุนเวียนของพนักงานลดลงและความไม่พอใจระหว่างพนักงานลดน้อยลง
3. พัฒนาคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรมช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิธีการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น
 - 3.1 ทำให้ขวัญของคณาจารย์ดีขึ้น ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.2 ช่วยย่นระยะเวลาเรียนรู้งาน ในกรณีรับพนักงานใหม่ หรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน หากปล่อยให้เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน จะต้องใช้เวลามาก และอาจเกิดความเสียหายต่องาน การฝึกอบรมช่วยทำให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องทันทีหลังจากผ่านการฝึกอบรม
 - 3.3 ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาให้คำแนะนำแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด หรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารจะได้ใช้เวลาสำหรับการคิดพัฒนางานในด้านอื่น ๆ มากขึ้น

3.4 สร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อองค์การ การฝึกอบรมจะช่วยสร้างความเข้าใจในด้านนโยบาย จุดประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ ได้ถูกต้องตรงกัน อันจะส่งผลให้ได้รับความสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3.5 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทั้งด้านความรู้ ความคิด ด้านเจตคติ และด้านทักษะปฏิบัติ จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.6 ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร

วิภาวรรณ กนิษฐนาคะ (2542, หน้า 6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ
2. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา
3. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง
4. ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมครูนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวย ประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงาน ได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติ ที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้ผล ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานฝึกอบรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ครูควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สมชาติ กิจยรรยง (2544, หน้า 45) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อ การฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมครู โดยมีขั้นตอนในการสร้างหลักสูตร คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น ซึ่งหมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อผลสำเร็จของงานที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักการและเหตุผล หมายถึง การนำความต้องการจำเป็น ในการฝึกอบรมทำการเรียบเรียงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการฝึกอบรมหรือสร้างหลักสูตร ซึ่งควรประกอบด้วย สภาพที่พึงประสงค์ สภาพที่อยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและผลเสียหายที่เกิดขึ้น ความพยายามในการแก้ปัญหา ความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่กำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้นจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะใดจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็นของหน่วยงานได้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์งาน หมายถึง การจำแนกหน้าที่และชิ้นงานในตำแหน่งเพื่อระบุวิธีการทำงานย่อยของแต่ละชิ้นงาน มีขั้นตอนอย่างไร หรือต้องทำอะไรบ้าง และต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดหัวข้อวิชา ซึ่งหมายถึง เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันของเรื่อง ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถ

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อวิชา เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดหลักการ ทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นการกำหนดว่าภายในวิชานั้นต้องใช้ทฤษฎี แนวคิด และหลักการอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดวิธีการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 9 การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร ทั้งระยะเวลาของหัวข้อวิชาระยะเวลาของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 10 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 11 การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและการกำหนดการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งส่วนย่อยและส่วนรวมทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 12 การกำหนดวิธีการติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบหลังการฝึกอบรมระยะหนึ่งว่า ผู้ที่อบรมไปแล้ว สามารถนำเอาความรู้ หมายถึง เจตคติ และความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้จริงเพียงใด

นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการปฏิบัติ โดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอความคิดให้เกิดการพัฒนาการตามขั้นตอน ซึ่งซิลเบอร์แมน (Siberman, 1998, pp. 15 - 16) ได้เสนอรูปแบบไว้ดังนี้

1. ประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Assess the Need for Training and the Participants) เป็นการตัดสินใจถึงความจำเป็นของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม

เป็นการประเมินในก่อนการเริ่มต้นของการฝึกอบรม ซึ่งช่วยให้สามารถวางแผน ออกแบบ กระบวนการ และการปรับปรุงหรือเตรียมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ทั่วไป (Set General Learning Goals) เป็นการวิเคราะห์ และแยกแยะสมรรถภาพการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นเป้าหมาย อธิบายความต้องการ ทางด้านการสร้างความตระหนักทางด้านเจตคติ ความรู้ความเข้าใจ และการสร้างพฤติกรรมใหม่ การแก้ปัญหาในชีวิตจริง และการนำไปใช้ในหน้าที่การงาน

3. ตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ (Specify Objectives) โดยการระบุให้สอดคล้อง และครอบคลุมไปถึงชนิดของการเรียนรู้ที่ต้องการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ตามที่คาดหวัง จุดประสงค์เป็นเครื่องมือสำหรับการจัดการ การตรวจสอบ และการประเมินผลการ ฝึกอบรม

4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Design Training Activities) เป็นการกำหนดกิจกรรม การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องสร้างโครงร่าง ทั้งวิธีการและรูปแบบของ กิจกรรมที่ จำเป็นต่อจุดประสงค์ใน โปรแกรมการฝึกอบรม

5. เรียงลำดับความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม (Sequence Training Activities) โดยการตัดสินใจว่ากิจกรรมใดควรเริ่มต้น หรืออยู่ตอนสิ้นสุด โปรแกรมปรับกิจกรรมเพื่อให้แผนการ ที่วางไว้คล่องตัวมากขึ้น

6. เริ่มปฏิบัติการตามแผนการรายละเอียดทั้งหมด (Start Detail Planning) กำหนดวิธีการ ปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอน เวลา ช้อแนะนำหรือข้อเสนอแนะจุดสำคัญและการสอน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และวิธีการจบการฝึกอบรม

7. ทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับการออกแบบ (Revise Design Details) ปฏิบัติตาม แผนการที่วางไว้ และทบทวนประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องปรับปรุงหรือติดตามงานหรือ ขั้นตอนใดบ้าง ตัดสิ่งที่ไม่มีความสำคัญปฏิบัติไม่ได้ หรือบกพร่องออก

8. ประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Total Result) โดยการตรวจสอบ ผลการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จุดประสงค์หรือผลที่คาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อ เป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบหรือปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ต่อไป แนวคิด การฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น ไม่แตกต่างจากแนวคิดของนักการศึกษาไทยที่ระบุไว้ว่าขั้นตอนการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกัน 6 ขั้นตอนดังนี้ (สมคิด บางโม, 2544, หน้า 18-19; ทวีป อภิสัทย์, 2538, หน้า 28-29; กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2537, หน้า 36-37; ชูชัย สมितिไกร, 2542, หน้า 29-41)

8.1 การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นงานขั้นแรกของการฝึกอบรมที่ สำคัญมาก เพราะก่อนจะใช้วิธีการฝึกอบรมผู้จัดฝึกอบรมจะต้องศึกษาว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุเกิด

จากสิ่งใด หรือต้องการพัฒนาบุคลากรไปในแนวทางใด ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดฝึกอบรมได้ตรงจุด การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม ช่วยให้จำแนกปัญหาได้ชัดเจน สามารถออกแบบการ ฝึกอบรม เพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ ได้อย่างแท้จริง

8.2 วางแผนพัฒนาการฝึกอบรม ดำเนินการ โดยนำข้อมูลการประเมินความจำเป็นมา ลำดับ ความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาสาเหตุ ความเร่งด่วนของปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรม ทั้งแผนแม่บทและ โครงการ โดยละเอียด

8.3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ให้ครอบคลุมความจำเป็นในการฝึกอบรม และสัมพันธ์ กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น เวลา งบประมาณ วิทยากร เนื้อหาสาระ จะต้องสนองตอบจุดประสงค์ มี วิธีการฝึ กอบรมและรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมสามารถสร้าง การเรียนรู้ ได้ตรงตามจุดประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด

8.4 จัดทำโครงการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ เวลา วิทยากร งบประมาณ ตลอดจนเอกสารและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

8.5 ดำเนินการฝึกอบรมโดยเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อความมั่นใจในการ ดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคล่องตัว มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีความเป็น กันเอง

8.6 ประเมินผลการฝึกอบรม ทำได้หลายวิธีทั้งการทดสอบ การตรวจผลงาน การสังเกต พฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการประเมิน

สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีนั้นต้องเป็นหลักสูตรที่มุ่งตอบสนองความคาดหวังของ หน่วยงานเป็นหลัก กล่าวคือ ผู้รับการอบรมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและภารกิจ ที่ต้องปฏิบัติมีกระบวนการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้การฝึกอบรมที่ดีต้องเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและการดำรงชีวิต ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างตระหนักรู้และเห็นความสำคัญสำหรับการพัฒนาตน เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสังคม นอกจากนี้ควรมีการสะท้อนผลจาก การปฏิบัติงาน มีกระบวนการนิเทศและติดตามอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีกระบวนการวัดและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวได้นำกรอบแนวคิดการฝึกอบรมมาปรับประยุกต์ใช้ใน ออกแบบหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่ำเพื่อกำหนดหลักการ จุดมุ่งหมาย

โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ตลอดจนการติดตามการนำความรู้ความสามารถไปใช้ในสถานศึกษาหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์

ครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา

คุณลักษณะครูภาษาไทย

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ครูผู้สอนควรมีคุณลักษณะและบทบาทต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเรียนอย่างมีความสุข โดยครูสอนภาษาไทย ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (นิตยา กาญจนะวรรณ, 2550)

องค์ประกอบที่หนึ่ง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ ความเข้าใจที่ว่านี้ หมายถึง การเข้าถึงแก่นของเนื้อหา ทฤษฎี หลักการต่าง ๆ ที่เรียกว่า มโนทัศน์หรือความคิดรวบยอด (Concept) ของเนื้อหา ครูจะสอนเรื่องอะไรก็ต้องมีความเข้าใจชัดเจน แจ่มแจ้งแทงตลอด หรือที่เรียกกันว่าเกิด insight ในเนื้อหานั้น ด้วยเหตุนี้เองผู้ที่เป็นครูจึงต้องรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งที่สอนอย่างแม่นยำชัดเจน เป็นเบื้องต้น

องค์ประกอบที่สอง บุคลิกภาพของครู บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะโดยรวมของบุคคลทั้งลักษณะภายนอกและลักษณะภายใน บุคลิกภาพมีส่วนอย่างสำคัญต่อการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของครูสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านกายภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา กิริยาอาการ และการแต่งกายเป็นสำคัญ ครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพเป็นปกติและน่าศรัทธา น่านับถือ ซึ่งภาษาอังกฤษใช้คำว่า Neat and Clean
2. ด้านวาจา หมายถึง การแสดงออกโดยทางวาจา บุคลิกภาพ ทางวาจาที่ดีของครู การพูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับวุฒิภาวะของลูกศิษย์ ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป การพูดด้วยน้ำเสียงที่แผ่ด้วยความเมตตา ปรารถนาดี นุ่มนวล การพูดด้วยลีลาที่เหมาะสม ไม่ช้าไม่เร็วจนเกินไป
3. ด้านสติปัญญา หมายถึง การมีไหวพริบที่ดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม มีการตัดสินใจที่ดี และการมีอารมณ์ขันที่เหมาะสม คือ การสร้างอารมณ์ขันให้แก่ลูกศิษย์ และการรับอารมณ์ขันของลูกศิษย์ได้ดี
4. ด้านอารมณ์ หมายถึง การควบคุมอารมณ์ไว้ดีไม่แสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ได้ง่ายจนครูที่มีอารมณ์ดี มั่งคั่ง เสมอต้นเสมอปลาย
5. ด้านความสนใจ หมายถึง การมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลาย ความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลายของบุคคลนั้น ๆ ครูที่มีความสนใจกว้างขวางจะเป็นครูที่สามารถเลือกใช้คำพูดหรือการ

กระทำไปตามหลักของการสื่อสาร แต่เนื่องจากลักษณะของครุมีจำนวนหลายคนและหลากหลาย ความสนใจ ครูจึงต้องมีความสนใจหลากหลายตามไปด้วย

องค์ประกอบที่สาม ความสามารถในการสอน หมายถึงการที่ครูสามารถทำให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ครูต้องการจะสอน ทั้งนี้ความหมายของการสอนมิได้หมายความว่า ถึงเฉพาะการถ่ายทอดความรู้จากตัวครูไปสู่ผู้เรียนเท่านั้น แต่หมายถึงความสามารถในการทำให้นักเรียน "เรียนรู้" และเกิดอาการ "ใฝ่รู้" ด้วยความสามารถ ในการสอนของครูเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ หมายถึงการมีใจในทางบวกต่ออาชีพครู ว่าเป็นอาชีพที่สำคัญ ต่อสังคม เป็นอาชีพในระดับวิชาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และวุฒิภาวะทุก ๆ ด้านเป็นอย่างมาก

2. ทักษะที่ดีต่อนักเรียน มีความเมตตา ปรารถนาดีต่อนักเรียน ปรารถนาจะให้เขาเกิด การเรียนรู้ในสิ่งที่ครูทำการสอน มีความคิดความเชื่อว่ามีนักเรียนที่มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ใน สิ่งที่ครูทำการสอนเช่นเดียวกัน

3. ความเข้าใจในหลักสูตร เข้าใจในวัตถุประสงค์และขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตรอย่าง ชัดเจน เพราะไม่เช่นนั้นแล้วก็ย่อมไม่สามารถหานักเรียน ไปสู่เป้าหมายปลายทาง ในการสอน

4. ความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาพัฒนาการ รู้ลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียนหรือ ลักษณะของตนเอง ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และอารมณ์สังคม

5. ความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการสอน เช่น รู้ว่าการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ย่อมเกิดผลมากกว่าการเรียนรู้โดยการฟังอย่างเดียว การเรียนรู้ต้อง เกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นต้น

6. ความสามารถในการสื่อสารความคิดกับนักเรียน ซึ่งหมายความรวมทั้ง การพูด การฟัง การเขียน การอ่าน และการสื่อสารความคิดด้วยสีหน้าท่าทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถใน การรับฟังความคิดความสนใจและความต้องการของนักเรียน การอธิบาย การถามคำถาม และ การตอบคำถามของนักเรียน ถือเป็นทักษะเบื้องต้นที่สำคัญยิ่งของการสอน

7. ความสามารถในการใช้สื่อการสอน หมายถึงความสามารถที่จะคิด และเลือกใช้สื่อ ประกอบการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า นักเรียนเกิด การเรียนรู้ได้มากในเวลาอันสั้น โดยที่ครูและนักเรียนต่างก็เหนื่อยไม่มาก ซึ่งจะเป็นการใช้สื่อที่ เหมาะสมมากกว่าที่จะหมายความว่า เป็นสื่อการสอนที่ทันสมัยและราคาแพงเป็นสำคัญ

8. ความสามารถในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียน และครูทราบว่า การเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร มากน้อยเพียงใด

บทบาทครูภาษาไทย

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ครูผู้สอนควรมีคุณลักษณะและบทบาทต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเรียนอย่างมีความสุข โดยครูสอนภาษาไทย (กนกรัตน์ สุพรรณ่วม, 2550) ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาภาษาไทยเป็นอย่างดี
3. ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ดี เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
5. เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ
6. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ภาษาไทยหลายรูปแบบตามหลักการวัดผลและประเมินผล
7. มีความรู้ ความเข้าใจด้านจิตวิทยา เข้าใจลักษณะธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียนเป็นอย่างดี
8. มีคุณลักษณะของครูที่ดีที่ผู้เรียนพึงประสงค์ ได้แก่ ใจดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน พุดจาไพเราะมีเมตตา ขยัน เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีเวลาให้ผู้เรียนเข้าพบและปรึกษาหารือ มีความเป็นมิตร มีความยุติธรรม ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียนและไต่ถามความคิด ความรู้สึกของผู้เรียนและมีคุณธรรม

นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทเป็นนักพัฒนาหลักสูตร วิจัยและประเมินหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร จัดบรรยากาศ และกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่

1. ครูต้องยอมรับในศักยภาพของผู้เรียนว่าสามารถเรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน
2. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนยอมรับนับถือ ภาควุฒิใจในความสามารถของตน และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้
3. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเลือกเรียนรายวิชาต่าง ๆ ตามความถนัด ความสามารถ ความต้องการ และความสนใจของตนเอง
4. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถของตนเองและมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนรู้จักวางแผนการเรียนรู้ได้เอง

5. ครูควรจัดบทเรียนที่มีความหมาย มีประโยชน์ เหมาะสมกับวุฒิภาวะ และความสามารถ จะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จ
6. ครูควรใช้ภาษาที่ถูกต้องตามวัฒนธรรมการใช้ภาษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนทุกโอกาส
7. ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

การจัดการเรียนการสอนของครูภาษาไทยตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย (สำนักวิชาการและมาตรฐานการเรียนรู้, 2551)

หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอน จึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียน ควรมีบทบาท ดังนี้

1. บทบาทของผู้สอน

- 1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ทำทายความสามารถของผู้เรียน
- 1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
- 1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
- 1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
- 1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

2. บทบาทของผู้เรียน

2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ

2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่าง ๆ

2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับ พัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

การจัดการสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุง เลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่ สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และ เครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของ ผู้เรียน

4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อ การเรียนรู้เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ

ในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์ การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหามีความถูกต้อง และทันสมัยไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบ การนำเสนอที่เข้าใจง่าย และน่าสนใจ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็น เป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับ สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็น กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดง พัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

สภาพและบริบทครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญยิ่งในการกำกับดูแล สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การ ให้บริการทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และ ไม่เก็บค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 อนุสนธิจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา ขึ้นทั่วประเทศ จำนวน 175 แห่ง เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และมีการประกาศจัดตั้ง เพิ่มเติมในภายหลังอีก 10 แห่ง รวมเป็น 185 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา มีพื้นที่ครอบคลุม 1 ใน 3 ส่วนของพื้นที่ทั้งหมดของ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 18 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร มีเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และจังหวัด

สมุทรปราการ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และจังหวัดนนทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รับผิดชอบ 18 เขต (อำเภอ) มีพื้นที่ 939.4 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 56 ของพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีจุดเน้นสู่ความเป็นเลิศ 3 ด้านคือ

ด้านผู้เรียน

1. ส่งเสริมให้เด็กในเขตพื้นที่ได้เรียนในโรงเรียนใกล้บ้านอย่างเสมอภาค
2. ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน ให้มีความสำคัญกับจิตสาธารณะ หรือการทำกิจกรรมเพื่อสังคมผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน และสร้างเยาวชนยอดนักอ่านระดับมัธยมศึกษา
4. ส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะเยาวชน ก้าวสู่ระดับความสามารถด้านภาษา และทักษะวิชาการระดับนานาชาติ

5. ส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการคิด วิเคราะห์คิดสร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้น เพื่อสร้างนวัตกรรมในระดับชาติ หรือนานาชาติ

ด้านกระบวนการ

1. พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก ส่งเสริมศักยภาพของศูนย์สาระการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมการเป็นโรงเรียนต้นแบบความเป็นเลิศเฉพาะทาง ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มในเด็กและโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านจอภาพ e-school
3. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หรือบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลในองค์กรทุกระดับ

ด้านครู

1. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการพัฒนาเข้าสู่วิทยฐานะ และประเมินศักยภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะอย่างจริงจัง

2. ครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 2

สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 43 โรงเรียนมีจำนวนข้าราชการครู จำนวนทั้งสิ้น 4,519 เป็นครูระดับมัธยมศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 479 คน จำแนกตามระดับวิทยฐานะ ดังนี้

1. ครูภาษาไทย วิทยฐานะปฏิบัติการ	จำนวน 208 คน
2. ครูภาษาไทย วิทยฐานะชำนาญการ	จำนวน 176 คน
3. ครูภาษาไทย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	จำนวน 94 คน
4. ครูภาษาไทย วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	จำนวน 1 คน
5. ครูภาษาไทย วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน - คน

ผลการประเมินความรู้ความสามารถของครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (2552) พบว่า ครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา ทุกโรงเรียน จำนวน 479 คน มีผลการประเมิน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ระดับดีมาก 88 คน ร้อยละ 18.37 ระดับดี 286 คน ร้อยละ 59.71 นอกนั้นระดับปานกลาง 105 คน ร้อยละ 21.92

2. ด้านความรู้ภาษาไทย ระดับดีมาก 122 คน ร้อยละ 25.47 ระดับดี 311 คน ร้อยละ 64.93 ระดับปานกลาง 46 คน ร้อยละ 9.60

ผลการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนในการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O - NET) สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ปีการศึกษา 2551 ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ร้อยละ 43.13 ค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 44.56

2. ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ร้อยละ 51.40 ค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 52.04

สรุปได้ว่า ครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีสัดส่วนวิทยฐานะระดับระดับปฏิบัติการมากที่สุด ความรู้ความสามารถของครูด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ต่ำกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 50) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 50) เพียงเล็กน้อย

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

การออกแบบการเรียนรู้ (Instructional Design)

ข้าราชการ ชำรงเลิศฤทธิ์ (2553) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเกิดกับผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง นั้นจะต้องยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนตามกำหนด คือ ผู้เรียนพึงรู้อะไร และทำอะไรได้ ครูผู้สอนสอนควรมีความรู้ ความเข้าใจ กับการเชื่อมประสานการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในชั้นตอนที่แสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมคือ หน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้จะถูกออกแบบครอบคลุมเป้าหมายการเรียนรู้ซึ่งเป้าหมายการเรียนรู้เรียนก็คือมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ประจำหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยนั่นเอง ภายในหน่วยการเรียนรู้จะมีหลักฐานร่องรอยที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยมีเครื่องมือการวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ปรับปรุง และตัดสินใจควบคู่กันไป ที่สำคัญคือ การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน ได้พัฒนาที่ละขั้นตอน จนกระทั่งถึงการปฏิบัติ อันเป็นหลักฐานของความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ จึงกล่าวได้ว่า หน่วยการเรียนรู้ครูผู้สอนเป็นผู้ทำ เป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถ การคิดวิเคราะห์และเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อนำผู้เรียน ให้ถึงซึ่งมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่เป็นเป้าหมาย

การออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพตามตัวชี้วัดทั้งหมดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนย่อมเกิดสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ความหมายการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนด ขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอน โดยวิเคราะห์ เชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตาม มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญตามตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ

การจัดการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระ ประการแรกคือ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญตามตัวชี้วัดไป ด้วยและครูผู้สอนจะต้องรับผิดชอบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึง ประสงค์สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ ความเป็นรูปธรรม ชัดเจนจะปรากฏขึ้นได้จากการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ด้วยเหตุที่หน่วยการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่ สำคัญ ในการนำหลักสูตรสู่การจัดการเรียนรู้ โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย หลักในการพัฒนาผู้เรียน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ หน่วยการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญสุดท้ายใน การนำหลักสูตรแกนกลางสู่การปฏิบัติ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครูจำเป็นต้องวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตลอดจนสาระการเรียนรู้ แกนกลาง เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาสาระและกิจกรรมร่วมกัน ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ตามลำดับความเข้มของสาระการเรียนรู้เป็นภาพตลอดแนวของรายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสิ่งที่ เรียกว่า “ฟังรู้และปฏิบัติได้”

การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่นำมาเป็นเป้าหมายของการบรรลุผล ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ จะช่วยให้รู้ว่ามาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัดแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ตัวใดเป็นตัวหลัก ตัวใดเป็นตัวเสริมหรือสนับสนุน ตัวชี้วัดใดจำเป็นต้องเรียนซ้ำ เนื่องจากต้องการให้ผู้เรียนเกิดทักษะ นอกจากนี้ยังต้องวิเคราะห์ ถึงลำดับความสำคัญก่อนหลังของตัวชี้วัดในการจัดการเรียนการสอน สิ่งทั้งหลายนี้ จะช่วยให้ ครูผู้สอนเห็นการเชื่อมโยงและจุดเน้นของตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนาผู้เรียน ครูจะมองเห็นภาพทิศทาง และแนวดำเนินการด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล ให้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมาย (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, หน้า 6)

องค์ประกอบของการออกแบบการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐาน

1. ตัวชี้วัด
2. สารการเรียนรู้ทั้งแกนกลางและท้องถิ่น(ถ้ามี)
3. ชิ้นงาน/ ภาระงาน
4. เกณฑ์การประเมิน
5. ชื่อหน่วยการเรียนรู้
6. เวลาเรียน

ดำเนินการออกแบบการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สารสำคัญ สารการเรียนรู้ (ความรู้ ทักษะ/ กระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์) ชิ้นงาน/ ภาระงาน เกณฑ์การประเมินชิ้นงาน กิจกรรมการเรียนรู้ (นำเข้าสู่บทเรียน ช่วยพัฒนาผู้เรียนรวบยอด สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล บันทึกผลหลังสอน)

สำลี ริกสุทธิ (2545, หน้า 88) ได้กล่าวถึงการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ คือ การนำหลักสูตรรายปี / รายภาค ที่สถานศึกษาจัดทำไว้แล้วมาจัดเป็นหน่วยย่อย ๆ โดยใช้แผนที่ความคิด (Mind mapping) และจัดเป็นแบบตาราง ซึ่งในหน่วยการเรียนรู้นั้นจะประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ สารการเรียนรู้ และจำนวนเวลา ซึ่งเมื่อเรียนครบทุกหน่วยย่อยแล้ว ผู้เรียนสามารถบรรลุผล การเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี / รายภาค ทุกวิชาซึ่งมีแนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

1. นำสารการเรียนรู้รายปี / รายภาค มาวิเคราะห์แยกเป็นหัวข้อเรื่อง / หัวข้อย่อย
2. นำหัวข้อเรื่อง / หัวข้อย่อย มากำหนดเป็นหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากสาร การเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน
3. ตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสารการเรียนรู้
4. กำหนดเวลาของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545, หน้า 135 – 138) ได้เสนอแนวทางในการจัดทำหน่วย การเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนี้

