

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษาในครั้งนี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

- 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 1.2 สมรรถนะครูผู้สอน
- 1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน
- 1.4 องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน

- 2.1 ความหมายของความสามารถด้านภาษา
- 2.2 นิยามความสามารถด้านภาษาตามระดับชั้น
- 2.3 มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน

ตามระดับชั้น

- 2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน
- 2.5 องค์ประกอบและตัวชี้วัดความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน

3. แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

- 3.1 ความเป็นมาของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน
- 3.2 ความหมายของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน
- 3.3 ธรรมชาติของสมองกับการเรียนรู้
- 3.4 วิธีการเรียนรู้ของสมอง
- 3.5 หลักการของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน
- 3.6 การสอนภาษาไทยตามแนวคิดใช้สมองเป็นฐาน
- 3.7 งานวิจัยเกี่ยวกับการแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

4. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.1 ความหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.2 ความเป็นมาของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.4 ข้อดีของการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะ
 - 4.5 องค์ประกอบของมาตรฐานสมรรถนะ
5. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 5.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 5.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 5.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 5.4 ประเภทของหลักสูตร
 - 5.5 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 5.6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
 - 5.7 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 5.8 การประเมินหลักสูตร
 - 5.9 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 5.10 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 5.11 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 5.12 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะ ในมุมมองต่างๆ ที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ (competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมี องค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ สมรรถนะเป็น

ส่วนหนึ่งของผลงานและเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลงานที่ต้องการ ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานควบคู่กันไป

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ และเป็นบทบาท หรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน หรือความสามารถที่วัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2548, หน้า 71) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลนั้นๆ มีองค์ประกอบ คือ ทักษะ ความรู้ ความเชื่อใจตน คุณลักษณะ และเจตคติ การที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดที่จะสามารถเรียกว่าสมรรถนะได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน
2. มีความสัมพันธ์กับงาน หรือสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
3. สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสม
4. สร้างหรือพัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้

จันทิมา แสงเลิศอุทัย (2550, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้มาข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และเจตคติหมายถึงคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ

กนกกร ปราชญ์นคร (2550, หน้า 90) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ดังนั้นสมรรถนะเป็นส่วนประกอบ ขึ้นมาจากรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติแรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

พรทิพย์ วรกุล (2553, หน้า 25–26) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความรู้

2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่จำเป็นต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. ลักษณะนิสัยและทัศนคติ (attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกเข้าไปในจิตใจต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่ แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่ต้องการ

Hornby and Thomas (1989, p. 53) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติของบุคคลในการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ

Woodruffe (1992, p. 16) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ คุณลักษณะ ทักษะ และการยอมรับในตนเองบทบาท ในสังคมและความรู้ของบุคคลซึ่งต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

Woodruffe (1992, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของ พฤติกรรมตามความต้องการของตำแหน่งงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานและหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ หรือคุณลักษณะของบุคคลนั้น

Lucia and Lepsinger (1999, p. 13) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยสมรรถนะจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของบุคคลประสบผลสำเร็จ

McClelland (2001, p. 12) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ (competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยสมรรถนะ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ ที่เป็นสาระสำคัญ
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และความสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. อัตมโนทัศน์ (self-concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึง บุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจและเจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับ ภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

Blanchard and Thacker (2004, p. 21) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ เป็นกลุ่ม ของความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บุคคลใช้ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ โดยความรู้ ประกอบด้วย ข้อมูลที่ได้รับมาและเก็บจำข้อมูลที่เชื่อมเข้ากับความรู้เดิมและความเข้าใจ ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ ส่วนทักษะเป็นความสามารถที่แสดงออกมาในการทำงาน ซึ่งได้พัฒนามาจากการฝึกหรือประสบการณ์ และเจตคติเป็นเรื่องของความเชื่อและ ความคิดเห็นที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ถือเป็นองค์ประกอบ เดียวกับการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญาที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผล เนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ

กล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ หรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงาน ที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย

ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

2. สมรรถนะครูผู้สอน

2.1 ความหมายของสมรรถนะครูผู้สอน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้สอน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชาริณี ตริวัณญญ (2550, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะครูผู้สอน คือ สมรรถนะในลักษณะของสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน (instructional capacity) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีลักษณะเป็นความรู้ ความสามารถหรือทักษะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ หรือกระบวนการคิดของครู เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจะแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยความสามารถนี้จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจของครูต่อเนื้อหาวิชาการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน และจากการที่ครูได้มีประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน สื่อการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั่นเอง

จันทิมา แสงเลิศอุทัย (2550, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ครูพึงมีในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

Collinson (2005, p. 34) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นคำที่ใช้ในกรณีที่มีการกำหนดมาตรฐาน และมีการใช้นวัตกรรมหรือมีการแทรกแซงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นๆ ซึ่งจะสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ง่ายหากบุคคลนั้นๆ มีความสามารถ ซึ่งเป็นความสามารถที่มีมาตามธรรมชาติหรือพรสวรรค์ภายในอยู่แล้ว

The California Commission on Teacher Credentialing and the California Department of Education (2009, p. 25) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะครูที่สำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. สร้างความสนใจในการเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน
2. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เข้าใจถึงการจัดเนื้อหาสาระวิชาสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน
4. วางแผนการเรียนการสอนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์สำหรับนักเรียนทุกคน
5. ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
6. พัฒนาตนเองเหมือนครูมืออาชีพ

กล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ เจตคติ หรือกระบวนการคิด ของครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจะแสดงออกทางพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน โดยความสามารถนี้จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจของครู ต่อเนื้อหาวิชา เทคนิควิธีการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 สมรรถนะครูผู้สอนโดยทั่วไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดด้านสมรรถนะครูผู้สอนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านภาษา ดังนี้

มานิตย์ นาคเมือง (2552, หน้า 211-212) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน
3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย
5. สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน

ชัชวาล เจริญบุญ (2554, หน้า 163-164) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาครู ได้แก่
 - 1.1 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนา
 - 1.2 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ

ด้านคอมพิวเตอร์

- 1.3 ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการสอนสร้างนวัตกรรม

และการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.4 โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

1.5 การจัดสวัสดิการเครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาครู

2. ปัจจัยด้านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของครู
4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู
5. ปัจจัยด้านคุณลักษณะด้านวิชาชีพครู

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552, หน้า 59-60) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านมีจริยธรรม
2. ด้านทำงานเป็นทีม
3. ด้านมีจิตมุ่งบริการ
4. ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน
5. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

กล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะของครูผู้สอนโดยทั่วไป เป็นความสามารถด้านต่างๆ ที่แสดงออกมาเพื่อที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ เช่น มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความรู้ในเรื่องหลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับวิธีประเมินผลการเรียนรู้ และมีความรู้ทางจิตวิทยา สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถ เช่น มีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการใช้สื่อการเรียนการสอน มีทักษะการใช้คำถาม และมีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ เช่น มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน มีคุณธรรมจริยธรรม และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

2.3 สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพครูตามประกาศของคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 285-295) ได้กล่าวไว้ว่า สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ตามมาตรฐานความรู้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 1.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
 - 1.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
 - 1.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
 - 2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
 - 2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
 - 2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 3.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 3.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
 - 3.3 สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 3.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล
4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 4.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
 - 4.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตาม ศักยภาพของตน
 - 4.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - 4.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 5.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
 - 5.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 6.1 มีภาวะผู้นำ
 - 6.2 สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
 - 6.3 สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
 - 6.4 สามารถในการประสานประโยชน์
 - 6.5 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
7. การวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 7.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 7.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 8.1 สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
 - 8.2 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
 - 8.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
9. ความเป็นครู ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 9.1 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
 - 9.2 อุดมถนและรับผิดชอบ
 - 9.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 9.4 มีวิสัยทัศน์
 - 9.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู
 - 9.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

ด้านที่ 2 สารการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
ตามมาตรฐานประกอบการณ์วิชาชีพ

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 1.1 สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่าง
ของผู้เรียน
 - 1.2 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 1.3 สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน
ปฏิบัติการสอนประเมินผลและปรับปรุง
 - 1.4 สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ
ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 2.1 สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
 - 2.2 สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้
ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน
 - 2.3 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.4 สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนา
ผู้เรียน

กล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่คณะกรรมการ
คุรุสภาได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ เช่น การพัฒนา
หลักสูตร ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
เป็นต้น 2) สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ เช่น จัดทำแผนการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติการสอน
เลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ
แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นต้น และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคคล
เช่น รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน อุดมและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
และเป็นผู้นำทางวิชาการ และศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นต้น

2.4 สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 1-15) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย แบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์

ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนา

การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้
ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

เพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง

ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิต

ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ
ในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค้หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

กล่าวสรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พัฒนา สมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ซึ่งสรุปเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ เช่น การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น 2) สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ เช่น จัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน จัดทำแผนการเรียนรู้ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม และพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นต้น และ 3) สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นต้น

2.5 สมรรถนะครูภาษาไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของครูผู้สอนภาษาไทย มีดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย

- 1.1 มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาภาษาไทย ทั้งธรรมชาติของภาษา หลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษา และภูมิปัญญาทางภาษา
- 1.2 มีความรู้ความเข้าใจวรรณคดีและวรรณกรรมไทย
- 1.3 มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล
- 1.4 มีความรู้ด้านสื่อการเรียนรู้

2. มีทักษะความสามารถ ดังนี้

- 2.1 สามารถนำหลักสูตรไปใช้โดยมีความรู้ ความเข้าใจตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร
- 2.2 จัดการเรียนรู้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ
- 2.3 มีทักษะการวัดและประเมินผล
- 2.4 สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียน
- 2.5 มีความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน

กล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะครูภาษาไทยของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ด้านความรู้ และด้านทักษะความสามารถ จากการศึกษามรรคนะครูสำหรับการสอนทั่วไป สมรรถนะผู้ประกอบ วิชาชีพครูตามประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะครูภาษาไทยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของครูผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนที่แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและ สามารถวัดได้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

3. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ศึกษาเรื่องการพัฒนา สมรรถนะครูผู้สอนไว้ดังนี้

ศุภวรรณ เคาถานนท์ (2548, หน้า 151-155) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวแบบสมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกระบวนการของเดลฟาย เพื่อสอบถามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 ท่าน โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมา กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร สาธารณสุข ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารทันตสาธารณสุข และทันตแพทย์ผู้ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ 7 ปีขึ้นไป เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถาม

ปลายปิดและปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนสมรรถนะ 12 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านคลินิกทันตกรรม 2) ด้านสร้างเสริมสุขภาพ 3) ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น 8) ด้านการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน 9) ด้านความฉลาดทางอารมณ์
- 10) ด้านการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ 11) ด้านการคิดวิเคราะห์ 12) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประกอบด้วย รายการสมรรถนะทั้งหมด 91 รายการ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นในระดับมากที่สุด 28 รายการ และเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในระดับมาก 63 รายการ

ชัยพงษ์ กองสมบัติ (2548, หน้า 58-60) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านความรู้ ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคายมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ ความเข้าใจ หลักการบริหารใน 3 อันดับแรก คือ หลักการบริหาร คุณธรรมของผู้บริหาร และการเป็นผู้นำ มีความรู้ด้านวิชาการของผู้บริหารสำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิธีการ รูปแบบที่จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการและรูปแบบในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงานผู้นำ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัย ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านพัฒนาวิชาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549, หน้า 113-120) ศึกษาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จำเป็นในการบริหารและการปฏิบัติงานของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนสมรรถนะ 11 ด้าน ได้แก่

- 1) สมรรถนะด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
- 2) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะด้านการคิด 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 6) สมรรถนะด้านวิชาการ 7) สมรรถนะด้าน

การบริหาร 8) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 9) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 10) สมรรถนะด้านการแก้ปัญหา 11) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการจัดเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การบริหารจัดการและการแก้ปัญหา โดยใช้สถานการณ์จำลองด้านทักษะประสบการณ์ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน การนำเสนอผลงานด้านการบริหาร และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล และปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการพัฒนสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอ คือ การให้ความสำคัญกับผลการทำงานของผู้บริหาร การนำเอาสมรรถนะมาประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ และนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอ

ประภัสสร มีน้อย (2551, หน้า 108-120) ได้ศึกษาสมรรถนะหลัก และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มี 11 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านทักษะการใช้ความคิด 6) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านทักษะในการสื่อสาร 10) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งหมด 76 รายการ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด จำนวน 50 รายการ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมาก จำนวน 26 รายการ

อาลิษา ทองทวี (2552, หน้า 137-143) ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การนำสมรรถนะไปใช้ และสภาพปัญหาของการนำสมรรถนะของข้าราชการครูสายการสอนไปใช้ในโรงเรียน และเพื่อศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูสายการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูสายการสอนในโรงเรียนมีจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้น

การให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการจัด
การเรียนรู้ 6) ด้านพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ
9) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 10) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 11) ด้านการบริหาร
ทรัพยากรคุ้มค่า 12) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 13) ด้านความเป็นครูมืออาชีพ
14) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัย 15) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน
16) ด้านทักษะในการสื่อสาร 17) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 18) ด้านการเสียสละอุทิศ
ตนเพื่องาน

นฤมล ขนอม (2552, หน้า 247-252) ได้ร่วมกันศึกษาการพัฒนาดัชนี
และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
การสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะหลัก และ
2) สมรรถนะตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ผ่าน
เกณฑ์พิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้มีดังนี้ ดัชนีและเกณฑ์
การประเมินสมรรถนะหลัก 6 ดัชนี ดัชนีและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตามตำแหน่ง
สายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป 12 ดัชนี สายงานวิชาการพัสดุ 10 ดัชนี สายงาน
วิชาการเงินและบัญชี 8 ดัชนี สายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ 9 ดัชนี สายโสตทัศนศึกษา
7 ดัชนี สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน 12 ดัชนี และสายงานวิชาการ 11 ดัชนี
โดยมีสมรรถนะหลัก 6 ดัชนี ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง
การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความสามารถในการวางแผนและการมีวิสัยทัศน์

มานิตย์ นาคเมือง (2552, หน้า 211-215) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีองค์ประกอบ
ของสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 5) สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน
หลักการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 หลักการ คือ 1) หลักการมีส่วนร่วม
ของผู้รับการพัฒนา 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) หลักการสอนองความต้องการของ
ผู้รับการพัฒนา 4) หลักความยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการพัฒนา 5) หลักการ
ความแตกต่างระหว่างบุคคล และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ประกอบด้วย

5 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความต้องการในการพัฒนา 2) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 3) การวางแผนพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลพัฒนา

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552, หน้า 59-66) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 55 คน และในสถานศึกษา จำนวน 113 คน รวมทั้งสิ้น 168 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุดคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านมีจิตมุ่งบริการ ด้านมีจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านสั่งสมความเชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน จะเห็นว่า มีสมรรถนะด้านใหญ่ๆ อยู่ 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในการสอน เช่น การจัดการเรียนรู้ การวิจัย การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นต้น สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการสอน เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวัดและประเมินผล เป็นต้น และสมรรถนะด้านคุณลักษณะของครูผู้สอน เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการวางแผนและการมีวิสัยทัศน์ เป็นต้น

4. องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอน

จากการศึกษาความหมายสมรรถนะ สมรรถนะครูผู้สอนจากหน่วยงานต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอน ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอน

สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอนโดยทั่วไป		
ด้านความรู้	ด้านทักษะและความสามารถ	ด้านคุณลักษณะ
1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน 2. มีความรู้ในเรื่องหลักสูตร 3. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีประเมินผลการเรียนรู้ 4. มีความรู้ทางจิตวิทยา	1. มีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอน 2. มีทักษะการใช้สื่อการเรียนการสอน 3. มีทักษะการใช้คำถาม 4. มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน	1. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 2. ยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน 3. มีคุณธรรมจริยธรรม 4. แสวงหาความรู้อยู่เสมอ
สรุปองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด		
ด้านความรู้	ด้านทักษะการปฏิบัติ	ด้านคุณลักษณะของบุคคล
1. การพัฒนาหลักสูตร 2. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 3. การจัดการเรียนรู้ 4. การวัดและประเมินผล	1. จัดทำแผนการเรียนรู้ 2. ฝึกปฏิบัติการสอน 3. เลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม 4. พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ 5. แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	1. รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2. อุตุนและรับผิดชอบ 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4. เป็นผู้นำทางวิชาการ 5. ศรัทธาในวิชาชีพครู
สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ด้านความรู้	ด้านทักษะการปฏิบัติ	ด้านคุณลักษณะ
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2. การออกแบบการเรียนรู้ 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน 2. จัดทำแผนการเรียนรู้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม 3. พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ	1. มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง 4. ศรัทธาในวิชาชีพครู

ตาราง 1 (ต่อ)

สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูภาษาไทยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ด้านความรู้	ด้านทักษะความสามารถ	ด้านคุณลักษณะ
1. มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาภาษาไทย ทั้งธรรมชาติของภาษา หลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษา และภูมิปัญญาทางภาษา 2. มีความรู้ความเข้าใจวรรณคดีและวรรณกรรมไทย 3. มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล 4. มีความรู้ด้านสื่อการเรียนรู้	1. สามารถนำหลักสูตรไปใช้โดยมีความรู้ ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร 2. จัดการเรียนรู้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. มีทักษะการวัดและประเมินผล 4. สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียน 5. มีความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน	ไม่ได้กล่าวไว้
สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูจากการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		
ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านคุณลักษณะ
1. การจัดการเรียนรู้ 2. การวิจัย 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	1. ทักษะการปฏิบัติการสอน 2. ทักษะการใช้เทคโนโลยี 3. ทักษะการวัดและประเมินผล	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม 5. การวางแผน 6. การมีวิสัยทัศน์

ตาราง 1 (ต่อ)

สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอน		
ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านคุณลักษณะ
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	1. สามารถนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ได้	1. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	2. สามารถออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้	2. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้	3. สามารถจัดการเรียนรู้ได้	3. ศรัทธาในวิชาชีพครู
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้	4. สามารถสร้าง และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมได้	4. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5. สามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	
	6. สามารถวัดและประเมินผู้เรียนได้	

จากตาราง 1 สรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูจากหน่วยงานต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวไว้ ได้เป็นองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอนที่ผู้วิจัยจะนำไปประกอบการสังเคราะห์สมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้
 - 1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร
 - 1.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 1.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้
 - 1.5 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้
 - 2.1 สามารถนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ได้
 - 2.2 สามารถออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้
 - 2.3 สามารถจัดการเรียนรู้ได้
 - 2.4 สามารถสร้าง และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมได้
 - 2.5 สามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
 - 2.6 สามารถวัดและประเมินผู้เรียนได้
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้
 - 3.1 มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้
 - 3.2 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน
 - 3.3 ครีธาในวิชาชีพครู
 - 3.4 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชนวัยเรียน จึงมีนโยบายในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนด้านภาษา และจัดทำเอกสารคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาความสามารถด้านภาษาแก่นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 16-19)

1. ความหมายของความสามารถด้านภาษา

ความสามารถด้านภาษา (Literacy) หมายถึง ความสามารถในการอ่าน เพื่อรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญ ประเมินสิ่งที่อ่านจากสื่อประเภทต่างๆ รู้จักเลือกอ่านตามวัตถุประสงค์ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการอยู่ร่วมกันในสังคม ใช้การอ่านเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต และสื่อสารเป็นภาษาเขียนได้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษาและอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถอธิบายขยายความได้ดังนี้

- 1.1 ความสามารถในการอ่าน หมายถึง พฤติกรรมการรู้ ความเข้าใจ การสรุปสาระสำคัญ การวิเคราะห์ และการประเมินได้
- 1.2 รู้ หมายถึง ความสามารถบอกความหมาย เรื่องราว ข้อเท็จจริง และเหตุการณ์ต่างๆ

- 1.3 เข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ ขยายความ และสรุปอ้างอิง
- 1.4 สรุปสาระสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการสรุปใจความ สำคัญ ของเนื้อเรื่องได้อย่างสั้นๆ กระชับ และครอบคลุม
- 1.5 วิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ข้อเท็จจริง เหตุผล ข้อคิดเห็น คุณค่า และส่วนประกอบอื่นๆ
- 1.6 ประเมิน หมายถึง ความสามารถในการตัดสินความถูกต้อง ความชัดเจน ความเหมาะสม คุณค่า ตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 1.7 สื่อประเภทต่างๆ หมายถึง สิ่งที่น่าเสนอเรื่องราวและข้อมูลต่างๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน ทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งนำเสนอ ข่าว และเหตุการณ์ประจำวัน นิทาน เรื่องเล่าสั้นๆ บทเพลง บทร้อยกรอง และสาระความรู้ จากบทเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ
- 1.8 เลือกอ่านตามวัตถุประสงค์ หมายถึง สามารถพิจารณา กลั่นกรอง คัดสรรสิ่งที่จะอ่าน ตามจุดมุ่งหมาย
- 1.9 นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หมายถึง สามารถเลือกนำความรู้ ความเข้าใจ สาระสำคัญ ความคิด และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และประเมิน ไปใช้เป็น ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ หรือตามจุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์ ในการดำเนินชีวิต
- 1.10 การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การใช้ความสามารถในการอ่าน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 1.11 สื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และความคิด จากการอ่าน โดยการบอกเล่าหรือเขียน อธิบาย วิเคราะห์ หรือประเมิน
- 1.12 สร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการแสดงความรู้ และความคิดใหม่จากการอ่าน เป็นภาษาเขียนที่ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษา
- กล่าวสรุปได้ว่า ความสามารถด้านภาษา หมายถึง ความสามารถในการอ่าน เพื่อรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญ ประเมินสิ่งที่อ่านจากสื่อประเภทต่างๆ รู้จักเลือกอ่านตามวัตถุประสงค์ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการอยู่ร่วมกันในสังคม

ใช้การอ่านเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต และสื่อสารเป็นภาษาเขียนได้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษาและอย่างสร้างสรรค์

2. นิยามความสามารถด้านภาษาตามระดับชั้น

2.1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สามารถบอกความหมาย เรื่องราว ข้อเท็จจริง คาดคะเนเหตุการณ์จากการอ่านและสื่อสารด้วยคำ และประโยคง่ายๆ

2.2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สามารถบอกความหมาย เรื่องราว ข้อเท็จจริง สรุปใจความสำคัญ วิเคราะห์และคาดคะเนเหตุการณ์ สื่อสารความคิดเห็นจากเรื่องที่อ่านได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สามารถอธิบายความหมายจากเรื่องที่อ่าน ในสื่อประเภทต่างๆ คาดคะเนเหตุการณ์ เขียนสรุปเรื่องราว และข้อคิดจากการอ่าน เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน วิเคราะห์ และสื่อสารแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสร้างสรรค์

2.4 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สามารถอธิบายเรื่องราว ข้อเท็จจริงจากการอ่านสื่อประเภทต่างๆ คาดคะเนเหตุการณ์ เลือกอ่านหนังสือตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ รู้จักเลือกความรู้และข้อคิดนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เขียนสรุปความรู้ ข้อคิด วิเคราะห์ ประเมิน และแสดงความคิดเห็นที่ได้จากการอ่านอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีเหตุผล และสร้างสรรค์

2.5 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สามารถวิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญ อธิบายความหมายโดยตรง และความหมายโดยนัย เลือกอ่านสิ่งที่มีคุณค่าตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เขียนสรุปความรู้ ข้อคิด ประเมิน และเขียนสื่อสารความคิดเห็นที่ได้จากการอ่านเรื่องที่ซับซ้อนได้อย่างสมเหตุสมผลและสร้างสรรค์

2.6 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สามารถวิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญ อธิบายความหมายโดยตรง และความหมายโดยนัย ประเมินคุณค่าที่ได้รับจากการอ่าน เลือกอ่านตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ เขียนสรุปความรู้ ข้อคิด และแสดงความคิดเห็นที่ได้จากการอ่านเรื่องที่ซับซ้อนอย่างมีเหตุผล ถูกต้อง และสร้างสรรค์ นำความรู้และความคิดไปใช้ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม

กล่าวสรุปได้ว่า นิยามความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น มีความหมายคล้ายคลึงกัน ต่างกันที่ระดับความยากง่าย ซึ่งในระดับชั้นที่สูงขึ้นก็จะกำหนดนิยามความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนให้ยากขึ้น และเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน

3. มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนตามระดับชั้น

3.1 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังนี้

3.1.1 มาตรฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การอ่านออกเสียงและบอกความหมายของคำ คำคล้องจอง และข้อความที่ประกอบด้วย คำพื้นฐาน คือ คำที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ไม่น้อยกว่า 600 คำ รวมทั้งคำที่ใช้เรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ประกอบด้วย คำที่มีรูปวรรณยุกต์และไม่มีรูปวรรณยุกต์ คำที่มีตัวสะกดตรงตามมาตราและไม่ตรงตามมาตรา คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ และคำที่มีอักษรนำ

2) การอ่านจับใจความจากสื่อต่างๆ เช่น นิทาน เรื่องสั้นๆ บทร้องเล่นและบทเพลง และเรื่องราวจากบทเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

3) การอ่านหนังสือตามความสนใจ เช่น หนังสือที่นักเรียนสนใจ และเหมาะสมกับวัย และหนังสือที่ครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน

4) การอ่านเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ ประกอบด้วย เครื่องหมายสัญลักษณ์ต่างๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน และเครื่องหมายแสดงความปลอดภัยและแสดงอันตราย

5) มารยาทในการอ่าน เช่น ไม่อ่านเสียงดังรบกวนผู้อื่น ไม่เล่นกันขณะที่อ่าน และไม่ทำลายหนังสือ

3.1.2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1) อ่านออกเสียง คำคล้องจอง และข้อความสั้นๆ

2) บอกความหมายของคำและข้อความที่อ่าน

3) ตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน

4) เล่าเรื่องย่อจากเรื่องที่อ่าน

5) คาดคะเนเหตุการณ์จากเรื่องที่อ่าน

6) อ่านหนังสือตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอและนำเสนอ
เรื่องที่น่าสนใจ

7) บอกความหมายของเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์สำคัญ
ที่มักพบเห็นในชีวิตประจำวัน

8) มีมารยาทในการอ่าน

3.2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังนี้

3.2.1 มาตรฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การอ่านออกเสียงคำและการบอกความหมายของคำ

คำคล้องจอง ข้อความ และบทร้อยกรองง่ายๆ ที่ประกอบด้วยคำพื้นฐานเพิ่มจาก
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ไม่น้อยกว่า 800 คำ รวมทั้งคำที่ใช้เรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้
ประกอบด้วย คำที่มีรูปวรรณยุกต์และไม่มีรูปวรรณยุกต์ คำที่มีตัวสะกดตรงตามมาตรา
และไม่ตรงตามมาตรา คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ คำที่มีอักษรนำ คำที่มีตัวการันต์ คำที่มี
วรรณ และคำที่มีพยัญชนะและสระที่ไม่ออกเสียง

2) การอ่านจับใจความจากสื่อต่างๆ เช่น นิทาน เรื่องเล่าสั้นๆ
บทเพลงและบทร้อยกรองง่ายๆ เรื่องราวจากบทเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และข่าวและเหตุการณ์ประจำวัน

3) การอ่านหนังสือตามความสนใจ เช่น หนังสือที่นักเรียนสนใจ
และเหมาะสมกับวัย และหนังสือที่ครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน

4) การอ่านข้อเขียนเชิงอธิบาย และปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อแนะนำ
เช่น การใช้สถานที่สาธารณะ และคำแนะนำการใช้เครื่องใช้ที่จำเป็นในบ้านและในโรงเรียน

5) มารยาทในการอ่าน เช่น ไม่อ่านเสียงดังรบกวนผู้อื่น ไม่เล่นกับ
ขณะที่อ่าน ไม่ทำลายหนังสือ และไม่ควรแย่งอ่านหรือชะงักหน้าไปอ่านขณะที่ผู้อื่นกำลัง
อ่านอยู่

3.2.2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1) อ่านออกเสียง คำคล้องจองของข้อความ และบทร้อยกรองง่ายๆ
ได้ถูกต้อง

2) อธิบายความหมายของคำและข้อความที่อ่าน

3) ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน

4) ระบุใจความสำคัญและรายละเอียดจากเรื่องที่อ่าน

- 5) แสดงความคิดเห็นและคาดคะเนเหตุการณ์จากเรื่องที่อ่าน
- 6) อ่านหนังสือตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอและนำเสนอ
เรื่องที่อ่าน

- 7) อ่านข้อเขียนเชิงอธิบาย และปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อเสนอแนะ
- 8) มีมารยาทในการอ่าน

3.3 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังนี้

3.3.1 มาตรฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การอ่านออกเสียงและการบอกความหมายของคำ คำคล้องจอง
ข้อความ และบทร้อยกรองง่ายที่ประกอบด้วยคำพื้นฐานเพิ่มจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
ไม่น้อยกว่า 1,200 คำ รวมทั้งคำที่เรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ประกอบด้วย คำที่มี
ตัวการันต์ คำที่มี รร คำที่มีพยัญชนะและสระไม่ออกเสียง คำพ้อง คำพิเศษอื่นๆ เช่น
คำที่ใช้ ๗ ฤ ฤๅ

2) การอ่านจับใจความจากสื่อต่างๆ เช่น นิทานหรือเรื่องเกี่ยวกับ
ท้องถิ่น เรื่องเล่าสั้นๆ บทเพลงและบทร้อยกรอง บทเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น
และข่าวและเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันในท้องถิ่นและชุมชน

3) การอ่านหนังสือตามความสนใจ เช่น หนังสือที่นักเรียนสนใจ
และเหมาะสมกับวัย และหนังสือที่ครูและนักเรียนกำหนด

4) การอ่านข้อเขียนเชิงอธิบาย และปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อเสนอแนะ
เช่น คำแนะนำต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ประกาศ บ้ายโฆษณา และคำขวัญ

5) การอ่านข้อมูลจากแผนภาพ แผนที่ และแผนภูมิ

6) มารยาทในการอ่าน เช่น ไม่อ่านเสียงดังรบกวนผู้อื่น ไม่เล่นกัน
ขณะที่อ่าน ไม่ทำลายหนังสือ และไม่ควรแย่งอ่านหรือชะงักหน้าไปอ่านขณะที่ผู้อื่นกำลัง
อ่าน