1. กำหนดรูปแบบของหน่วย
 - 1.1 รูปแบบการใช้หัวข้อเรื่องเป็นหลัก
 - 1.2 รูปแบบการใช้วรรณกรรมเป็นศูนย์กลาง
 - 1.3 รูปแบบผสมผสานความคิดรวบยอดหรือการแก้ปัญหาเป็นหลัก (Problems Solving) เป็นรูปแบบเลือก Concept จากเนื้อหาต่าง ๆ ผสมผสานกัน

2. กำหนดความคิดรวบยอด โดยการระดมสมองเพื่อสร้างความคิดรวบยอด แนวการสอนกิจกรรม บันทึกความคิดทั้งหมดเพื่อการสร้างหน่วย
3. ตรวจสอบแนวคิดกับคู่มือเอกสารหลักสูตร และตรวจสอบแหล่งเรียนรู้จากห้องสมุด ทั้งของโรงเรียน ชุมชน การจัดทัศนศึกษา วิทยากรในท้องถิ่น
4. การสร้าง Web Curriculum เป็น Planning Web ให้เห็นภาพโดยรวมทั้งความคิดรวบยอด กิจกรรม สื่อ และสร้างหรือกำหนดจุดประสงค์ของหน่วย
5. สร้างกิจกรรม โดยจัดทำแผนกิจกรรม ซึ่งมี 3 ประเภท
 - 5.1 กิจกรรมนำสู่หน่วย
 - 5.2 กิจกรรมพัฒนา
 - 5.3 กิจกรรมสรุป
6. ประเมินผลการเรียน ทั้งด้านความรู้ กระบวนการ เจตคติ
7. กำหนดการประเมิน และประสิทธิภาพของหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งกำหนด การประเมินด้วยผลงานของนักเรียนและการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน

ขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพราะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติในการเรียนการสอนอย่างแท้จริง นักเรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่ อย่างไร ขึ้นอยู่กับขั้นตอนนี้ ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริง ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี โดยครูต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนรู้และปฏิบัติได้ในมาตรฐานและตัวชี้วัดชั้นปีนั้นคืออะไร โดยมีขั้นตอนสรุปได้ดังนี้ (ธำรงค์ศักดิ์ ธำรงค์เลิศฤทธิ์, 2553)

1. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสาระสำคัญแต่ละหน่วย
2. กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่เป็นเป้าหมาย การพัฒนานักเรียนของหน่วยนั้น ๆ
3. กำหนดสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ สาระหลัก ทักษะกระบวนการ นักเรียนต้องรู้และปฏิบัติอะไรได้
4. กระบวนการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนา มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้แต่ละหน่วย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม
 - 4.1 กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน กระตุ้นความสนใจของนักเรียน
 - 4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้และทักษะ

4.3 กิจกรรมรวบรวมข้อมูล เพื่อแสดงว่านักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

4.5 ชิ้นงาน/ ภาระงาน ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดขึ้นแสดงให้ทราบถึง การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนบอกร่องรอยว่ามีความรู้และทักษะตามมาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัด

4.6 การประเมินผล การประเมินผลจะประเมินจากชิ้นงานหรือภาระงาน โดยใช้เกณฑ์ การประเมินที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนด

4.7 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน Rubric Assessment หมายถึง แนวทางในการให้ คะแนน ซึ่งสามารถจะแยกแยะระดับต่าง ๆ ของความสำเร็จใน การเรียน หรือการปฏิบัติของ นักเรียนได้อย่างชัดเจนจากดีมาก ไปจนถึงต้องปรับปรุงหรือแก้ไขการกำหนดเกณฑ์การประเมิน นั้น ครูผู้สอนและผู้เรียนควรกำหนด เกณฑ์การประเมินด้วยกันซึ่งควรจะทำให้เสร็จก่อนที่ผู้เรียน จะได้ลงมือปฏิบัติงานชิ้นนั้น

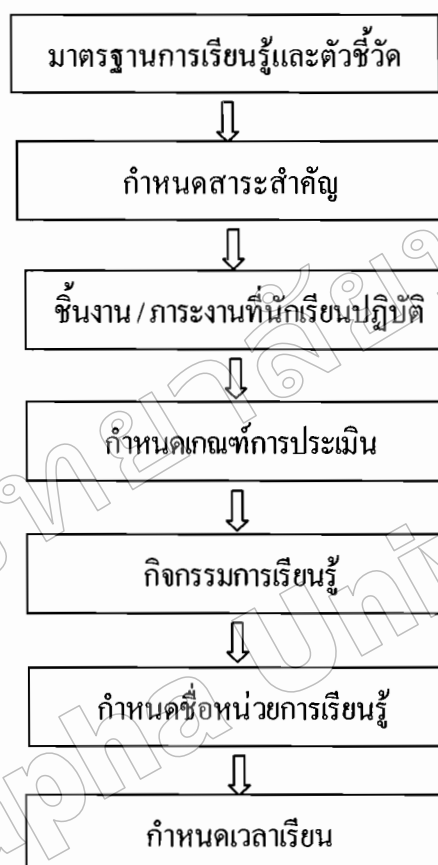
4.8 กำหนดเวลาเรียน ระยะเวลาที่ใช้ตามจริงในหน่วยนั้น ๆ

การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติการเรียนการสอน อย่างแท้จริง ผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่ อย่างไร ก็อยู่ที่ขั้นตอนนี้ ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริง ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี โดยผู้สอนต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้ และปฏิบัติได้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปีนั้นคืออะไร

กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่น สามารถปรับลำดับ โดยเริ่มจากจุดใดก่อนหลังได้ตามความเหมาะสม เช่น อาจเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และวิเคราะห์คำสำคัญในมาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดสาระหลักหรือกิจกรรม หรืออาจเริ่มจากประเด็นปัญหาสำคัญในท้องถิ่นหรือสิ่งที่นักเรียนสนใจ แล้วจึงพิจารณาว่าประเด็น ปัญหาดังกล่าวเชื่อมโยงกับมาตรฐานข้อใด แนวทางการจัดจำหน่ายการเรียนรู้ที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นเพียงแนวทางตัวอย่าง 2 รูปแบบ คือ แบบที่เริ่มจากการกำหนดและวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้ และแบบที่เริ่มจากประเด็นปัญหาในท้องถิ่นหรือประเด็นที่อยู่ในความสนใจของ นักเรียน ดังแผนภาพ ต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้เริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด

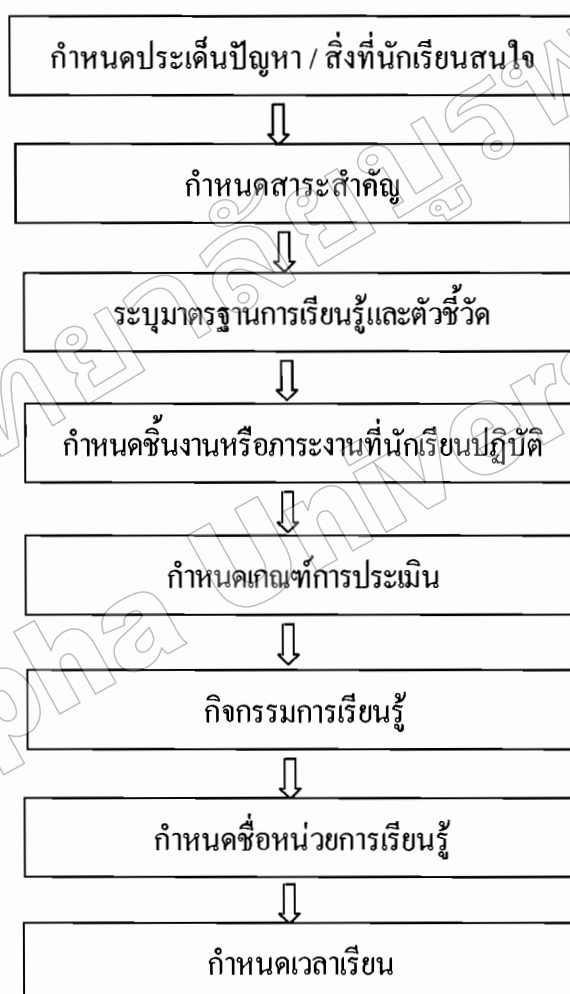
หน่วยการเรียนรู้ รูปแบบที่ 1



ภาพที่ 13 แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้เริ่มจากมาตรฐาน

รูปแบบที่ 2 แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้เริ่มจากการกำหนดปัญหาสำคัญใน
ท้องถิ่นหรือสิ่งที่นักเรียนสนใจ

หน่วยการเรียนรู้ รูปแบบที่ 2



ภาพที่ 14 แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้เริ่มจากการกำหนดปัญหาสำคัญ

ขั้นตอนที่นำเสนอเป็นแนวทางทั้ง 2 รูปแบบข้างต้น เป็นขั้นตอนคิดในการออกแบบ
หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่น
ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากมาตรฐานก่อนเสมอ และในกระบวนการแต่ละขั้นนั้น อาจไม่
จำเป็นต้องเรียงลำดับตามที่เห็นในแผนผัง ครูสามารถปรับเปลี่ยนนำขั้นใดขั้นก่อนก็ได้ตาม

ความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละเรื่องที่จะสอน แต่ในที่สุดต้องสามารถบอกได้ว่า เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้นั้นแล้วนักเรียนบรรลุมาตรฐานและตัวชี้วัดใด

หลังจากกระบวนการคิดออกแบบหน่วยการเรียนรู้เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อครูจะเขียนหน่วยการเรียนรู้เป็นเอกสาร ก็อาจเขียนจัดลำดับหัวข้อตามรูปแบบที่คุ้นเคยซึ่งเราพบกันทั่ว ๆ ไป เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน คือ เริ่มจากชื่อหน่วยการเรียนรู้ เวลาเรียน ประเด็นปัญหา/ สิ่งที่น่าสนใจ มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด สาระที่สำคัญ ชิ้นงาน เกณฑ์การประเมิน และกิจกรรมการเรียนรู้



ภาพที่ 15 ลำดับหัวข้อเรื่องของหน่วยการเรียนรู้

ภารกิจสำคัญของครูตามเกณฑ์สมรรถนะประจำสายงาน คือ การออกแบบการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ต้องการรวมทั้งออกแบบเครื่องมือวัดประเมินผล เพื่อยืนยันว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่เทียบเคียงไว้หรือไม่การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

เป็นวิธีการหนึ่งที่น่าเน้นให้ผู้สอนเป็นนักรออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดผล ประเมินผล โดยเริ่มจากวินิจฉัย ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อออกแบบการจัด ประสบการณ์เรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและเมื่อผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่สามารถสะท้อนผลว่า ผู้เรียนได้เกิดความรู้ความเข้าใจในระดับที่พึง ประสงค์ไว้จริง ผู้สอนจึงต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และหลักฐานแสดงผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน เสียก่อน จึงค่อยดำเนินการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่พึง ประสงค์ วิธีการนี้สร้างความมั่นใจได้ว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีคุณภาพตาม มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการเรียนรู้, 2551, หน้า 36)

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ความหมายการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ได้มีผู้ให้ความหมายการประเมินตามสภาพจริงไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2546, หน้า 13) กล่าวว่า การประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการ ตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้ เรื่องราว เหตุการณ์ สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียน ตอบสนองโดยการแสดงออก ลงมือกระทำ หรือผลิต จากกระบวนการทำงานตามที่คาดหวังและ ผลผลิตที่มีคุณภาพ จะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่ อยู่ในระดับความสำเร็จใด

กรมวิชาการ (2545, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การประเมินสภาพจริงเป็นการประเมินจาก การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติจะเป็น งานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real Life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป

อนุวัติ คุณแก้ว (2548, หน้า 113) กล่าวถึงหลักการของการประเมินผลจากสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้า และการแสดงออกของนักเรียนแต่ละคนบนรากฐาน ของทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย
2. การประเมินตามสภาพจริง จะต้องมีรากฐานบนพัฒนาการและการเรียนรู้ทาง สติปัญญาที่หลากหลาย

3. หลักสูตรสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการประเมินตามสภาพจริง คือหลักสูตรต้องพัฒนามาจากบริบทที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่ และที่ต้องเรียนรู้ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

4. การเรียน การสอน การประเมินผล จะต้องหลอมรวมกันและการประเมินต้องประเมินต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

5. การเรียน การสอน การประเมิน เน้นสภาพที่สอดคล้อง หรือ ใกล้เคียงกับธรรมชาติความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต และควรเปิด โอกาสให้ผู้เรียน ได้คิดงานด้วยตนเอง

6. การเรียนการสอนจะต้องเป็น ไปเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เต็มที่สูงสุด ตามสภาพที่เป็นจริงของแต่ละบุคคล เต็มตามศักยภาพของตนเอง การเรียน การสอน และการประเมินต้องเกี่ยวเนื่องกันและเน้นการปฏิบัติจริงในสภาพที่ใกล้เคียงหรือสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริง

การประเมินตามสภาพจริงมีการดำเนินงานตามขั้นตอนต่อไปนี้ (อนุวัติ คุณแก้ว, 2548, หน้า 115)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน ต้องสอดคล้องกับสาระ มาตรฐาน จุดประสงค์การเรียนรู้และสะท้อนการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการ ความรู้สึก คุณลักษณะ

2. กำหนดขอบเขตในการประเมิน ต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะและกระบวนการ ความรู้สึก คุณลักษณะ เป็นต้น

3. กำหนดผู้ประเมิน โดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียนประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกพฤติกรรม แบบสำรวจความคิดเห็น บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มสะสมงาน ฯลฯ

5. กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน เช่น ประเมินระหว่างนักเรียนทำกิจกรรม ระหว่างทำงานกลุ่ม/ โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เวลาว่าง/ พักกลางวัน ฯลฯ

6. วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์โดยระบุสิ่งที่วิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงาน เอกสารจากเพิ่มสะสมงาน ฯลฯ รวมทั้ง ระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนผลงานว่า ผู้เรียนทำอะไร ได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร การให้คะแนนอาจจะให้ในภาพรวมหรือแยกเป็นรายให้สอดคล้องกับงานและจุดประสงค์การเรียนรู้ อาจกล่าวสรุปได้ว่าการประเมินตามสภาพจริงเป็นขั้นตอนที่ครูและนักเรียนร่วมกัน กำหนด ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากหลักสูตรกลาง หลักสูตรท้องถิ่นและความต้องการ ของนักเรียน มีแนวทางของงานที่ปฏิบัติ กำหนดกรอบและวิธีการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ ประเมินและผู้ถูกประเมิน

เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินตามสภาพจริง

การประเมินตามสภาพจริงเป็นการกระทำ การแสดงออกหลาย ๆ ด้าน ของนักเรียนตาม สภาพความเป็นจริงทั้งในและนอกห้องเรียน มีวิธีการประเมินโดยสังเขปดังนี้ (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 184 - 193)

1. **การสังเกต** เป็นวิธีการที่ตีความวิธีหนึ่งในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงาน และ โดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึก และลักษณะนิสัยสามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน หรือในสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียนวิธีการสังเกตทำได้ โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตโดยตั้งใจหรือมีโครงการสร้างหมายถึงครูกำหนดพฤติกรรมที่ต้อง สังเกต ช่วงเวลาสังเกตและวิธีการสังเกต (เช่น สังเกตคนละ 3 - 5 นาทีเวียนไปเรื่อย ๆ) อีกวิธีหนึ่ง คือ การสังเกตแบบไม่ตั้งใจ หรือ ไม่มีโครงการสร้าง ซึ่งหมายถึงไม่มีการกำหนดรายการสังเกตไว้ ล่วงหน้า ครูอาจมีกระดาษแผ่นเล็ก ๆ ติดตัวไว้ตลอดเวลาเพื่อบันทึกเมื่อพบพฤติกรรม การแสดงออกที่มีความหมาย หรือสะดุดความสนใจของครู การบันทึกอาจทำได้โดยย่อก่อน แล้ว ขยายความสมบูรณ์ภายหลังวิธีการสังเกตที่ดีควรใช้ทั้งสองวิธี เพราะการสังเกตโดยตั้งใจ อาจทำให้ ละเลยมองข้ามพฤติกรรมที่น่าสนใจแต่ไม่มีในรายการที่กำหนด ส่วนการสังเกตโดยไม่ตั้งใจอาจทำ ให้ครูขาดความชัดเจนว่าพฤติกรรมใด การแสดงออกใด ที่ควรแก่การสนใจและบันทึกไว้ เป็น ต้น ข้อเตือนใจสำหรับการใช้วิธีสังเกต คือ ต้องสังเกตหลาย ๆ ครั้งในหลายๆ สถานการณ์ (การเรียน การทำงานตามลำพัง การทำงานกลุ่ม การเล่น การเข้าสังคมกับเพื่อน การวางตัว ฯลฯ) เมื่อมีเวลาผ่าน ไประยะหนึ่ง ๆ (2 - 3 สัปดาห์) จึงนำข้อมูลเหล่านี้มาเพื่อพิจารณาสักครั้งหนึ่ง เครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ ประกอบการสังเกต ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกกระบวน ละคร เป็นต้น