3.3.2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1) อ่านออกเสียงคำ ข้อความ เรื่องสั้นๆ และบทร้อยกรองง่ายๆ
ได้ถูกต้อง คล่องแคล่ว

2) อธิบายความหมายของคำและข้อความที่อ่าน

3) ตั้งคำถามและตอบคำถามเชิงเหตุผลเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน

- 4) ลำดับเหตุการณ์และคาดคะเนเหตุการณ์จากเรื่องที่อ่าน
โดยระบุเหตุผลประกอบ
- 5) สรุปความรู้และข้อคิดจากเรื่องที่อ่าน เพื่อนำไปใช้ใน
ชีวิตประจำวัน
- 6) อ่านหนังสือตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอและนำเสนอ
เรื่องที่อ่าน
- 7) อ่านข้อเขียนเชิงอธิบายและปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อเสนอแนะ
- 8) อธิบายความหมายของข้อมูลจากแผนภาพ แผนที่ และแผนภูมิ
- 9) มีมารยาทในการอ่าน
- 3.4 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังนี้
- 3.4.1 มาตรฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 1) การอ่านออกเสียงและการบอกความหมายของบทร้อยแก้ว
และบทร้อยกรองที่ประกอบด้วย คำที่มี ร ล เป็นพยัญชนะต้น คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ
คำที่มีอักษรนำ คำประสม อักษรย่อและเครื่องหมายวรรคตอน และประโยคที่มีสำนวน
เป็นคำพังเพย สุภาษิต ปริศนาคำทาย และเครื่องหมายวรรคตอน
 - 2) การอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ
 - 3) การอ่านจับใจความจากสื่อต่างๆ เช่น เรื่องสั้นๆ เรื่องเล่าจาก
ประสบการณ์ นิทานชาดก บทความ บทโฆษณา งานเขียนประเภทโน้มน้าวใจ ข่าวและ
เหตุการณ์ประจำวัน สารคดีและบันเทิงคดี
 - 4) การอ่านหนังสือตามความสนใจ เช่น หนังสือที่นักเรียนสนใจ
และเหมาะสมกับวัย และหนังสือที่ครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน
 - 5) มารยาทในการอ่าน
- 3.4.2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย
- 1) อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองได้ถูกต้อง
 - 2) อธิบายความหมายของคำ ประโยคและสำนวนจากเรื่องที่อ่าน
 - 3) อ่านเรื่องสั้นๆ ตามเวลาที่กำหนดและตอบคำถามจาก
เรื่องที่อ่าน
 - 4) แยกข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่าน
 - 5) คาดคะเนเหตุการณ์จากเรื่องที่อ่าน โดยระบุเหตุผลประกอบ

6) สรุปความรู้และข้อคิดจากเรื่องที่อ่าน เพื่อนำไปใช้ใน
ชีวิตประจำวัน

7) อ่านหนังสือที่มีคุณค่าตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอและแสดง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน

8) มีมารยาทในการอ่าน

3.5 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังนี้

3.5.1 มาตรฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การอ่านออกเสียงและการบอกความหมายของบทร้อยแก้ว
และบทร้อยกรองที่ประกอบด้วย คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ คำที่มีอักษรนำ คำที่มีตัวการันต์
อักษรย่อและเครื่องหมายวรรคตอน ความที่เป็นการบรรยายและพรรณนา และข้อความ
ที่มีความหมายโดยนัย

2) การอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ

3) การอ่านจับใจความจากสื่อต่างๆ เช่น วรรณคดีในบทเรียน
บทความ บทโฆษณา งานเขียนประเภทโน้มน้าวใจ และข่าวและเหตุการณ์ประจำวัน

4) การอ่านงานเขียนเชิงอธิบาย คำสั่ง ข้อเสนอแนะ และปฏิบัติตาม
เช่น การใช้พจนานุกรม การใช้วัสดุอุปกรณ์ การอ่านฉลากยา คู่มือและเอกสารของโรงเรียน
ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน และข่าวสารทางราชการ

5) การอ่านหนังสือตามความสนใจ เช่น หนังสือที่นักเรียนสนใจ
และเหมาะสมกับวัย และหนังสือที่ครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน

6) มารยาทในการอ่าน

3.5.2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1) อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองได้ถูกต้อง

2) อธิบายความหมายของคำ ประโยค และข้อความที่เป็น

การบรรยายและการพรรณนา

3) อธิบายความหมายโดยนัยจากเรื่องที่อ่านอย่างหลากหลาย

4) แยกข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่าน

5) วิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน

เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต

6) อ่านงานเขียนเชิงอธิบาย คำสั่ง ข้อเสนอแนะ และปฏิบัติตาม

7) อ่านหนังสือที่มีคุณค่าตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน

8) มีมารยาทในการอ่าน

3.6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังนี้

3.6.1 มาตรฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การอ่านออกเสียงและการบอกความหมายของบทร้อยแก้ว และบทร้อยกรอง ประกอบด้วย คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ คำที่มีอักษรนำ คำที่มีตัวการ์นต์ คำที่มาจากภาษาต่างประเทศ อักษรย่อและเครื่องหมายวรรคตอน วัน เดือน ปีแบบไทย ข้อความที่เป็นโวหารต่างๆ และสำนวนเปรียบเทียบ

2) การอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ

3) การอ่านจับใจความจากสื่อต่างๆ เช่น เรื่องสั้นๆ นิทาน และเพลงพื้นบ้าน บทความ พระบรมราชาไชวาท สารคดี เรื่องสั้น งานเขียนประเภทโน้มน้าว บทโฆษณา ข่าว และเหตุการณ์สำคัญ

4) การอ่านเร็ว

5) การอ่านงานเขียนเชิงอธิบาย เช่น คำสั่ง ข้อเสนอแนะ และปฏิบัติตาม การใช้พจนานุกรม การปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันในสังคม ข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียนและการใช้สถานที่สาธารณะในชุมชนและท้องถิ่น

6) การอ่านข้อมูลจากแฟงผัง แผนที่ แผนภูมิ และกราฟ

7) การอ่านหนังสือตามความสนใจ เช่น หนังสือที่นักเรียนสนใจ และเหมาะสมกับวัย หนังสืออ่านที่ครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน

8) มารยาทในการอ่าน

3.6.2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1) อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองได้ถูกต้อง
2) อธิบายความหมายของคำ ประโยค และข้อความที่เป็นโวหาร
3) อ่านเรื่องสั้นๆ อย่างหลากหลาย โดยจับเวลาแล้วถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน

4) แยกข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่าน

5) อธิบายการนำความรู้และความคิดจากเรื่องที่อ่านไปตัดสินใจแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต

- 6) อ่านงานเขียนเชิงอธิบาย คำสั่ง ข้อเสนอแนะ และปฏิบัติตาม
- 7) อธิบายความหมายของข้อมูลจากการอ่านแผนผัง แผนที่
แผนภูมิ และกราฟ
- 8) อ่านหนังสือตามความสนใจและอธิบายคุณค่าที่ได้รับ
- 9) มีมารยาทในการอ่าน

กล่าวสรุปได้ว่า มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดความสามารถทางภาษาของผู้เรียนตามระดับชั้น เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยเน้นความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามระดับชั้น

4. งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีผู้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนไว้ดังนี้

ชนิดดา ธนตรีโรจน์ (2550, หน้า 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การออกแบบเว็บเพจ ผักทักษะการอ่านจับใจความ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อออกแบบเว็บเพจผักทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีประสิทธิภาพ 80/80 และเพื่อเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนเรียนกับหลังเรียนบนเว็บเพจ ผักทักษะการอ่านจับใจความ ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนตั้งวิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของเว็บเพจ ผักทักษะ การอ่านจับใจความ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เท่ากับ 82.10/81.35 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และคะแนนสอบหลังเรียนบนเว็บเพจผักทักษะการอ่านจับใจความ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรสา ศรีฉาย (2553, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านและการเขียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แผนผังความคิดประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือ แบบ STED โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัย คือ 1) เพื่อหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อหาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 โรงเรียนบ้านบะแหบหญ้าคา อำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า

แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและการเขียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แผนผังความคิดประกอบกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STED มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 84.15/83.87 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.5671 หมายความว่า นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 56.71 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กาญจนา สุริยะวิริยะ (2553, หน้า 146) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่านเรื่องประเพณีท้องถิ่นสกลนครเพื่อฝึกทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน เรื่องประเพณีท้องถิ่นสกลนครเพื่อฝึกทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนกับหลังเรียน 3) เพื่อศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยหนังสือส่งเสริมการอ่านเรื่องประเพณีท้องถิ่นสกลนคร 4) เพื่อเปรียบเทียบความตระหนักในคุณค่าของประเพณีท้องถิ่นของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันวิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวนนักเรียน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า หนังสือส่งเสริมการอ่านมีประสิทธิภาพเท่ากับ 88.10/86.67 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนมีเจตคติต่อการเรียนด้วยหนังสือส่งเสริมการอ่านอยู่ในระดับมากที่สุด ความตระหนักในคุณค่าของประเพณีท้องถิ่นของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำเนียร มัชฌิมา (2553, หน้า 99-100) ได้ทำการศึกษาผลการพัฒนาการอ่านและการเขียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้สื่อประสม โดยมีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อหาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน 4) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการเขียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 โรงเรียนบ้านหนองตอกบ้านวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 13 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการอ่านและ

การเขียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้สื่อประสม เท่ากับ 86.28/85.38 2) ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้สื่อประสมเท่ากับ 0.7615 หรือคิดเป็นร้อยละ 76.15 3) ทักษะการอ่านหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ทักษะการเขียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Bouchard (2002, p. 541-A) ได้ศึกษาความรู้เรื่องคำของนักเรียนเกรด 3 จากความผิดพลาดในการอ่านกับการสะกดคำ แม้ว่าเขามีความพยายามอย่างมาก ระหว่างการอ่านและการสะกดคำ แต่การปฏิบัติงานการอ่านและการสะกดคำของนักเรียน มีความถูกต้องและความผิดพลาดของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการสะกดคำตามความรู้เรื่องคำเชิงพัฒนาใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานการอ่านของนักเรียนดีกว่าการปฏิบัติงานการสะกดคำอย่างมีนัยสำคัญและพบว่า มีผลของรายงานความรู้เรื่องคำของนักเรียน ความผิดพลาดด้านการอ่านและการเขียนของนักเรียนต่อไปพบว่า เป็นความผิดพลาดเกี่ยวข้องกับลักษณะทางอักขรวิธีที่เหมือนกันในทุกงาน จากการศึกษาการให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการสะกดคำและความรู้เรื่องคำของนักเรียนเกรด 3 ของครู พบว่า การให้คะแนนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติจริงของนักเรียนในผลสัมฤทธิ์ทางการสะกดคำและความรู้เรื่องคำอย่างมีนัยสำคัญ

Randall (2004, p. 4310-A) ได้วิจัยเปรียบเทียบกันระหว่างการสอนแบบควบคุมกับการสอนแบบการฝึกฝน การวิจัยนี้เพื่อแยกแยะผลกระทบต่อการเรียนการสอนฝึกการอ่านในโรงเรียนในเมือง จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์สอนในห้องเรียนโดยตรงของเกรด 2 และเกรด 4 การเขียนบันทึกเพื่อทำความเข้าใจให้ดีขึ้น การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการสอนอย่างไร จากการทดลองแสดงให้เห็นว่าเทคนิคและกลยุทธ์ที่หลากหลายมีผลกระทบต่อคะแนนการอ่าน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ การจัดการเรียนการสอนอ่านควรใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว จะเห็นว่าการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยของนักเรียนในระดับประถมศึกษานั้น สามารถพัฒนาได้หลายแนวทางจากการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่ถูกต้องแบบมาอย่างเฉพาะเจาะจง และเตรียมการไว้อย่างดี ทั้งยังสามารถพัฒนาได้โดยใช้สื่อการเรียนการสอนทั้งที่เป็นสื่ออุปกรณ์ หรือวิธีการที่สอดคล้องกัน และสามารถพัฒนาได้จากแนวทางในการผสมผสาน ทั้งเทคนิค

วิธีการและสื่อการสอนที่มีคุณภาพเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงระดับความสามารถในการอ่านของผู้เรียน และจุดมุ่งหมายของการอ่านที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนาเป็นสำคัญ

5. องค์ประกอบและตัวชี้วัดความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน

จากการศึกษาความหมาย นิยามความสามารถด้านภาษาระดับชั้นมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนเพื่อใช้ประกอบการสังเคราะห์สมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษาได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. ความหมายของคำและประโยคจากเรื่องที่ฟัง ดู และอ่าน	1. สามารถบอกความหมาย เรื่องราว ข้อเท็จจริง และเหตุการณ์ต่างๆ
2. ความหมายของเครื่องหมายสัญลักษณ์	2. สามารถในการแปลความ ตีความ ขยายความ และสรุปอ้างอิง
3. การตอบคำถามจากเรื่องที่ฟัง ดู และอ่าน	3. สามารถในการสรุปใจความสำคัญของเนื้อเรื่องได้อย่างสั้นๆ กระชับ และครอบคลุม
4. การบอกเล่าเรื่องราวที่ได้จากการฟัง ดู และอ่านอย่างง่าย	4. สามารถในการแยกแยะเรื่องราว ข้อเท็จจริง เหตุผล ข้อคิดเห็น คุณค่า และส่วนประกอบอื่นๆ
5. การคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจากเรื่องที่ฟัง ดู และอ่าน	5. สามารถในการตัดสินใจถูกต้องความชัดเจน ความเหมาะสม คุณค่า ตามเกณฑ์ที่กำหนด
6. การสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ ข้อคิดเห็นจากเรื่องที่ฟัง ดู และอ่านอย่างเหมาะสม	6. สามารถพิจารณาถ้อยแถลง คัดสรรสิ่งที่จะอ่านตามจุดมุ่งหมาย
	7. สามารถเลือกนำความรู้ ความเข้าใจ สาระสำคัญ ความคิด และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และประเมินไปใช้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจ หรือตามจุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์ ในการดำเนินชีวิต
	8. สามารถอ่านเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	9. สามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และความคิด จากการอ่าน โดยการบอกเล่าหรือเขียน อธิบาย วิเคราะห์ หรือประเมิน
	10. สามารถในการแสดงความรู้ และความคิดใหม่จากการอ่าน เป็นภาษาเขียนที่ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษา

แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

จากการศึกษาค้นคว้า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ดังนี้

1. ความเป็นมาของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเกิดจากแนวความคิดของนักประสาทวิทยาและนักการศึกษากลุ่มหนึ่ง ซึ่งสนใจเรื่องของการทำงานของสมองจากการศึกษาวิจัยจากศาสตร์หลายๆ แขนง เช่น จากศาสตร์แขนงประสาทวิทยา ชีววิทยา จิตวิทยาคลินิก จิตวิทยาด้านการคิด ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมองและการเรียนรู้ของมนุษย์และนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ซึ่งเป็นการนำความรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษา โดยนำหลักการเกี่ยวกับสมองมาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษา เช่น การนำหลักการเกี่ยวกับสมองไปใช้ในการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ ฯลฯ จากผลการวิจัยทางสมองพบว่า ร่างกายและจิตใจจะทำงานอย่างผสมผสานเชื่อมโยงกัน เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่สลับซับซ้อน เช่น การตัดสินใจว่าจะตอบสนองหรือการนำไปใช้อย่างไร ระบบการทำงานของสมองมนุษย์จะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างร่างกาย สมองและจิตใจอย่างเป็นธรรมชาติ

สำหรับในประเทศไทย สถาบันวิทยาการการจัดการเรียนรู้ (National Institute for Brain-based Learning: NBL) ซึ่งเป็นหน่วยงานเฉพาะด้านสังกัดของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักนายกรัฐมนตรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อพุทธศักราช 2547 โดยมีพันธกิจที่สำคัญ คือ สร้างขีดความสามารถ

ของเด็กและเยาวชนไทย อายุ 0–19 ปี ให้มีพัฒนาการด้านความรู้และคุณธรรม โดยมีโครงการวิจัยพัฒนาการจัดระบบการเรียนรู้ตามแนวคิด BBL โครงการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนตามแนวคิด BBL โครงการสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับสมองและการจัดการเรียนรู้บนพื้นฐานสมอง ทั้งนี้เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง BBL โดยการศึกษาศักยภาพของสมองของเด็กแต่ละวัยและนำผลการศึกษาที่ได้มาประมวลเป็นองค์ความรู้ที่จะขยายขอบข่ายการทำงานแบบบูรณาการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

2. ความหมายของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

ปัจจุบันในวงการศึกษามีการกล่าวถึงการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานอย่างกว้างขวางและเด่นชัดขึ้น ได้รับการยอมรับและถูกนำมาบูรณาการใช้ในการเรียนการสอนเป็นจำนวนมากมาย แม้แต่กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาของคนในชาติก็มีนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยคำนึงถึงศักยภาพของสมอง มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานไว้ดังนี้

สถาบันวิทยาการการจัดการเรียนรู้ (2550, หน้า 1–3) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้โดยเข้าใจสมอง (Brain-based Learning) หมายถึง การทำความเข้าใจหรือมีมุมมองต่อกระบวนการเรียนรู้ โดยอิงอาศัยความรู้ความเข้าใจการทำงานของสมองโดยมีที่มาจาก 2 ประการ คือ ความรู้ทางประสาทวิทยา (Cognitive Neurosciences) และแนวคิดทฤษฎีทั้งหลายที่อธิบายว่า การเรียนรู้ของสมองมนุษย์คืออะไร เกิดขึ้นและมีพัฒนาการอย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาทางสมอง เป็นการบูรณาการความรู้สองสาขาเข้าด้วยกัน คือ ความรู้ทางประสาทวิทยา (Cognitive Neurosciences) กับแนวคิด/ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theories) ทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ตั้งอยู่บนฐานของการพิจารณาว่า ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้สมองมีการเปลี่ยนแปลง สมองมีปฏิกิริยาตอบรับต่อการเรียนการสอนแบบใดและอย่างไร ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การจัดกิจกรรมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และที่สำคัญ คือ การออกแบบและใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ต่างๆ โดยเน้นว่าต้องทำให้ผู้เรียนสนใจ เกิดการเรียนรู้และ

การจดจำตามมานำไปสู่ความสามารถในการใช้เหตุผล เข้าใจ ความเชื่อมโยงสัมพันธ์
ในทุกมิติของชีวิต

วิเชียร ไชยบัง (2552, หน้า 107) ได้กล่าวว่า Brain-based Learning
เป็นการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการทำงานของสมองแบบองค์รวม เป็นแนวคิด
ที่เกิดจากนักวิจัยด้านประสาทวิทยาและด้านวิทยาการการเรียนรู้โดยมีความเชื่อว่
การเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของสมอง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้น
ภายหลังการจัดระบบของสมอง การเรียนรู้ทำให้เกิดการรื้อและจัดระบบใหม่ของสมอง
แต่ส่วนของสมองมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ในช่วงระยะที่แตกต่างกัน

Jenson, E. (2008, p. 5) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาโดยใช้สมอง
เป็นฐาน มีคำที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 คำ คือ ข้อตกลง (Engagement) กลยุทธ์ (Strategies) และ
หลักการ (Principle) กล่าวคือ ปฏิบัติการตามข้อตกลง ใช้กลยุทธ์ที่เด็ดเดี่ยวและบนหลักการ
ที่มาจากความรู้ด้านประสาทวิทยาและกล่าวว่า สมองของคนเราไม่ได้ถูกออกแบบมา
สำหรับการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการ ในความเป็นจริง สมองได้รับการออกแบบ
มาเพื่อการเรียนรู้ เพื่อที่จะอยู่รอด เป็นสำคัญ และออกแบบมาสำหรับการพัฒนาที่ดีที่สุด

กล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน หมายถึง การจัด
กระบวนการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรม การใช้สื่อ การจัดสภาพ
แวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เข้าใจ เรียนรู้ จดจำ ซึ่งต้องถูกออกแบบและนำไปใช้
ให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองของแต่ละบุคคล

3. ธรรมชาติของสมองกับการเรียนรู้

อัศรภูมิ จารุภากร และพรพิไล เลิศวิชา (2550, หน้า 26) ได้กล่าวว่า
ความรู้เกี่ยวกับลักษณะและส่วนประกอบของสมองเป็นพื้นฐานสำหรับทำความเข้าใจ
เรื่องอื่นๆ ที่ซับซ้อนมากขึ้น อันได้แก่ การทำงานของสมองซึ่งปรากฏเป็นพฤติกรรมต่างๆ
เรื่องของจิตใจ การเรียนรู้ รวมทั้งความแตกต่างระหว่างมนุษย์ในเรื่องความรู้กับความไม่รู้
ความงัดกับความฉลาด ก่อนหน้านี้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมองได้มาจากการสังเกต
พฤติกรรมภายนอกและตรวจอวัยวะสมองของคนที่ยังมีชีวิตแล้วแต่ในปัจจุบันมีเครื่องมือ
ที่มีความทันสมัยล้ำหน้าทางเทคโนโลยีใช้ตรวจดูการทำงานของสมอง รวมทั้งศักยภาพ
ของงานวิจัยด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ทำให้เราได้คำตอบว่าสมองทำงานอย่างไรและได้
อธิบายการทำงานของสมองไว้ว่า สมองอยู่ในกะโหลกศีรษะ มีลักษณะเป็นรูปครึ่งวงกลม
คว่ำ มีแกนตรงกลางยาว ยื่นออกมาเรียกว่า ก้านสมอง (Brainstem) ก้านสมองนี้มีส่วนยาว

เลยทำยทอยลงไปเมื่อพันกะโหลกศีรษะไปแล้วจะทอดตัวเป็นลำยาวในช่องตลอดแนวกระดูกสันหลังเรียกว่า ไขสันหลัง (Spinal cord) สมองส่วนที่สำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ ความโง่ ความฉลาด คือ ส่วนครึ่งวงกลมที่อยู่ภายในครึ่งบนของกะโหลกศีรษะ เรียกว่า ซีรีบรัม (Cerebrum) หรือสมองใหญ่มีรอยหยักเป็นร่องและหนูนทั่วไป มีร่องใหญ่ที่ด้านบนตรงกลางกระหม่อมจากหน้าไปหลัง ซึ่งแบ่งครึ่งสมองออกเป็น 2 ซีก (2 Hemispheres) ทางซ้ายและทางขวา สมองสองข้างนี้ไม่ขาดจากกันเลยทีเดียวแต่ยึดติดกันด้วยส่วนของสมองที่อยู่ในตอนกลาง เรียกว่า คอร์ปัส แคลโลซั่ม (Corpus callosum) สมองใหญ่แต่ละข้าง แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1. สมองส่วนหน้า (Frontal lobe) อยู่ส่วนหน้าของกระหม่อม ทำงานเกี่ยวกับการตัดสินใจ เหตุผล วางแผน และควบคุมการเคลื่อนไหว
2. สมองพาไรเอทัล (Parietal) อยู่ส่วนหน้าของกระหม่อม ทำงานเกี่ยวกับการรับรู้ความรู้สึกสัมผัสและรับรู้ตำแหน่งของร่างกายส่วนต่างๆ รวมทั้งนำความรู้ในส่วนนี้ประสานกับการรับรู้ภาพและเสียง
3. สมองส่วนหลัง (Occipital lobe) อยู่เหนือท้ายทอยทำงานเกี่ยวกับการรับรู้ภาพ
4. สมองส่วนขมับ (Temporal lobe) อยู่บริเวณตัดดอกไม้ ทำงานเกี่ยวกับรับรู้เสียง ความจำ การตีความ ภาษา

ในการเคลื่อนไหวของร่างกายด้านซ้ายจะควบคุมด้วยสมองด้านขวา ส่วนการเคลื่อนไหวด้านขวาจะควบคุมด้วยสมองด้านซ้าย ในการเรียนรู้ สมองด้านซ้ายด้านขวาจะทำงานประสานเชื่อมโยงกันตลอดเวลา แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบ้าง เช่น สมองด้านซ้ายทำงานเกี่ยวกับความเข้าใจ การแสดงออกผ่านภาษาพูด การอ่านและการเขียน รวมทั้งหาความสัมพันธ์โดยตรรกะและเหตุผล ส่วนสมองด้านขวา ทำงานเกี่ยวกับความเข้าใจ การแสดงออกผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบองค์รวม ความหมายมาจากมิติรูปทรง การวางตำแหน่ง การจัดประกอบ กระบวนแบบ ความรู้สึกที่แฝงอยู่ในภาษา เช่น ท่าทาง น้ำเสียง เมื่อมองจากลักษณะภายนอกของสมองจะเห็นพื้นผิวเป็นรอยหยักลอน พื้นผิวชั้นบนสุดที่ครอบคลุมสมองใหญ่เรียกว่า ผิวสมองหรือเปลือกสมอง (Cerebral cortex) ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะเกิดบนสมองนี้ ลึกลงไปใต้ส่วนที่เป็นผิวสมอง (Cerebrum cortex) มีกลุ่มเซลล์สมองหลายกลุ่มที่มีหน้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ กลุ่มเซลล์เหล่านี้ทำงานร่วมกันเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับสัญญาณอารมณ์ มีบทบาทสำคัญต่อการจำ การรับรู้

ประสบการณ์ อารมณ์และควบคุมกลไกของร่างกายเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์เรียกระบบสมองส่วนนี้ว่า ระบบลิมบิก (Limbic system) หรือสมองส่วนลิมบิก ซึ่งประกอบด้วยสมองส่วนต่างๆ เช่น

ทาลามัส (Thalamas) เป็นชุมทางสัญญาณ คัดกรองและส่งสัญญาณไปยังผิวสมองและส่วนต่างๆ ของสมอง

ไฮโปทาลามัส (Hypothalamas) เป็นเสมือนศูนย์ควบคุมปฏิบัติการรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาวะภายในร่างกายและทำหน้าที่ควบคุมสมดุลของระบบในร่างกายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

ฮิปโปแคมปัส (Hippocampus) เป็นส่วนของผิวสมองส่วนขมับด้านใน ที่มันวนเข้าไปกลายเป็นส่วนที่อยู่ใต้ผิวสมอง มีส่วนสำคัญต่อการเชื่อมโยงความจำและสร้างความจำระยะยาว

อะมิกดาลา (Amygdala) เป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการประเมินข้อมูลจากประสาทรับรู้ต่างๆ ของสมองบริเวณคอร์ติคัลคอร์เทกซ์ (Cortical cortex) กับการแสดงออกด้านพฤติกรรมอารมณ์ต่างๆ นอกจากนี้อะมิกดาลายังมีส่วนสำคัญในการรับรู้สิ่งที่เป็นอันตราย กระตุ้นให้ร่างกายมีการตื่นตัวพร้อมที่จะรับมือต่อสิ่งนั้น (สู้หรือหนี)

สมองส่วนที่รับสัญญาณอารมณ์ เป็นจุดคัดกรองและส่งผ่านข้อมูลไปยังส่วนต่างๆ ของก้านสมอง อารมณ์จึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ได้เห็นได้ชัด

แกนกลางที่ยื่นต่อจากส่วนชั้นใต้ผิวสมองลงมา คือ ก้านสมอง (Brainstem) เป็นส่วนที่เชื่อมต่อกับสมองกับไขสันหลัง ภายในก้านสมองประกอบด้วยเส้นใยประสาททั้งหมดที่ติดต่อระหว่างสมองส่วนต่างๆ ไปยังไขสันหลัง ขณะเดียวกันก็ประกอบด้วยกลุ่มเซลล์สมองที่ควบคุมการหายใจและจังหวะการเต้นของหัวใจ ศูนย์สัญญาณกระตุ้นการทำงานของสมอง ควบคุมการหลับตื่น กลุ่มประสาทที่ควบคุมบังคับตาและใบหน้า ตอบรับต่อเสียงและการเคลื่อนไหว มีเซลล์ประสาทที่ควบคุมกล้ามเนื้อใบหน้า ลิ้น การพูด การกลืน ฯลฯ

บนก้านสมองบริเวณใกล้ท้ายทอยมีโครงสร้างที่สำคัญของสมองอีกส่วนหนึ่ง คือ สมองน้อยหรือซีรีเบลลัม (Cerebellum) ดูภายนอกจะเห็นสมองน้อยอยู่ในสมองใหญ่ สมองส่วนนี้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมประสาทการทำงานของกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ของร่างกาย รักษาสมดุลของท่าทาง ควบคุมการเคลื่อนไหว จำจดแบบแผน

การประสานงานของกล้ามเนื้อใหญ่ในทักษะการเคลื่อนไหวต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยการเคลื่อนไหวนี้ขึ้นโดยสมองน้อยทำงานประสานกับสมองใหญ่ สมองส่วนต่างๆ ทำงานสอดประสานกันอย่างซับซ้อนประณีตจนเกิดมหัศจรรย์แห่งการเรียนรู้

กล่าวสรุปได้ว่า สมองเป็นอวัยวะของร่างกายอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญมาก มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อน มีระบบการทำงานที่เป็นเครือข่ายร่างแห เชื่อมโยงประสานและสัมพันธ์กับระบบของร่างกายหลายระบบ

4. วิธีการเรียนรู้ของสมอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 20)