2. **การสัมภาษณ์** เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านต่างได้ดี เช่น ความคิด สติปัญญา ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา อาจใช้ประกอบการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

1. ก่อนสัมภาษณ์ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียนก่อนเพื่อให้การสัมภาษณ์เจาะตรงประเด็นและได้ข้อมูลยิ่งขึ้น

2. เตรียมชุดคำถามล่วงหน้าและจัดลำดับคำถามช่วยให้การตอบไม่วกวน

3. ขณะสัมภาษณ์ครูใช้วาจา ท่าทาง น้ำเสียงที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัย และแนวโน้มให้นักเรียนอยากพูด หรือ เล่า

4. ใช้คำถามที่นักเรียนเข้าใจง่าย

5. อาจใช้วิธีสัมภาษณ์ทางอ้อมคือ สัมภาษณ์จากบุคคลที่ใกล้ชิดนักเรียน เช่น เพื่อนสนิท ผู้ปกครอง เป็นต้น

3. การตรวจงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลการประเมิน ไปใช้ทันที ใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อการช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ โครงการหรือโครงการต่างๆ เป็นต้น งานเหล่านี้ควรมีลักษณะที่ครูสามารถประเมินพฤติกรรมระดับสูงของนักเรียนได้ เช่น แบบฝึกหัดที่เน้นการเขียนตอบ เรียบเรียง สร้างสรรค์ (ไม่ใช่แบบฝึกหัดที่เขียนแบบข้อสอบเลือกตอบซึ่งมักประเมินได้เพียงความรู้ความจำ) งาน โครงการ โครงการที่เน้นความคิดขั้นสูงในการวางแผนจัดการ ดำเนินการและแก้ปัญหาสิ่งที่ควรประเมินควบคู่ไปด้วยเสมอในการตรวจงาน (ทั้งงานเขียนตอบและปฏิบัติ) คือ ลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการตรวจงาน

โดยปกติครูมักประเมินนักเรียนทุกคนจากงานที่ครูกำหนดขึ้นเดียวกัน ครูควรมีความยืดหยุ่นการประเมิน จากการตรวจงานมากขึ้น ดังนี้

1. ไม่จำเป็นต้องนำชิ้นงานทุกชิ้นมาประเมิน อาจเลือกเฉพาะชิ้นงานที่นักเรียนทำได้ดี และบอกความหมาย / ความสามารถของนักเรียนตามลักษณะที่ครูต้องการประเมินได้ วิธีนี้เป็นการเน้น “จุดแข็ง” ของนักเรียน นับเป็นการเสริมแรง สร้างแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายามผลิตงานที่ดี ๆ ออกมามากขึ้น

2. จากแนวคิดตามข้อ 1 ชิ้นงานที่หยิบมาประเมินของแต่ละคน จึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น นักเรียนคนที่ 1 งานที่ (ทำได้ดี) ควรหยิบมาประเมินอาจเป็นงานชิ้นที่ 2, 3, 5 ส่วนนักเรียนคนที่ 2 งานที่ควรหยิบมาประเมินอาจเป็นงานชิ้นที่ 1, 2, 4 เป็นต้น

3. อาจประเมินชิ้นงานที่นักเรียนทำนอกเหนือจากที่ครูกำหนดให้ก็ได้ แต่ต้องมั่นใจว่าเป็นสิ่งที่นักเรียนทำเองจริง ๆ เช่น สิ่งประดิษฐ์ที่นักเรียนทำเองที่บ้าน และนำมาใช้ที่โรงเรียนหรือ

งานเลือกต่าง ๆ ที่นักเรียนทำขึ้นเองตามความสนใจ เป็นต้น การใช้ข้อมูล หรือหลักฐานผลงานอย่างกว้างขวาง จะทำให้ครูรู้จักนักเรียนมากขึ้น และประเมินความสามารถของนักเรียนตามสภาพที่แท้จริงของเขาได้แม่นยำยิ่งขึ้น

4. ผลการประเมิน ไม่ควรบอกเป็นคะแนนหรือระดับคุณภาพ ที่เป็นเฉพาะตัวเลขอย่างเดียว แต่ควรบอกความหมายของผลคะแนนนั้นด้วย

4. การรายงานตนเอง เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำงานความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

สรุป การประเมินสภาพจริง เป็นการประเมินจากการวัด โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจริงในสถานการณ์จริง

จากการ แนวคิดและหลักการของการประเมินผลตามสภาพจริง ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ในส่วนของการสร้างเครื่องมือประเมินผลงาน (ชิ้นงาน) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยการฝึกอบรมที่ 5

การวัดเจตคติ

ความหมายของเจตคติ

คำว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาละตินบางครั้งแปลคำนี้ว่า ทักษะ หรือท่าที

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2538, หน้า 149) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความรู้สึนึกคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมที่สะท้อนทัศนคตินั้นคนแต่ละคนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักน้อยแตกต่างกัน ทัศนคติแม้จะเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมแต่เป็นสิ่งที่เป็จริงเป็จริงเป็จริงสำหรับุคคลที่มีทัศนคตินั้น บทบาทของทัศนคติต่อพฤติกรรมของคนมีมาก เทบจะกล่าวได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตมนุษย์ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ไม่ว่าจะเป็เรื่องเล็กรื่องใหญ่ หรือเรื่องสำคัญมากมายเพียงใด

ปัจจุบันคำว่า ทักษะ นี้ก็ยังแพร่หลายอยู่ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 403)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 321)

นพมาศ ธีรเวคิน (2542) เจตคติ เป็ความเชื่อที่คงทนซึ่งมนุษย์เรียนรู้มาเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง

พัชรี วรกวิน (2542) เจตคติ คือ ความรู้สึก ความเชื่อหรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544) เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก (อารมณ์) ความคิดเห็น (ปัญญา) หรือท่าที (พฤติกรรม) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) เจตคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) ได้สรุปความหมายของเจตคติว่า “เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของ หรือความคิดใดก็ตามในลักษณะของการประเมินค่า ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมนี้ต้องคงอยู่นานพอสมควร”

นิพนธ์ แจ่มเอี่ยม (2533 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 407) กล่าวว่าเจตคติ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไป ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เราสามารถรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเรายังไร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 68) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทักษคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทักษคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์กัน ทักษคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทักษคติ

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 45) กล่าวว่า ทักษคติเป็นแบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทักษคติ คือ อารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างทักษคติและพฤติกรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเสมอไป ถึงแม้ว่าจะมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตก็ตามความสัมพันธ์ของทักษคติและพฤติกรรมอาจจะเห็นได้ชัดเจน เมื่อเป็นความตั้งใจของแต่ละบุคคลได้ถูกแสดงออกมาโดยการกระทำตามแนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นที่ทราบกัน

โดยทั่วไป ว่าเป็นทัศนคติเฉพาะและแบบอย่างที่จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานอีกอย่างที่น่าสนใจก็คือพันธะสัญญาที่มีต่อองค์กร ทั้งความพึงพอใจและพันธะสัญญาต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรเป็นอย่างมาก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคล ที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ความสำคัญของเจตคติ

ประสิทธิ์ ทองอุ่น และคณะ (2542) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความสำคัญของเจตคติ ดังนี้

1. ปรับตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การปรับปรุงกรีฑาทางการและการแต่งกาย เพื่อเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน
2. ปกป้องตนเอง เช่น การแสดงออกเพื่อแสดงความสูงส่งของตนเองหรือปกป้องมิให้ตนเองดูต่ำต้อยในสายตาของผู้อื่น
3. แสดงค่านิยมของตน เจตคติเป็นการแสดงออกที่สะท้อนความเชื่อ ค่านิยมในส่วนลึกของบุคคล
4. ให้และรับข้อมูลความรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองของมนุษย์ ในการรับรู้และเผยแพร่ ข้อมูล ความรู้ ระหว่างตัวเองกับโลกกว้างที่อยู่ล้อมรอบตัวเอง