ได้อธิบายวิธีการที่สมองเรียนรู้ สรุปได้ว่า สมองมนุษย์ประกอบด้วยเซลล์ประมาณหนึ่งแสนล้านเซลล์เมื่อแรกเกิด เชื่อมโยงกันด้วยแขนงที่ยื่นออกมาจากเซลล์ เป็นเครือข่ายร่างแหของวงจรมหึมา การเชื่อมโยงของเซลล์สมองเหล่านี้เป็นกระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ บนผิวสมองอัดแน่นไปด้วยเซลล์สมองหรือเซลล์ประสาท (Neuron) ซึ่งเป็นเซลล์ขนาดเล็กมาก ประกอบด้วย เซลล์ที่มีแขนงเดนไดรต์ (Dendrite) ยื่นออกมาโดยรอบ และมีแขนงยาวยื่นออกจากตัวเซลล์สมองเรียกว่า แอกซอน (Axon) ทำหน้าที่ส่งกระแสประสาท (ข้อมูลหรือสิ่งที่เรียนรู้) จากเซลล์ประสาทหนึ่งไปยังเซลล์ประสาทหนึ่ง ซึ่งจุดแขนงของเซลล์ประสาทหนึ่งมาเจอกันกับเซลล์ประสาทหนึ่งเรียกว่าจุดเชื่อมสัญญาณประสาท (Synapse) ซึ่งตรงจุดนี้ปลายแขนงของแอกซอน จะไม่ได้สัมผัสกับแขนงเดนไดรต์โดยตรง แต่มีช่องว่างขนาดเล็กมากคั่นอยู่ การเชื่อมต่อดวงจรในเซลล์สมองทั้งหลายนั้นทำได้โดยส่งผ่านสัญญาณไฟฟ้าระหว่างกัน โดยมีสื่อสารประสาท (Neurotransmitter) ทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านสัญญาณประสาทเป็นกระบวนการติดต่อกันของเซลล์สมอง ซึ่งกระบวนการนี้มีศักยภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าได้มีการใช้มากน้อยเพียงใด ซึ่งโดยธรรมชาติแล้ว เซลล์สมองส่วนใดที่ไม่ได้รับการใช้ (พัฒนา) มากพอ จุดเชื่อมสัญญาณประสาทและเครือข่ายโยงใยเส้นประสาทรวมทั้งเซลล์สมองส่วนนั้นจะถูกกำจัดทิ้งไป

กมลพรรณ ชิวพันธ์ศรี (2548, หน้า 24) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของสมองโดยจำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมองเจริญเติบโตดีและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมองถูกทำลายสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อสมองเจริญเติบโตได้ดี ได้แก่ การทำกิจกรรมกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ช่วยเหลือตนเองตามวัย ได้ทำหรือเรียนในสิ่งที่ชอบ ได้รับคำชมเชยเสมอ ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากพ่อแม่ผู้ใกล้ชิด ศิลปะ ดนตรี กีฬา ออกกำลังกาย

ร้องเพลงตามความชอบและอิสระ ไม่ท่องทฤษฎี มองตนในแง่บวก ได้คิดจินตนาการ เช่น การฟังนิทาน เป็นคนยืดหยุ่น สัมผัสของจริง ทักษะศึกษา อาหารครบ 5 หมู่ โดยเฉพาะปลา ถั่วเหลือง ธาตุเหล็ก ไอโอดีน วิตามินบี การละเล่นต่างๆ เล่นกับเพื่อน ได้ทำงานด้วยตนเอง ออกกำลังกายเพิ่มออกซิเจนไปสมอง ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม สร้างกระบวนการคิด มากกว่าเน้นความจำ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมองถูกทำลาย ได้แก่

2.1 ความเครียดนานๆ จากสาเหตุการทำงานหนัก เรียนหนัก บ้างงาน การบ้านมาก ถูกบังคับให้เรียนหรือทำงานในสิ่งที่ไม่ชอบ ถูกตำหนิ ขาดความรัก ความอบอุ่น ขาดการออกกำลังกาย พักผ่อน เข้มงวดเกินไป มองตนในแง่ลบ วิตกกังวล

2.2 สมองไม่ได้ถูกกระตุ้นหรือถูกใช้เลย เช่น การคิดจินตนาการ คิดแปลกแตกต่าง คิดแก้ปัญหา

2.3 ความกังวล โกรธ ความแค้น ทุกข์มานานๆ

2.4 ขาดสารอาหาร เช่น ไอโอดีน ธาตุเหล็ก โปรตีน

2.5 การได้รับสารพิษ ไม่ว่าจะ เหล้า บุหรี่ ยาเสพติด สารตะกั่ว

กล่าวสรุปได้ว่า สมองของมนุษย์มีกลไกในการทำงานที่สลับซับซ้อน หลายขั้นตอน และเชื่อมโยงกัน ซึ่งการเชื่อมโยงของเซลล์สมองเป็นกระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวจะมีศักยภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่า ได้มีการใช้มากน้อยเพียงใด โดยธรรมชาติแล้ว เซลล์สมองส่วนใดที่ไม่ได้รับการใช้หรือพัฒนามากพอ จุดเชื่อมสัญญาณประสาทและเครือข่ายใยเส้นประสาทรวมทั้งเซลล์สมองส่วนนั้นจะถูกทำลายทิ้งไป ซึ่งก็เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ความเครียด ความกังวล ภาวะขาดสารอาหาร และการได้รับสารพิษ เป็นต้น

5. หลักการของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

จากการศึกษาค้นคว้า มีผู้กล่าวถึงหลักการของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ไว้ดังนี้

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2549, หน้า 112-113) ได้กล่าวว่า หลักการจัดกิจกรรมโดยใช้สมองเป็นฐานไว้เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสลงมือปฏิบัติจริง รู้จักฝึกฝน ศึกษา ค้นคว้า สร้างองค์ความรู้หรือผลงานโดยการร่วมคิดร่วมทำและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกฝนความสามารถหรือทักษะ ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยกระบวนการศึกษาค้นคว้าต่างๆ
2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้เรียนได้ร่วมมือกันศึกษาค้นคว้าจนได้ความรู้และผลงาน
3. การเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิด ช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ให้เข้าใจและจำเรื่องที่เรียนได้
4. การจัดกิจกรรมโดยใช้เกม เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้สูงสุดเพื่อชัยชนะของกลุ่ม

5. การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน เป็นการสอนย้ำซ้ำทวนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย โดยมุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยตนเอง

สถาบันวิทยาการการจัดการเรียนรู้ (2550, หน้า 13-24) ได้กล่าวว่า หลักการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรใช้สมองเป็นฐาน ในระดับประถมศึกษา ตามโครงการความร่วมมือในการขยายผลการจัดการเรียนรู้แบบ BBL ระหว่างสถาบันกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร เป็นหลักสูตรที่เข้าใจการทำงานของสมองวางอยู่ฐานคิดที่เข้าใจการทำงานของสมอง เพราะสมองมีส่วนต่างๆ ที่ทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นหลักสูตรจึงต้องเข้าใจว่า การเรียนรู้มาจากการทำงานของส่วนต่างๆ เหล่านี้ สมองมีระยะพัฒนาการต่างๆ กันในแต่ละวัย ดังนั้นหลักสูตรที่เหมาะสมแต่ละวัยต้องสอดคล้องกับความต้องการของสมองระยะนั้น ในวัยอนุบาล สมองส่วนรับสัมผัสและส่วนเคลื่อนไหวกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว ดังนั้นหลักสูตรจึงเน้นการพัฒนาระบบเคลื่อนไหวและระบบรับสัมผัส

2. ตารางสอน ในวัยอนุบาล ตารางสอนจะต้องกำหนดชั่วโมงพัฒนาการของร่างกายไว้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาระบบเคลื่อนไหวและระบบรับสัมผัส ในวัยอนุบาล พัฒนาการทางความคิดของเด็กกำลังก่อตัวขึ้นมา จึงเน้นกระบวนการอย่างละเอียดให้สมองใช้ความคิดขณะปฏิบัติการในวัยประถม ยิ่งก้าวถึงระหว่างความเป็นเด็กเล็กและเด็กโต การจัดตารางเรียนจึงต้องมีช่วงพักและมีกิจกรรมอิสระพอเพียง ตารางสอนต้องกำหนดให้มีชั่วโมงเล่นอิสระและชั่วโมง Free time

3. Road Map ของการเรียนรู้ สิ่งที่เป็นหลักประกันว่าสมองได้รับการพัฒนาครบถ้วนคือ การมี road map แน่ชัดว่า สมองได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง road map ทุกขั้นตอนจะเป็นไปได้ บรรลุผล ก็ต่อเมื่อมีเครื่องมือครบถ้วน มีตารางสอนกำหนดว่าต้องทำครบชั่วโมงตามหลักสูตรมีหนังสือและสื่อที่ออกแบบมาสอดคล้องกัน สนุกสนาน ภาพชัดเจน ภาษาดีเยี่ยม ง่าย-ยาก จำนวนเพียงพอ มีพื้นที่และที่ว่างอยู่พอเพียงที่จะใช้งานได้ หนังสือ สื่อ เครื่องมือต่างๆ ต้องถูกออกแบบมาเพื่อพัฒนาการเคลื่อนไหว การฟัง การมองเห็น การพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กอย่างเต็มที่ ในวัยประถม สมองได้ผ่านปฏิบัติการเบื้องต้นมาแล้ว อยู่ในระยะที่จะพัฒนาต่อไป สมองกำลังอยู่ในระยะที่ซึกซำกับซึกซวา ทำงานประสานกันดีมาก สมองต้องการฝึกซ้อมความคล่องแคล่ว แม่นยำ ถูกต้องของสิ่งที่เรียนรู้มาจากวัยอนุบาล หลักสูตรระยะช่วงชั้นที่ 1 จึงต้องเน้นให้เด็กพัฒนาความสามารถในการใช้วัยวะทุกส่วนอย่างเต็มที่ สมาธิการฟัง สมาธิการทำงาน เริ่มพัฒนาการอ่านและการเขียนด้วยตนเอง พัฒนาการเคลื่อนไหว คล่องแคล่ว อดทน พัฒนาอารมณ์และจิตใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เชื่อมโยงความคิดแก้ปัญหา

4. การสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ชั่วโม่งคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ต้องเน้นหนักประสบการณ์รูปธรรมเป็นพิเศษ เพราะสมองกำลังสะสมประสบการณ์รูปธรรมจำนวนมากก่อนที่จะก้าวไปสู่การคิดอย่างเป็นนามธรรมในที่สุด การเรียนรู้คณิตศาสตร์ต้องมีกระบวนการฝึกหัดจากหนังสือที่ออกแบบมาอย่างดี

5. การสอนภาษา การอ่านต่างๆ เป็นการแสดงออกหรือบูรณาการความรู้ทุกด้านเกี่ยวกับภาษาที่มีอยู่ในสมองออกมา ข้อบกพร่องต่างๆ จะปรากฏตัวออกมา ก็โดยผ่านการอ่านออกเสียงการอ่านในใจ เป็นการอ่านเอาเรื่องที่มีประสิทธิภาพ เพราะความเงียบทำให้เกิดสมาธิ ตาที่อ่านข้อความจะทำให้เกิดความรับรู้และสมองจะสร้างจินตนาการไปตามข้อความนั้น การอ่านเงียบๆ เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาภาษาของเด็ก ทำให้เด็กเป็นนักอ่านต่อไป การเขียนอิสระและการเขียนเป็นเรื่องราว จะถูกออกแบบให้ผสมผสานกันพอเหมาะ เพราะต้องการให้เด็กฝึกสื่อสารสิ่งที่คิด คิดเชื่อมโยง เขียนสิ่งที่คิด เรียบเรียงความคิด รู้ว่าสิ่งที่เขียนใช้สิ่งที่คิดหรือเปล่า การเขียนอย่างไม่ลืมหูลืมตา ฝึกเขียนอย่างมีเป้าหมาย ไม่ใช่วิธีการของหลักสูตร Brain-based Learning สื่อที่ออกแบบมาสำหรับเด็กในวัยนี้ออกแบบมากระตุ้นให้สมองคิดและกระตุ้นให้เขียน

6. พลศึกษา ดนตรี ศิลปะ หลักสูตร Brain-based Learning ถือว่า พลศึกษา ดนตรีนาฏศิลป์ตลอดจนงานศิลปะ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสมอง พัฒนาระบบเคลื่อนไหวและสัมผัส พัฒนาจิตใจและอารมณ์ พัฒนาสมองส่วนที่เกี่ยวข้องกับ จังหวะทำนอง พัฒนาสุนทรียภาพ พัฒนาดนตรีศาสตร์ บูรณาการระหว่างจินตนาการกับ ดนตรี พัฒนาการเคลื่อนไหวอย่างมีจังหวะและศิลปะ พัฒนาจิตใจและอารมณ์

7. กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้พัฒนาไปท่ามกลาง ความรู้สึกที่ปลอดภัยและอยู่ในภาวะที่สมองกล้าคิด กล้าลงมือทำ

8. การประเมินผล ไม่ใช่การสอนเพื่อตรวจสอบว่าทำได้แค่ไหน ทำถูกหรือทำผิดเป็นสำคัญ แต่การประเมินทำขึ้นเพื่อติดตามพัฒนาการของเด็กและการ ช่วยเหลือ ประเมินตามสภาพจริง ประเมินขณะปฏิบัติการ ประเมินเพื่อช่วยแก้ไขจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง ประเมินเพื่อให้กำลังใจ ประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องประเมินรายบุคคล แสวงหาแนวทางที่จะพัฒนาเด็กที่เต็มศักยภาพ

9. การจัดการชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ห้องเรียนและ สิ่งแวดล้อมต้องกระตุ้นให้รู้สึกมีชีวิตชีวา สะอาด มีระเบียบ บรรยากาศในห้องเรียนเป็น ธรรมชาติ ปลอดภัย เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบ้าน ชุมชนและโรงเรียน สิ่งแวดล้อมเป็น องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ สนาม ห้องเรียน ห้องทดลอง ธรรมชาติ แวดล้อม การออกแบบสิ่งแวดล้อม

อารี สัณห์ทวี (2554, หน้า 76-77) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ที่ครู ควรจัดให้แก่นักเรียน สรุปได้ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศเป็นมิตร ห้องเรียนสะอาดสวยงาม ควรมีบอร์ด จัดแสดงผลงานนักเรียน จัดให้เด็กเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมรอบตัว
2. นำต้นไม้มาวางไว้ตามระเบียบ มีสวนพฤกษศาสตร์ในโรงเรียน เพื่อให้ได้ออกซิเจนจากต้นไม้
3. จัดกิจกรรมให้นักเรียนฝึกทำด้วยตนเอง ครูควรพูดคุยกับ นักเรียนตัวต่อตัว ครูต้องเห็นการทำงานของเด็ก ได้ฟังนักเรียนพูดหรืออ่านให้ครูฟัง
4. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ผ่อนคลายและตื่นตัวที่จะเรียน (relaxed alertness) นักเรียนไม่เครียด ทำงานเป็นกลุ่ม และศึกษานอกสถานที่
5. ส่งเสริมความสามารถพิเศษ จัดแสดงผลงาน จัดนิทรรศการ
6. ใช้วิธีการสอนที่ช่วยให้เด็กที่มีสไตล์การเรียนรู้ต่างๆ กัน

7. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เล่นเกม แทรกดนตรี การแสดง
8. แนะนำการกินอาหารที่เหมาะสม
9. ส่งเสริมกิจกรรมเคลื่อนไหว ออกกำลังกาย
10. สอนให้เด็กคิด

Renate Nummela Caine and Geoffrey Caine (1994, pp. 79–87)

ได้กล่าวว่า หลักการของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมี 12 ประการ ดังนี้

1. สมองเป็นเครื่องประมวลผลหลายส่วนแต่ละส่วนทำงานในเชิงขนาน (The brain is a parallel processor) ต้องใช้การเรียนรู้หลายๆ แนวทาง หลายๆ วิธีการที่ทำให้เด็กมุ่งสนใจสิ่งที่กำลังเรียนอยู่
2. การเรียนรู้ต้องอาศัยการทำงานของระบบสรีรวิทยาทั้งหมด (Learning engages the entire physiology) การควบคุมอารมณ์ การสร้างความสนุกสนาน โภชนาการ การออกกำลังกาย การเล่นผ่อนคลาย มีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้
3. มนุษย์มีความอยากที่จะค้นหาความหมายแต่กำเนิด (The search for meaning is innate) การสร้างความท้าทาย การเรียนรู้ด้วยคำถาม
4. การค้นหาความหมายของมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เป็นกระบวนการแห่งแบบหรือลักษณะแห่งความสัมพันธ์ (The search for meaning occurs through “Patterning”) การเรียนรู้จะต้องมีรูปแบบ มีระบบ มีความเข้าใจ เน้นการประยุกต์ใช้หรือยกตัวอย่างจริงหรือตัวอย่างเปรียบเทียบ
5. อารมณ์มีบทบาทสูงต่อการวิเคราะห์กระบวนการแบบ (Emotion are Critical to Patterning) ให้ความสำคัญต่อความรู้สึก มีความเข้าใจว่า เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูง ถ้าจัดการกับอารมณ์ได้
6. สมองประมวลผลข้อมูลเป็นแบบส่วนย่อยๆ และแบบทั้งหมดพร้อมๆ กัน (The brain processes parts and wholes simultaneously)
7. การเรียนรู้อาศัยทั้งการจดจ่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการรับรู้ต่อสภาพรอบข้าง (Learning involves both focused attention and peripheral perception) สภาพแวดล้อมที่สอดคล้องเหมาะสมกับหัวข้อการเรียนรู้ จะทำให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้ดี

8. การเรียนรู้เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ต่างๆ ทั้งขณะที่มีสติรับรู้และขณะไม่มีสติรับรู้อยู่เสมอหรือทั้งภาวะตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ (Learning always involves conscious and unconscious processes) การตระหนักรู้ตัวเองในขณะที่เรียนรู้จะเพิ่มศักยภาพในการเรียน ขณะเดียวกันการจัดการเรียนรู้ใหม่นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งที่เขาทำได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเลย

9. สมอองมีระบบสร้างควมจำอย่างน้อย 2 ระบบ (We have (at least) two types of memory systems spatial and rote memory) การจดจำเป็นกระบวนการหนึ่งในการเรียนรู้ แต่การจดจำวิธีที่หนึ่งก็คือ การจดจำโดยมีรูปแบบในการจดจำและอีกวิธีหนึ่งก็คือ การจูงใจให้เด็กสนุกที่จะจดจำ หรือรับรู้โทษของการจำไม่ได้ การจดจำจะทำให้เด็กสามารถเรียกควมรู้ขึ้นมาใช้ได้ทันที

10. เราเข้าใจได้ง่ายและจดจำได้อย่างแม่นยำ เมื่อสิ่งนั้นหรือทักษะนั้นมีอยู่ในระบบการจำแบบธรรมชาติที่มีความสัมพันธ์กับตัวเรา (The brain understands and remembers best when facts and skill are embedded in natural spatial memory) การเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือสิ่งที่มีอยู่จริงในสภาวะแวดล้อม การเรียนนอกสถานที่ การให้เด็กเล่าเรื่องที่พบ การใช้สังคมเป็นตัวหลักให้เกิดการเรียนรู้

11. การเรียนรู้แบบซับซ้อนจะถูกกระตุ้นโดยความท้าทายและถูกยับยั้งโดยการข่มขู่ (Complex learning is enhanced by challenge and inhibited by threat) การลงโทษเมื่อนักเรียนทำผิดพลาดจะเป็นการหยุดยั้งการเรียนรู้ ควรให้ออกาสเด็กได้ลองปฏิบัติ ตามแนวคิดของเขา ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างสนุกสนาน

12. สมอองของแต่ละคนมีความเฉพาะตัวไม่เหมือนกัน (Every brain is uniquely organized) เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันทางพันธุกรรม สภาพแวดล้อม ประสบการณ์และสิ่งกระตุ้นที่ได้รับ

จากหลักการ 12 ประการของการเรียนรู้โดยใช้สมอองเป็นฐาน Gulpina (2005 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร, 2554, หน้า 23) ได้เสนอหลักเบื้องต้นที่สำคัญของการสอน 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 หลักในการผ่อนคลาย (Relaxed alertness) เป็นการสร้างอารมณ์ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้มีลักษณะผ่อนคลาย ทำทหายให้ผู้เรียนมีความรู้สึกเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจ การจัดสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าเรียนร่วมได้

ประการที่ 2 หลักในการตระหนัก จดจ่อ (Orchestrated immersion) เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องสัมพันธ์กับความรู้สึก ตระหนัก จดจ่อที่จะเรียนของผู้เรียนโดยผ่านการมองเห็น ได้ยิน ตมกลิ่น สัมผัส ชิมรส เคลื่อนไหวร่างกาย รวมถึงได้เชื่อมโยงความรู้เดิมมาใช้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาที่เข้ามาและฝึกปฏิบัติในการค้นหาคำตอบ

ประการที่ 3 หลักในการจัดประสบการณ์ที่เป็นประสบการณ์อย่างกระตือรือร้น (Active processing of experience) เป็นการจัดประสบการณ์ที่สร้างสรรค์นำไปสู่ความแข็งแกร่งทางการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมที่มีความหมาย ผู้สอนต้องใช้กิจกรรมที่มีความหมาย ใช้คำถามให้ผู้เรียนพิจารณาหรือค้นหาคำตอบและให้ผลป้อนกลับ (Feed back) แก่ผู้เรียนเสมอ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด หาทางพิสูจน์หรือค้นหาคำตอบ วิเคราะห์สถานการณ์ ทำให้เกิดความรู้จากการกระทำด้วยตนเอง การให้เด็กได้ ลงมือ ทดลอง ประดิษฐ์หรือเล่าประสบการณ์จริงที่เกี่ยวข้อง ได้ฝึกทักษะการตัดสินใจในช่วงวิกฤตและสื่อสารบนความเข้าใจของตนเอง

Jensen (2008, pp. 170–171) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนที่ดีที่สุดของการเรียน (Stages of optimal learning) มี 5 ขั้น ดังนี้

1. Preparation (Priming and pre-exposure) การเตรียมสมองของผู้เรียนเพื่อให้มีความพร้อมสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมและสามารถซึมซับข้อมูลใหม่

2. Acquisition (Direct and indirect learning) เป็นการเตรียมสมองเพื่อซึมซับข้อมูลใหม่ สมองจะเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลความรู้เพิ่มเติมกับข้อมูลใหม่ตามความเป็นจริงอย่างสร้างสรรค์

3. Elaboration (Error correction and depth) ผู้เรียนจะได้เรียนรู้โดยใช้ข้อมูลและข้อคิดเห็นสนับสนุนเชื่อมโยงการเรียนรู้และเพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาด

4. Memory Formation (Association encode learning) สมองจะทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยการดึงข้อมูลจากการเรียนรู้รวมทั้งอารมณ์ สภาพร่างกายของผู้เรียนในเวลานั้นมาใช้แบบไม่รู้ตัวโดยอัตโนมัติ เป็นการสร้างความจำ เกิดขึ้นทั้งในขณะที่ผู้เรียนพักผ่อนและนอนหลับ

5. Functional Integration (Extended usage) ผู้เรียนจะประยุกต์ ข้อมูลเดิมมาใช้กับสถานการณ์ใหม่

กล่าวสรุปได้ว่า หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นการใช้ความรู้ ความเข้าใจ
ที่เกี่ยวข้องกับสมองมาจัดดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
แต่เนื่องจากหลักการของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีนักการศึกษาได้เสนอแนะไว้
หลายท่าน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เป็นหลักการ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของนักการศึกษา

หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน	วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์	สวร.	Caine & Caine	Gulpina	Jensen	จำนวนนักการศึกษา ที่สอดคล้องกัน
ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	✓		✓			2
บรรยากาศสนุกสนาน	✓		✓	✓		3
กิจกรรมท้าทาย ผักตัดลิ้นใจ ในช่วงวิกฤต	✓		✓	✓		3
ใช้คำถามให้คิด		✓	✓	✓		3
มีตัวแบบ ตัวอย่างให้ดู			✓			1
การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับอารมณ์			✓	✓	✓	3
คำนึงถึงความแตกต่างของเด็ก			✓			1
เรียนรู้ย่อยกับองค์รวม			✓			1
สิ่งแวดล้อม บ้าน ชุมชน โรงเรียน		✓	✓	✓		3
เน้นให้จำรูปแบบ จำสิ่งใกล้ตัว	✓		✓		✓	3
งูใจ เขียวชวน เสริมแรง			✓			1
ปฏิบัติด้วยตนเอง มีประสบการณ์	✓		✓	✓		3
ผู้เรียนมั่นใจและปลอดภัย		✓		✓		2
การเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5			✓	✓		2
เรียนรู้จากสิ่งมีความหมาย			✓	✓		2
ข้อมูลป้อนกลับ				✓		1
เชื่อมโยงความรู้เดิม-ใหม่		✓	✓	✓	✓	4
ประยุกต์ใช้ความรู้เดิม ในสถานการณ์ใหม่		✓		✓	✓	3
เรียนนอกสถานที่		✓	✓			2
การเรียนรู้เกิดตลอดเวลา			✓			1
จัดจ้อ การตระหนักรู้			✓	✓		2
เรียนรู้จากชีวิตประจำวัน			✓			1
สื่อสารบนความเข้าใจของตนเอง				✓		1

ตาราง 3 (ต่อ)

หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน	วิลลาร์ด สุนทรโรจน์	สวร.	Caine & Caine	Gulpina	Jensen	จำนวนนักการศึกษา ที่สอดคล้องกัน
มีชั่วโมงอิสระ		√				1
เน้นสมาธิ		√				1
สร้างผลงานด้วยตนเอง	√			√		2
จัดกิจกรรมแบบซ้ำๆ ทวน	√					1
การตรวจจสอบความผิดพลาด		√			√	2
เชื่อมโยงแก้ปัญหา		√				1
ใช้เกมและแผนผังความคิด	√					1
การเรียนรู้เกิดตลอดเวลา			√		√	2
เรียนรู้ร่วมกัน			√	√		2

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่า หลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 5 ท่าน มีประเด็นที่เห็นสอดคล้องกันมากที่สุด ได้แก่ จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้สนุกสนาน จัดกิจกรรมให้ท้าทาย ผักตัดลึนใจ ในช่วงวิกฤต ผักใช้คำถามให้คิด เน้นให้จำรูปแบบ จำสิ่งใกล้ตัว ปฏิบัติด้วยตนเอง มีประสบการณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้เดิมในสถานการณ์ใหม่ มีประเด็นที่เห็นสอดคล้องรองลงมา คือ ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนมั่นใจและปลอดภัย การเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เรียนรู้จากสิ่งที่มีความหมาย เรียนนอกสถานที่ จัดจ้อ การตระหนักรู้ สร้างผลงานด้วยตนเอง การตรวจจสอบความผิดพลาด การเรียนรู้เกิดตลอดเวลา เรียนรู้ร่วมกัน และมีประเด็นที่เห็นแตกต่างกันหลายประเด็น ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สอดคล้องและแตกต่างกันมาสังเคราะห์สรุปรวมเป็นหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่ครูและนักเรียนช่วยกันจัดให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นมิตร ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและท้าทายให้เกิดการเรียนรู้

2. กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการให้ประสบการณ์หลายอย่าง ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของสมองในแต่ละช่วงวัย การฝึกปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง พร้อมๆ กับการพัฒนาการเคลื่อนไหว การฟัง การมองเห็น การพัฒนากล้ามเนื้อ การพัฒนาจิตใจ และอารมณ์ ทำให้เกิดการซึมซับการเรียนรู้ เชื่อมโยงความรู้เดิมมาใช้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และเข้าใจความหมายของประสบการณ์ ทำให้สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง

3. ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เด็กได้แสดงออกตามความสามารถ สติสการการเรียนรู้ และฝึกคิดด้วยคำถาม

4. การเสริมพลังสมองด้วยการเคลื่อนไหว ออกกำลังกาย และกินอาหารอย่างเหมาะสม

6. การสอนภาษาไทยตามแนวคิดใช้สมองเป็นฐาน

จากการศึกษาค้นคว้า มีผู้กล่าวถึงการสอนภาษาไทยตามแนวคิดใช้สมองเป็นฐานไว้ ดังนี้

พรพิไล เลิศวิชา (2552, หน้า 17–22) กล่าวไว้ว่า การสอนภาษาไทยตามแนวคิด Brain-based Learning เป็นการสอนภาษาโดยสอนเป็นคำ เป็นประโยคและสอนให้สะกดคำนั้นเป็นสิ่งจำเป็น แต่ที่ต้องวางรากฐานเป็นสิ่งแรก คือ การเรียนรู้ผ่านโลกของนิทานและเรื่องเล่าต่างๆ เพราะเรื่องเล่าสามารถกระตุ้นให้สมองเรียนรู้คำและการเชื่อมคำขึ้นเป็นภาษาอย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่เด็กฟังนิทาน ภาพต่างๆ จะหลั่งไหลเข้ามาในสมองตั้งแต่แรกจนถึงฉากสุดท้ายนักประสาทวิทยาอธิบายว่า สมองส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้ภาษานั้น ไม่ได้ทำงานส่วนเดียวโดดๆ ตามลำพัง แต่มันทำงานร่วมกับส่วนรับภาพ กล่าวคือ ขณะรับเสียง สมองทำการประมวลผลข้อมูลจากเสียงที่ได้ยิน เช่น เมื่อได้ยินคำว่า ดาว นกฮูก ต้นไม้ สมองนำเสียงที่ได้ยินนั้นไปเชื่อมกับภาพที่จำได้หรือภาพที่มองเห็น จากนั้น สมองจะจัดการเก็บข้อมูลเสียงและภาพที่เชื่อมโยงกันทั้งหมดเอาไว้ในความจำทั้งหมดนี้คือ กระบวนการเรียนรู้ภาษาหรือเข้าใจภาษา การสอนโดยอาศัยภาพเป็นเครื่องมือสื่อความเข้าใจ จึงไม่ใช่เป็นเทคนิควิธีสอน แต่เป็นกระบวนการทางชีววิทยาที่สมองเองเป็นผู้สร้างไว้ วิธีการเรียนรู้แบบนี้พัฒนามาจากวิวัฒนาการในประวัติศาสตร์ของมนุษย์ สิ่งที่ครูผู้สอนจะทำได้เพื่อช่วยกระบวนการเรียนรู้ของสมอง คือ สอนโดยใช้ภาพสื่อความหมาย สอนโดยใช้เหตุการณ์ต่างๆ ช่วยสื่อความหมายการทำเช่นนี้ จะช่วยให้นักเรียนสามารถจับคู่เสียงกับคำบรรยายและภาพ นั่นคือ ทำให้ความหมายของเสียงนั้นสอดคล้องกับความสามารถและวิธีการเรียนรู้ของสมอง ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ถูกเตรียมมาแล้วโดยพื้นฐานในระบบสรีระวิทยาของสมองและร่างกาย ในสมองนั้นมีกลุ่มเซลล์ที่เตรียมไว้เพื่อการรับเสียงและแปลงเสียง มีส่วนที่จะเป็นกลไกรองรับการเชื่อมโยงเสียงและภาพขึ้นเป็นภาษา นอกจากนี้ยังมีระบบมอเตอร์คอร์เทกซ์ (Motor cortex) ที่เป็นกลไกสำหรับสั่งงานหรือให้มือเขียนได้ตามที่สมองส่วนหน้าคิดและสั่งการ ดังนั้น

การอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง จึงน่าจะเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีบางอย่างผิดพลาดไปมากกว่า

พรพิไล เลิศวิชา (2552, หน้า 26–29) ได้กล่าวว่า พัฒนาการทางภาษาของเด็กนั้นที่สำคัญยิ่งยวดเริ่มต้นจากการฟัง ยิ่งฟังมากโอกาสที่จะพัฒนาภาษายิ่งมีมากขึ้น ภาวะอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้นั้น ส่วนมากก่อตัวขึ้นมาตั้งแต่วัยทารกและวัยเด็กเล็ก เด็กเล็กที่ได้ฟังเรื่องราวต่างๆ น้อยเกินไป จะมีแนวโน้มพัฒนาภาษาช้ากว่าที่ควรจะเป็น การเริ่มสอนภาษาอย่างเป็นทางการ ที่จะช่วยให้อ่านได้เร็วและชอบอ่าน เริ่มต้นจากบทคล้องจอง เพราะการอ่านบทคล้องจองทำให้เด็กเกิดความรู้สึกกว้างง่ายและสนุก ซึ่งความรู้สึกนี้จะเป็นตัวผลักดันให้สมองใช้ความพยายามมากขึ้นและต่อเนื่องเป็นเวลานานๆ ในการเรียนรู้ภาษาได้ จึงเสนอแนะวิธีการสอนภาษาในระดับอนุบาลและประถมศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านโดยกระตุ้นการทำงานของสมองหลายส่วนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เล่นกับท่อง กิจกรรมการเรียนการสอน เริ่มต้นจากให้เด็กได้เล่นกับบทคล้องจอง โดยใช้มือหรือมือและเท้า เคลื่อนไหวเป็นจังหวะ พร้อมกับท่องบทคล้องจอง

ขั้นที่ 2 อ่านตามครูบนกระดานเคลื่อนที่ กิจกรรมการเรียนการสอน ให้เด็กท่องบทคล้องจองรอบใหม่ เคาะไม้ลงไปบนคำให้ตรงกับการเปล่งเสียงของเด็ก ใช้ไม้เคาะจังหวะให้ช้าลง เป็นจังหวะ เคาะให้ช้าลงอีก จนเกือบเป็นการอ่านที่ละคำ แต่รักษาจังหวะเสียงคำคล้องจองไว้เพื่อให้เกิดความสนุกสนานใช้ไม้ชี้สลับตัวให้อ่าน

ขั้นที่ 3 ฝึกอ่านจากหนังสือโดยครูอ่านให้ฟัง กิจกรรมการเรียนการสอนครูเปิดหนังสืออ่านให้นักเรียนฟัง ฝึกอ่านตามครูรอบแรก ครูใช้มือชี้ที่ภาพ ฝึกอ่านตามครูใช้มือหรือไม้ชี้ที่ตัวหนังสือ

ขั้นที่ 4 ฝึกอ่านจากหนังสือ โดยนักเรียนอ่านเอง กิจกรรมการเรียนการสอนแจกหนังสือให้คนละ 1 เล่ม หรือ 2 คน ต่อ 1 เล่ม ไม่เกินนี้อ่านออกเสียงพร้อมกัน ทั้งห้องอ่านเป็นกลุ่ม (ไม่เกินกลุ่มละ 6 คน) อ่านเป็นคู่อ่านเดี่ยวหรืออ่านตามลำพัง

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะหลักการการสอนเขียนถูก สะกดถูก โดยมีหลักการ ต่อไปนี้

1. เมื่อเริ่มฝึกเขียนควรมีภาพประกอบเพื่อให้เข้าใจความหมายของสิ่งที่เขียน

2. แบบฝึกการเขียนควรนำเสนอแบบแผนของภาษาให้ชัดเจน
เข้าใจง่าย
3. จำนวนแบบฝึกต้องมีมากพอที่จะช่วยให้สมองสร้างความจำ
ขึ้นมาได้จริง
4. นักเรียนแต่ละคนอาจใช้แบบฝึกจำนวนไม่เท่ากัน
5. แบบฝึกสะกดคำต้องค่อยๆ ซ้ำซ้อนขึ้นเรื่อยๆ

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2550, หน้า 112–113) ได้ประยุกต์แนวคิด
การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มาเป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นขั้นที่ผู้สอนวางแผนในการสนทนา
กับผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้เข้าใจในสิ่งที่จะเรียนและสามารถเชื่อมโยงไปสู่เรื่อง
ที่จะเรียนได้
2. ขั้นตกลงกระบวนการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้สอนและผู้เรียนตกลง
ร่วมกันว่าจะต้องทำกิจกรรมใดบ้างและจะมีการวัดประเมินผลอย่างไร
3. ขั้นเสนอความรู้ เป็นขั้นที่ผู้สอนต้องเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม
ของผู้เรียนมาสร้างองค์ความรู้ใหม่คือการสอนหรือการสร้างความคิดรวบยอดให้แก่ผู้เรียน
จนเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียน
4. ขั้นฝึกทักษะ เป็นขั้นที่ผู้เรียนเข้ากลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้และสร้าง
ผลงาน ในขั้นนี้คำว่า ฝึกทักษะ หมายถึง การศึกษาค้นคว้า การฝึกปฏิบัติ การทดลอง
การสังเกตจากสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การทำแบบฝึก การวาดภาพและการปฏิบัติ
กิจกรรมต่างๆ จนประสบผลสำเร็จได้ผลงานออกมา ผลงานควรชัดเจน น่าสนใจซึ่งไม่ใช่
ใส่กระดาษเอสี่ แต่ควรเป็นกระดาษขนาดใหญ่ เช่น กระดาษปฐพีเพื่อให้นำเสนอ อาจเป็น
การเขียนธรรมดา หรือเป็นแผนผังความคิด
5. ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นที่ตัวแทนแต่ละกลุ่มที่ได้จากการ
จับสลากออกมานำเสนอผลงานที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ต้องจับสลากเพื่อให้คนเก่ง
ช่วยฝึกฝนคนปานกลางและคนอ่อนให้มีความรู้ใกล้เคียงกับตัวเอง
6. ขั้นสรุปความรู้ เป็นขั้นที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้
แล้วให้ผู้เรียนทำใบงานเป็นรายบุคคลแล้วเปลี่ยนกันตรวจโดยผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน
เฉลยให้ผู้เรียนแต่ละคนปรับปรุงผลงานตนเองให้ถูกต้องผู้สอนรับทราบแล้วเก็บผลงานไว้
ในแฟ้มสะสมผลงาน

7. ชั้นกิจกรรมเกม เป็นขั้นที่ผู้สอนทำข้อสอบมาให้ผู้เรียนทำเป็นรายบุคคล โดยไม่ซักถามกันเสร็จแล้วส่งเป็นกลุ่ม เปลี่ยนกันตรวจเป็นกลุ่ม โดยผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันเฉลย ให้แต่ละกลุ่มหาค่าเฉลี่ย บอกผู้สอนบันทึกแล้วจึงประกาศผลเกม กลุ่มใดได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นกลุ่มชนะเลิศ

การจัดกิจกรรมทั้ง 7 ขั้นตอนนี้ เป็นกิจกรรมประสมประสาน ระหว่างการใช้กระบวนการกลุ่ม แฝงผังความคิด ใบบาน เป็นหลักการที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเอง ได้ฝึกฝนซ้ำในเรื่องเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และจดจำได้แม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกันกับหลักการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การเรียนเรื่องเดิมโดยให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างแม่นยำและจำได้นานการจัดกิจกรรมเช่นนี้ควรใช้เวลาต่อเนื่อง ไม่ควรเรียนครั้งละ 1 ชั่วโมง กิจกรรมทั้ง 7 นี้ อาจใช้เวลาสอนประมาณ 3 ชั่วโมง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 7-13)

ได้กล่าวว่า กระบวนการเริ่มต้นสอนภาษาที่ได้ผล คือ การฟังและการอ่าน เด็กอายุ 7-9 ขวบ มีพัฒนาการทางสมองซีกซ้ายชัดเจนมาก เช่นเดียวกับการมีทักษะในการสะกดคำ เด็กในวัยนี้ เริ่มสนใจรายละเอียดต่างๆ ของมวลประสบการณ์ ด้วยเหตุผลนี้ จึงเป็นวัยแห่งความพร้อมที่จะเข้าสู่การเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมและได้เสนอแนะขั้นตอนการจัดกิจกรรมการสอนอ่านไว้ 3 ขั้น สรุปดังนี้

ขั้นที่ 1 อ่านให้ฟัง สอนและฝึกให้นักเรียนใช้ภาษาเพื่อการฟัง และการอ่านบทร้องเล่น บทกลอนเด็ก บทเพลงง่าย หรือท่องจำบทร้องเล่นที่สนุกสนาน บทหรือกรอนที่ไพเราะ สนุกสนานน่าสนใจ อ่านและเล่านิทาน เรื่องจริงและเรื่องในจินตนาการที่ใช้ภาษาต่างๆ

ขั้นที่ 2 อ่านด้วยกัน การอ่านด้วยกัน คือ เด็กอ่านร่วมกับครู เช่น อ่านคลอหรืออ่านตาม เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวอักษรและเสียงอ่าน โดยการอ่านออกเสียง ฝึกให้ฟังเสียงสัมผัส เสียงคล้องจอง หรือเรื่องราวที่เป็นประโยคที่ใช้โครงสร้างซ้ำๆ ซึ่งจะมีผลให้การรู้ภาษาเกิดขึ้น การอ่านเริ่มจากการให้เด็กฟังครูอ่านบทคล้องจอง นิทานหรือเรื่องราวสนุกที่มีภาพประกอบชัดเจน ให้เด็กดูตามตัวหนังสือและรูปภาพจากหนังสือ เพื่อให้สมองจะได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาพกับความหมายของคำจากภาพ

ขั้นที่ 3 การอ่านในใจและการอ่านเองเงียบๆ เป็นการอ่านที่เกิดขึ้นหลังจากการฟังครูอ่านและการพยายามอ่านออกเสียง การอ่านในใจอาจเริ่มจากการอ่านคนเดียวหรืออ่านเป็นคู่ตามความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือกันในการอ่านได้แล้ว การอ่านเองเงียบๆ ค่อยๆ เกิดขึ้นเอง

นอกจากนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเขียน ไว้ 6 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มจากเขียนจับคู่เรียงลำดับความคิด โดยเชื่อมโยงภาพกับคำและใจความ เมื่อเด็กรู้จักลำดับใจความ รู้จักความเชื่อมโยงของคำกับภาพ ก็จะเริ่มเขียนได้

ขั้นที่ 2 ให้เด็กเรียนรู้คำศัพท์และไวยากรณ์เบื้องต้น โดยใช้เรื่องราวอ้างอิงจากเรื่องในหนังสือที่เด็กอ่านก่อนอยู่แล้ว แบบฝึกแนวนี้พัฒนาขึ้นโดยใช้หลักการ Emotional Brain คือ สมอจะเรียนรู้คำและโครงสร้างประโยคโดยมีอารมณ์ กำกับอยู่ ทำให้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ขั้นที่ 3 ฝึกให้เด็กมีความรู้ความเข้าใจในคำศัพท์และโครงสร้างการเขียนมากขึ้นโดยอาศัยโครงสร้างประโยคในเรื่องที่อ่านแล้วและใช้ภาพและคำศัพท์ใหม่

ขั้นที่ 4 เล่นเกมหรือกิจกรรมทำทายและสนุกสนาน เพื่อช่วยให้การสอนเขียนสนุกและมีความหมายมากขึ้น

ขั้นที่ 5 คัดและเขียนตัวอักษร โดยหัดเขียนเป็นคำๆ และสอนอ่านโดยความสมัครใจ เพราะเด็กถูกกระตุ้นสมองเชิงบวก ถ้าคัดเขียนท่องคำศัพท์ที่ปราศจากความใส่ใจหรือความเพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้น้อย

ขั้นที่ 6 ฝึกเขียนสิ่งที่คิด ได้แก่ การเขียนอย่างอิสระ ฝึกเขียนอะไรก็ได้ตามที่ตนเองคิด โดยไม่เน้นหลักภาษามากนัก

กล่าวสรุปได้ว่า การสอนภาษาไทยตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ควรเริ่มต้นด้วยการสร้างความสนใจ ให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียน จากนั้นจึงให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมาย จากรูปธรรมไปหานามธรรม กระบวนการสอนภาษาไทยควรเริ่มจากขั้นตอนการฟัง สู่ขั้นตอนการอ่าน สู่ขั้นตอนการเขียน สู่ขั้นตอนการเข้าใจหลักภาษา ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเหนียวแน่น สมอจะรับข้อมูลเสียงพร้อมทั้งมองเห็นภาพซึ่งเป็นเรียนรู้ที่มีความหมายแล้วเก็บข้อมูลนั้นไว้ใช้เรียนรู้ในครั้งต่อไปและจะมองเห็นได้ชัดเจนมากพัฒนาจดจำเป็นแบบแผนและสามารถ

คาดเดาความหมายคำใหม่หรือเนื้อหาใหม่จากความรู้เดิมที่มีอยู่ นอกจากการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ฝึกซ้ำอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้มีทิศทางสังคมก็จะช่วยให้เรียนภาษาไทยได้ดีและมีความสำคัญเท่าๆ กับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ภาษาตลอดเวลาของนักเรียน

7. งานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีผู้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานไว้ดังนี้

ณัฐสุภางค์ ยิ่งสง่า (2550, หน้า 107) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการอ่านจับใจความภาษาไทยและการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดกิจกรรมตามหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานและการจัดกิจกรรมรูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุนทรารายณ์ (ครูรัฐประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 68 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักการใช้สมองเป็นฐานมีประสิทธิภาพเท่ากับ 90.30/91.77 ส่วนแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.22/86.85 2) ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมีค่าเท่ากับ 0.88 ส่วนดัชนีประสิทธิผลแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 0.80 3) นักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมีผลการอ่านจับใจความและการคิดวิเคราะห์สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วสี ลิโรสง (2552, หน้า 122) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการอ่านและเขียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดใช้สมองเป็นฐานกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบจิ๊กซอ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยหิน กลุ่มพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ กลุ่ม 15 (กลุ่มปทุมทูลกระหม่อม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 2 ห้องเรียน นักเรียน 58 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่านและการเขียนตามแนวคิดใช้สมองเป็นฐานและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบจิ๊กซอ มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 86.75/85.63 และ 85.47/83.05 ตามลำดับซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 2) แผนการจัด

การเรียนรู้ด้านการอ่านและการเขียนตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐานและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบจิ๊กซอ มีค่าประสิทธิผลเท่ากับ 0.6323 และ 0.5792 แสดงว่านักเรียนมีคะแนนความก้าวหน้าทางการเรียนร้อยละ 63.23 และ 57.92 ตามลำดับ 3) นักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐาน มีผลการอ่านและการเขียนภาษาไทยสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบจิ๊กซอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) นักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐานมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบจิ๊กซอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) นักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐานและนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบจิ๊กซอ มีความคงทนความรู้หลังเรียนผ่านไปแล้ว 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างกัน โดยสามารถคงทนความรู้หลังเรียนได้ร้อยละ 99.52 และ 99.72 ตามลำดับ