ลักขณา สรีวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเจตคติดังนี้

1. เจตคติเป็นมโนคติที่ครอบคลุมปรากฏการณ์หลายอย่างได้ เช่น ความรักของบุคคลที่มีต่อครอบครัวก็สรุปถึงพฤติกรรมหลายอย่างของบุคคลได้ เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การดูแลสมาชิกในครอบครัว ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สมาชิกในครอบครัว ตลอดจนจนถึงการให้การดูแลเอาใจใส่และปลอบใจสมาชิกในครอบครัว
2. เจตคติเป็นสาเหตุของพฤติกรรม นักจิตวิทยาสังคมจำนวนมากเชื่อว่า เจตคติเป็นสาเหตุของพฤติกรรมจึงได้พยายามทำการวิจัยเพื่อแสดงหลักฐานให้เห็น และมีหลักฐานมาสนับสนุนพอสมควร
3. เจตคติมีความสำคัญในตัวเองไม่ว่าเจตคติของบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของเขาหรือไม่ก็ตาม แต่ก็เป็นการสะท้อนให้เห็นแนวทางที่เขารับรู้โลกรอบตัวเขา เจตคติของบุคคลเกิดขึ้นมาได้อย่างไร

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติหรือทัศนคติมีองค์ประกอบที่สำคัญโดยทั่วไปคือ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 64 - 65; ปราณี ทองคำ, 2539, หน้า 147)

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) ความคิด ความเข้าใจนี้ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีความคิดหรือความเชื่อได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้น เขาจึงได้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้ จะเป็นสภาพทางอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจ สนุก หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธ ก็ได้ ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรูสึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ อาทิ บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (Seek Contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ดี ก็จะเกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (Avoiding Contact)

องค์ประกอบทั้งสามนั้น หากมีความสอดคล้องกัน ลักษณะต่าง ๆ เกิดจากการตอบสนองจะเป็นไปด้วยดี แต่หากไม่สอดคล้องกัน จะเกิดความขัดแย้งขึ้นหรือไม่สบายใจ การลดความขัดแย้งก็ต้องลดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งให้สอดคล้องกัน (พัชรี วรกวิน, 2542)

การวัดเจตคติ

เจตคติเป็นพฤติกรรมภายในที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งตัวเราเองเท่านั้นที่ทราบ การวัดเจตคติโดยตรงจึงทำไม่ได้ แต่การศึกษาเจตคตินั้นสามารถกระทำได้เจตคติสามารถวัดได้โดยการสร้างแบบวัดเจตคติเพื่อถามความรู้สึกต่อสิ่งเร้าในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ แบบวัดเจตคติเป็นเครื่องมือที่ต้องการให้ผู้ถูกสอบถามแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือสิ่งเร้าที่เป็นข้อความ ข้อคำถามเป็นภาพที่ต้องการให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมา

อย่างตรงไปตรงมา แบบวัดหรือมาตราวัดที่ถือว่าเป็นแบบมาตรฐาน (Standard Form) ที่นิยมใช้มีอยู่ 3 - 4 วิธี คือ เป็นแนวการสร้างของเทอร์สโตน (Thurstone) ออสกู๊ด (Osgood) ลิเคิร์ต (Likert) (สุวิทย์ บุญช่วย และคณะ, 2541, หน้า 10 - 12; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2538, หน้า 166)

1. แบบวัดเจตคติเทอร์สโตน สเกล (Thurstone Scale)

การวัดแบบเทอร์สโตนนี้เน้นปัญหาด้านการมีช่วงเท่ากัน มากกว่าการวัดแบบอื่น ซึ่งในทางปฏิบัติ หมายถึง วิธีการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสเกล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน

โดยเทอร์สโตนยึดหลักที่ว่า “คุณลักษณะใด ๆ ในความรู้สึกของคนเรานั้นจะมีตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุด ไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด” โดยจะแบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 11 ช่วงเท่า ๆ กัน ความคิดเห็นแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักค่าเจตคติต่างกัน ไปจะอยู่ในช่วงไหนนั้นก็แล้วแต่ข้อความ คิดเห็นนั้น

วิธีสร้างแบบวัดตามแบบของ เทอร์สโตน (Thurstone)

1. รวบรวมข้อความต่าง ๆ นี้ มีทั้งความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อเรื่องที่จะถาม ซึ่งมาจากหลายแหล่ง เช่น ผลงานที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว คำบอกเล่าและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ โดยลักษณะของข้อความจะมีลักษณะดังนี้

- 1.1 เป็นข้อความที่เป็นความคิดเห็น ได้เถียงได้
- 1.2 แต่ละข้อความเกี่ยวข้องกับเจตคติที่กำลังศึกษา
- 1.3 ดีความได้แง่เดียว
- 1.4 มีความสมบูรณ์ ชัดเจน สั้นและไม่ซับซ้อน

2. ประเมินข้อความว่า ข้อความใดจะอยู่ในตำแหน่งใดใน 11 ช่วง โดยใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน (ประมาณ 50 คน) ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่จะวัดเจตคติในเรื่องนั้นๆ

3. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) โดยการนำผล มาเรียงจากมากไปน้อยแล้วดูค่าที่อยู่ตรงกลาง

4. เมื่อได้ข้อความตามต้องการแล้ว ให้นำเรียงข้อความใหม่แบบสุ่ม หรือถ้ามีข้อความมากให้ทำเป็นแบบสอบถามคู่ขนาน

ตารางที่ 3 แบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู

ข้อความ	ค่า		
	Median***	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ครูเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่อง	7.3		
2. อาชีพครูเหมาะสำหรับคนที่มีความตั้งใจเข้มแข็ง	8.7		
3. อาชีพครูเป็นอาชีพที่จับจลฉายฉวย	2.1		
ฯลฯ			

*** ช่องนี้จะไม่ปรากฏในแบบวัด เมื่อนำไปวัดเจตคติแต่มีไว้เป็นเกณฑ์การประเมินสำหรับผู้ออกแบบสอบถามเท่านั้น

2. แบบวัดเจตคติตามแบบของลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale)

การวัดเจตคติที่รู้จักกันแพร่หลายมากที่สุดวิธีหนึ่งคือการวัดเจตคติของลิเคิร์ท เริ่มด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ต้องการจะศึกษาให้ความหมายสิ่งที่ต้องการจะวัดให้แน่นอน ชัดเจน และครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการวัดทั้งหมด และข้อความที่สร้างขึ้นต้องประกอบไปด้วยข้อความที่สนับสนุนและต่อต้านในเรื่องที่ต้องการจะวัด กล่าวคือมีข้อความที่เป็นบวกและเป็นลบสลับกันไป และนำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะทำการศึกษา โดยกำหนดคำตอบของแต่ละข้อความให้เลือกตอบ คือ เป็นมาตราวัดเจตคติ 3, 4 หรือ 5 ชั้น ซึ่งอาจจะกำหนดค่าระดับ เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือในลักษณะอื่น ๆ ที่มี 3, 4 หรือ 5 ระดับ เช่นเดียวกันนี้ ก็ได้ โดยแต่ละชั้นต้องเป็นการบอกน้ำหนักการประเมินข้อความต่าง ๆ ที่กำหนดให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นออกมา

วิธีสร้างเครื่องวัดตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert)

1. รวบรวมข้อความที่ต้องการให้แสดงความคิดเห็น
2. กำหนดประเด็นและสร้างคำถามโดยใช้ภาษาที่เด่นชัด ไม่มีความหมายกำกวม มีความหมายเดียวในหนึ่งข้อความหรือหนึ่งประโยค
3. ตรวจสอบข้อความในคำถามให้สอดคล้องกับแนวการตอบ เช่น เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย หรือชอบ/ไม่ชอบ เป็นต้น
4. นำแบบวัดที่สร้างไปทดลองขั้นต้น เพื่อดูความชัดเจนของข้อความ

5. กำหนดน้ำหนักคะแนนตัวเลือกในแต่ละข้อ เช่น 5-1 หรือ 4-0 หรือ 4-1 ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้สร้างเป็นผู้กำหนดว่าควรมีกี่ระดับ

ตารางที่ 4 แบบวัดเจตคติต่อสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ข้อความ	5	4	3	2	1
1. กิจกรรมการเรียนการสอนภาษาไทย ต้นตื้นน่าสนใจ					
2. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมภาษาไทย ด้วยความเต็มใจ					
3. ถ้ามีการบ้านหลายวิชานักเรียนจะเลือกทำวิชา ภาษาไทยก่อน					
ฯลฯ					

การให้คะแนนนั้น จะขึ้นอยู่กับชนิดของข้อความว่าเป็นข้อความที่สนับสนุนหรือเป็น
บวกถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และลดลงไปจนถึงตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้
คะแนน 1 คะแนน

ส่วนข้อความที่ต่อต้านหรือเป็นลบ ถ้าตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และ
ลดลงเรื่อย ๆ ไปจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน

คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดเจตคติ คือผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบ
วัดเจตคติซึ่งถือถือว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมีโอกาสที่จะตอบเห็นด้วย กับข้อความที่
สนับสนุนสิ่งนั้นมาก และในทำนองเดียวกันผู้ที่มีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใดนั้น โอกาสที่จะเห็นด้วยกับ
ข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นก็มึ้น้อยและ โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมี
มาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเจตคติของผู้ตอบในแบบวัดเจตคติของแต่ละ
คน

3. แบบวัดเจตคติตามแบบของกัทแมน สเกล (Guttman Scale)

จากข้อบกพร่องเทอร์ส โตนสเกลและลิครัทสเกล ในเรื่องเกี่ยวกับความหมายของ
คะแนนและความเป็นมิติเดียวกันตลอดจนความสามารถในการนำคะแนนมาสร้างเป็นสเกลใช้แก้
ข้อบกพร่องที่กัทแมน ได้ให้ความสนใจและคิดหาวิธีสร้างสเกลที่มีคุณสมบัติเด่น

4. แบบวัดเจตคติตามแบบออสกู๊ด (Osgood)

การวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Semantic Differential Scale) วิธีนี้ ผู้คิดคือ ออสกู๊ด (Osgood) สเกลแบบนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของ สิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงกันข้ามเป็นขั้วของมาตราวัดออสกู๊ด ออสกู๊ดใช้ในสิ่งเร้านี้ว่า Concept คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้านี้ ออสกู๊ดพบว่าสามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ หรือ 3 องค์ประกอบคือ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 106 - 108)

4.1 องค์ประกอบด้านประเมินค่า (Evaluative Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกทางด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบาย เช่น ดี - ชั่ว จริง - เท็จ ฉลาด - โง่ สวย - น่าเกลียด เป็นต้น

4.2 องค์ประกอบด้านศักยภาพ (Potential Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น แข็งแรง - อ่อนแอ หนัก - เบา หยาบ - สะเอียด เป็นต้น

4.3 องค์ประกอบด้านกิจกรรม (Activity Factor) เป็นคุณศัพท์แสดงถึงลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ช้า - เร็ว เฉื่อยชา - กระตือรือร้น เป็นต้น

วิธีการหาความแตกต่างของความหมาย (Semantic Differential) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Concepts) ของบุคคลแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ผู้ที่คิดวิธีนี้ คือ ชาร์ล ออสกู๊ด (Charles E. Osgood) และผู้ร่วมงาน เป็นการศึกษาถึงความหมายของสิ่งต่างๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มที่จะศึกษาโดยการให้ประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการวัดอาจจะเป็นสถานที่ บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ การประมาณค่านั้นใช้คำคุณศัพท์ ซึ่งตรงกันข้าม และมีลำดับของความมากน้อยจากด้านหนึ่ง ไปสู่อีกด้านหนึ่งรวมทั้งหมด 7 อันดับ (บางครั้งใช้ 5 หรือ 3 อันดับ) ในการที่จะให้ผู้ตอบประเมินค่ามาก หรือน้อยนี้ทำให้เชื่อได้ว่าแบบวัดนี้สามารถใช้วัดเจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ และสามารถเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ ได้

จะเห็นได้ว่า การวัดเจตคติมีหลายวิธี และวิธีของลิเคอร์ทสเกล เป็นวิธีที่นิยมใช้กันแพร่หลาย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้นำวิธีของลิเคอร์ทสเกลมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติของผู้เข้ารับการศึกษาที่มีต่อการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีผู้สนใจเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้

กัญญารัตน์ นาเสถียร (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเรื่อง วรรณกรรมท้องถิ่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เขตพื้นที่ การศึกษา กापสินธุ์ เขต 1 โดยได้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง วรรณกรรมท้องถิ่น แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน แบบวัดความพึงพอใจ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นำไปทดลองใช้กับนักเรียนในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า เป็นหลักสูตรที่มีคุณค่าสูง มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ และมีประสิทธิผล สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้

ผดุง เพชรสุข (2548) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาครูในการสร้างหน่วยการเรียนรู้ บูรณาการสำหรับการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาครูในการสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการสำหรับการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 มี ขึ้นได้แก่ กำหนดนโยบาย ผู้รับผิดชอบและคณะทำงาน กำหนดแนวทางพัฒนาหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ นำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการไปใช้ และสะท้อนผลการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่ากระบวนการพัฒนาครูในการสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์การประเมิน และผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการพัฒนาครูในการ ในการสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ

ฐิติพร จินดาพงษ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ เรื่อง กล้วยไข่ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยจัดทำหน่วยการเรียนรู้ย่อย จำนวน 6 หน่วย นำมาหาประสิทธิภาพ และทดลองใช้กับนักเรียน โรงเรียนสาธิตจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ผลการทดสอบหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

อดิญาณ์ ศรีเกษตรริน (2543, หน้า 110 – 125) ได้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล ได้ทำการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาความต้องการ การออกแบบหลักสูตร การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วยสภาพปัญหา และความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, หน้า 58 อ้างถึงใน ช่อเพชร เบ้าเงิน, 2545, หน้า 105) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม 6 ขั้นตอนที่แตกต่างกันไป จากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของท่านอื่น ไปบ้าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกรอบแนวคิดในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 หาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้มีแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 6 ทดลองใช้หลักสูตรที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว และมีการดำเนินการติดตามผล หลัง การทดลองใช้ 2 เดือน

ช่อเพชร เบ้าเงิน (2545, หน้า 106 – 136) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้ทำการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้าง และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหน่วยการฝึกอบรม การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

ชัยรัตน์ หลาบวัชรกุล (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า หลักสูตรมีประสิทธิผลคือผู้บริหาร โรงเรียนที่เข้ารับการอบรมทุกคนผ่านเกณฑ์ประเมินด้านความรู้ ร้อยละ 70 ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ย 48.7 ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีเจตคติต่อการพัฒนาหลักสูตรและบริหาร การเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกคน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีผลงานการเขียนโครงการ อยู่ในระดับดีทุกคน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากที่สุดทุกคนและวิทยากรที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากที่สุดทุกคน

อมรา เขียวรักษา (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครุวิทยาศาสตร์ ประถมศึกษาการพัฒนาหลักสูตรดำเนินงานตามกระบวนการ 4 ขั้น คือ 1) การศึกษาบริบทและ

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง 2) การออกแบบและสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพหลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และเน้น ความสอดคล้องกับความต้องการของครูและสภาพจริงของโรงเรียน โดยมีกระบวนการฝึกอบรม 5 ขั้น ได้แก่ 1) ตรวจสอบฐานเดิม 2) สร้างเสริมสิ่งใหม่ 3) ให้ลงมือทำ 4) ได้นำไปใช้ 5) ภายในประเมิน หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 81/76.03 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 75/75 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ตามสภาพจริงหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม มีเจตคติต่อการประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในเกณฑ์ดี นำความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนจริงได้อยู่ในเกณฑ์ดีและมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

สุดารัตน์ ครูทกะ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรจำลอง การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า การประเมินคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ช่วยวิจัย และวิทยากร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด

สมชาย สังข์สี (2550) ได้ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ในส่วนเนื้อหาสาระประกอบด้วย หน่วยฝึกอบรม จำนวน 7 หน่วย จุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรมคือ หน่วยที่ 6 กระบวนการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และหน่วยที่ 7 สถานศึกษากับการนำมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติ การประเมิน โครงร่างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ย 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตร โดยรวมเฉลี่ย .98 ส่วนการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มหรือพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนของผู้เข้ารับการอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน และจาก

การติดตามการนำความสามารถไปสู่การปฏิบัติ พบว่า การนำความสามารถไปสู่การปฏิบัติการพัฒนา
มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนที่สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับผล
การประเมินตนเอง ส่วนการประเมินความเหมาะสมโครงการฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมใน
ระดับดีทุกรายการประเมิน

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการออกแบบการเรียน
การสอนนั้นจะเป็นการออกแบบการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับหลักสูตรบูรณาการและหน่วยการ
การเรียนรู้บูรณาการ ส่วนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ได้มีผู้ศึกษาและพัฒนาโดยอาศัย
ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่สอดคล้องกันมี 5 ขั้นตอน
ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือสภาพปัญหาและความจำเป็น
จุดมุ่งหมาย หน่วยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาการฝึกอบรมกิจกรรม
สื่อ วัสดุและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรหรือประเมินเอกสารหลักสูตร เช่น ประเมิน
ความเหมาะสม ประเมินความสอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 5 ประเมิน ปรับปรุงและการติดตามผลการใช้หลักสูตร