ปราณี อ่อนศรี (2552, หน้า 107-108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของนักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกด้วยการวิจัยและพัฒนา แบ่งการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูล แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยเพื่อใช้ในการนำมาสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ ขั้นที่ 3 นำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้โดยศึกษากับนักเรียนพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2551 ที่เรียนรายวิชาการพยาบาล 1 จำนวน 98 คน ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัด 2 ครั้ง (One Group Pretest Posttest Design) ใช้เวลาในการทดลอง 16 ชั่วโมง ขั้นที่ 4 ประเมินประสิทธิผลรูปแบบการเรียนการสอน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน โดยใช้สถิติ Dependent t-test และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1) รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (ACTOR Model) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นวิธีการผ่อนคลาย (Approach Relaxation) (2) ขั้นการใช้ผังมโนทัศน์ (Concept Mapping) (3) ขั้นถ่ายโยงการเรียนรู้ (Transfer of Learning) (4) ขั้นการบริหารสมอง (Operation to Brain-Gym) (5) ขั้นการคิดไตร่ตรอง (Reflection) 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของนักเรียนพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก (1) นักเรียนมีคะแนนความรู้วิชาการพยาบาล 1 ก่อนและหลังเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาคะแนนจุดตัดตามวิธีของเบอร์ก พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยหลังเรียนมีค่าเท่ากับ 29.01 ซึ่งสูงกว่าคะแนนจุดตัด 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) นักเรียนพยาบาลมีคะแนนเจตคติต่อการเรียนวิชาวิจัยทางการพยาบาล 1 ก่อนและหลังเรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) นักเรียนพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 75-82) ได้ศึกษาติดตามผลและศึกษาวิจัยผลการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองระดับประถมศึกษาในโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบเข้มแข็ง จำนวน 492 โรงเรียน โดยศึกษากับผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ คือ ด้านการดำเนินการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจ ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจจากการอบรมมากที่สุด 2) การบริหารจัดการของโรงเรียน พบว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อเอื้อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) การจัดการเรียนการสอนของครู (1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีการปฏิบัติการในระดับปานกลาง ได้แก่ การศึกษาข้อมูล เป็นรายบุคคล ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ จัดตารางเรียนวิชาภาษาตามตารางเรียนที่กำหนดให้และการวัดและประเมินผลตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการเรียนรู้ (2) วิธีการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีการปฏิบัติการในระดับมาก ได้แก่ ให้นักเรียนอ่านหนังสืออย่างหลากหลาย ให้นักเรียนอ่านหนังสือเอง โดยอ่านดั่งๆ ครูอ่านหนังสือให้นักเรียนฟัง พร้อมดูตัวหนังสือหรือภาพจากหนังสือที่ครูอ่าน ให้นักเรียนฝึกคัดลายมือ เพื่อพัฒนาการเขียนให้นักเรียนอ่านหนังสือเป็นคู่ ให้นักเรียนอ่านหนังสือเป็นกลุ่ม 3-4 คน ให้นักเรียนอ่านหนังสือเป็นกลุ่มใหญ่ 5-8 คน ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้โดยการคิดและปฏิบัติจริง ให้ความสำคัญกับผลงานของนักเรียนทุกคน พร้อมทั้งจัดแสดงเพื่อให้นักเรียนได้ชื่นชมและให้นักเรียนเขียนอย่างอิสระ (3) สื่อและแหล่งเรียนรู้ ครูผู้สอนมีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายในการจัดการเรียนรู้ จัดหาและผลิตสื่อที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดหาหรือผลิตสื่อสำหรับจัดการ

การเรียนรู้ (4) การจัดการชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ จัดห้องเรียนและสิ่งแวดล้อมอย่างปลอดภัย สะอาดและเป็นระเบียบ จัดบรรยากาศในห้องเรียนและโรงเรียนให้รู้สึกเป็นธรรมชาติ มีชีวิตชีวา โดยใช้วัสดุที่หาง่ายในท้องถิ่น (5) การวัดและประเมินผล ครูผู้สอนมีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ ใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลาย การนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและประเมินโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (6) การให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกรายการ 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนมีการปฏิบัติร่วมกับโรงเรียนในระดับปานกลาง ได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและสนับสนุนวัสดุ/อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้และมีการปฏิบัติดีของลูกหลานในระดับมาก ได้แก่ การตรวจสอบสมุดการบ้าน ให้คำแนะนำแก่บุตรหลานและชื่นชมผลงานของบุตรหลานด้านผลการจัดการเรียนรู้ ภาษาไทยที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการอ่านและเขียนในระดับดี มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความสามารถในการอ่านและการเขียนในระดับปรับปรุง นอกจากนี้นักเรียนส่วนใหญ่ยังระบุว่า ชอบเรียนภาษาไทย ด้านที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง สรุปประเด็นสำคัญได้ว่า หนังสือ BBL ที่จัดส่งให้โรงเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครองยังมีความเข้าใจไม่มากนักจึงควรจัดหนังสือให้เพียงพอและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร (2554, หน้า 55-56) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน รายวิชาการผลิตและนำเสนอมีเดียเดียวเพื่อการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ทำการทดลองแบบสุ่ม มีกลุ่มเปรียบเทียบแบบไขว้กัน ทำการศึกษาแก่นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการผลิตและนำเสนอมีเดียเดียวเพื่อการศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และยินดีเข้าร่วมการทดลอง 89 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 จำนวน 45 คน เรียนด้วยวิธีปกติก่อนแล้วจึงเรียนด้วย

บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มที่ 2 จำนวน 44 คน เรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ก่อนแล้ว จึงเรียนด้วยวิธีปกติ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 82.81/80.95 2) ในการทดลองช่วงที่ 1 และช่วงที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มที่เรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์สูงกว่า กลุ่มที่เรียนด้วยวิธีปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของกลุ่มที่เรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์สูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยวิธีปกติอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 4) คะแนนความพึงพอใจในภาพรวมของกลุ่มที่เรียนด้วยบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์สูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยวิธีปกติ

ดอกไม้ บัวคำภี (2554, หน้า 164) ได้พัฒนารูปแบบการสอนภาษาไทย เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนสะกดคำและการอ่านโดยใช้สมองเป็นฐานของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน หมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 77 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการสอนภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ในการเขียนสะกดคำและการอ่านโดยใช้สมองเป็นฐาน มี 6 องค์ประกอบ คือ แนวคิดและ ทฤษฎีพื้นฐาน วัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอน ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ระบบ สังคม หลักการ ตอบสนองและระบบสนับสนุน รูปแบบการสอนภาษาไทยเพื่อสร้างเสริม ความสามารถในการเขียนสะกดคำและการอ่าน ได้แก่ (1) ชั้นบริหารสมอง (Brain Gym) (2) ชั้นสร้างความสนใจและใส่ใจ (Attention) (3) ชั้นจัดประสบการณ์ (Experience) (4) ชั้นค้นหาความหมาย (Brain Seeks) (5) ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) (6) สะท้อนการเรียนรู้ 2) รูปแบบการสอนภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนสะกดคำและการอ่าน โดยใช้สมองเป็นฐาน มีประสิทธิภาพ 87.09/85.20 3) รูปแบบการสอนภาษาไทยเพื่อ เสริมสร้างความสามารถในการเขียนสะกดคำและการอ่านโดยใช้สมองเป็นฐานมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 0.5938 แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าหลังจากการเรียนรู้ร้อยละ 59.38 4) ผลการใช้รูปแบบการสอนภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนสะกดคำ และการอ่านโดยใช้สมองเป็นฐานด้านความรู้ความเข้าใจ นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเขียนสะกดคำและการอ่านเพิ่มขึ้น ด้านความคิด ความรู้สึก นักเรียน มีความรู้สึกนึกคิดและคุณลักษณะนิสัย ได้แก่ ความสนใจ กระตือรือร้น ความตั้งใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน สังคมและด้านพฤติกรรม นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน

ญาณี ไชยวงศา (2556, หน้า 264-266) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานและแนวคิดการช่วยเหลือเด็กในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ และมีความคงทนในการอ่านและการเขียนภาษาไทย

Hoge (2003, p. 3884-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรวบรวมผลการเรียนรู้ตามแนว Brain-based Learning และอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน การเรียนรู้ตามแนวคิดพัฒนาการและการเรียนรู้ของสมองนั้น เป็นการเน้นให้มนุษย์เรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีแนวการสอนที่ทำให้สมองของนักเรียนทำงานได้ดี อย่างไรก็ตามรูปแบบการสอนที่พบอยู่เสมอ คือ การจัดประสบการณ์ให้นักเรียนโดยการเรียนรู้แบบท่องจำ จึงทำให้การวิจัยในชั้นเรียนที่นำแนวคิดพัฒนาการและการเรียนรู้ของสมองและความสามารถในการอ่านออกเขียนได้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูอนุบาลได้ใช้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตามแนวคิดพัฒนาการและการเรียนรู้ของสมองในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนชั้นประถมต้นให้อ่านออกเขียนได้ ใช้วิธีการวิจัยในโรงเรียนตำบลเล็กๆ ด้วยรูปแบบการสอนแบบสืบสวน ด้วยการออกแบบเทคนิคการศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติของสัตว์และพืช ปีการศึกษา 2002 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนทุกคนสามารถอ่านออกเขียนได้ ทำให้เห็นความสำคัญของสมองที่พัฒนาตามธรรมชาติทางการเรียนรู้ เทคนิคการเรียนรู้โดยอาศัยแนวคิดพัฒนาการและการเรียนรู้ของสมองเป็นตัวช่วยส่งเสริมพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนในโรงเรียนประถมได้อย่างแน่นอน ดังนั้นครูและผู้บริหารควรร่วมมือจัดสภาพและฝึกหัดให้นักเรียนได้พัฒนายิ่งขึ้น

Fortner (2005, p. 2882-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการตรวจแบบฝึกหัดของครู โดยอาศัยการเรียนรู้ตามธรรมชาติสมองในทฤษฎีพหุปัญญา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแบบฝึกหัดและการสอนของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนระดับกลางและผลการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 6-8 โรงเรียนนอร์ฟอล์กพับลิก มีวิธีการคือ กรอกแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประชากรและใช้แบบสำรวจ ผลการใช้แบบฝึกการสอนที่สร้างขึ้นเพื่อวัดแบบฝึกของครูและวัดทักษะการสื่อสารของนักเรียน

Daman (2006) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดสมองเป็นฐาน (Brain-based Learning: BBL) ด้วยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจของผู้เรียนจากรูปแบบการสอนแบบ BBL กับการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เรียนระดับชั้นเกรด 6 จากโรงเรียน Turdu 100th year Primary School ในรายวิชาสังคมศึกษา จำนวน 113 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย และจัดให้เป็นกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดสมองเป็นฐาน 2 ห้องเรียน ห้องละ 39 และ 38 คน และกลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง 1 ห้องเรียน 36 คน เก็บข้อมูลจากการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการสอนตามแนวคิดสมองเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญ ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขมีความคิดเชิงบวกในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน

Bello (2007, p. 177-A) ได้ศึกษาผลการนำการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของครูฝึกสอนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเปอร์โตริโก พบว่าผลการนำหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของครูฝึกสอนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการสอนและกำหนดโครงสร้างความคิดเกี่ยวกับวิชาคณิตศาสตร์ในการนำหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานกับทักษะทางวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งปัญหาในครั้งนี้ทำให้เห็นถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางการสอนในสถานการณ์ทางความคิดทางคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สำหรับการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ได้อภิปรายถึงการเปลี่ยนแปลงข้อมูลจำนวนมากในวารสาร บทเรียนและการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาในครั้งนี้รับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 58 คน และครู จำนวน 23 คน ทั้งครูและนักเรียนได้ตอบแบบสอบถามหลังจากที่ครูฝึกสอนได้ดำเนินการใช้วิธีสอนโดยใช้สมองเป็นฐานและกลวิธีในการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในห้องเรียนแล้วนอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนบ่งชี้ถึงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานและยังแสดงถึงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในการจัดเตรียมนักเรียนสำหรับปฏิบัติกิจกรรมด้วยทักษะและแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่ครูฝึกสอนจะต้องพัฒนาต่อไป

Ozden and Gultekin (2008, pp. 1-17) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดตามสมองเป็นฐานด้วยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียน เกรด 5 ปีการศึกษา 2004-2005 จำนวน 2 ห้องเรียน โดยแบ่งเป็นห้องทดลองที่ใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดตามสมองเป็นฐาน (The Principles of Brain-based Learning) 3 ระยะเวลาที่สำคัญ คือ ชั้นเรียนรู้อย่างมุ่งมั่น (Orchestrated Immersion) ชั้นเรียนรู้อย่างผ่อนคลาย (Relaxed Alertness) และชั้นเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active Processing) และห้องควบคุมที่ใช้รูปแบบการสอนปกติ ห้องละ 22 คน ที่เรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ จากโรงเรียน Kutahya Abdurrahman Pasa Primary School ใช้เวลาในการทดลอง 18 ชั่วโมง และทดสอบความคงทนในการเรียนรู้ภายหลังจากทดลอง 3 สัปดาห์ เก็บข้อมูลจากการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลการศึกษา พบว่า ผู้เรียนที่เรียนตามรูปแบบการสอนตามแนวคิดตามสมองเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ก่อนและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ประสบผลสำเร็จบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับพัฒนาการของสมองของผู้เรียน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งความรู้ความเข้าใจพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนให้สูงขึ้น และสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในด้านอื่นๆ ได้

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานทั้งในและต่างประเทศ พบว่า เมื่อนำแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนารูปแบบการสอนแล้ว จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

จากการศึกษาค้นคว้า สุจิตรา ปทุมลังการ (2552, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. ความหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

สมรรถนะแปลมาจากคำว่า Competence หรือ Competency ซึ่งหมายถึงความสามารถในการทำบางสิ่งได้เป็นอย่างดี (the ability to do something well: จาก

Longman Dictionary) (ถ้าเป็นพหุพจน์ คำว่า Competences เป็นคำที่ใช้ในสหราชอาณาจักร ส่วนคำว่า Competencies ใช้ในสหรัฐอเมริกา) ในที่นี้จะกล่าวถึงความสามารถในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานหรือการประกอบอาชีพนั้นต้องใช้ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อจะทำภารกิจของงานนั้น ถ้าบุคคลใดมีความสามารถ ในการทำงานได้ เรียกว่า เป็นคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน และในทางตรงข้ามถ้าบุคคล ใดไม่สามารถทำงานได้ก็เรียกว่าเป็นคนไม่มีสมรรถนะ การสร้างเสริมให้คนมีความสามารถ ในการทำงานเป็นการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และการออกแบบสมรรถนะ รวมถึงการฝึกอบรมคนให้มีสมรรถนะสำหรับการทำงาน จึงเป็นสาระสำคัญของการจัด การเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ (Vocational Education and Training: VET)

2. ความเป็นมาของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ระบบฐานสมรรถนะมี 2 ระบบหลัก ได้แก่ ระบบของอังกฤษหรือ สหราชอาณาจักร และระบบของสหรัฐอเมริกา โดยแต่ละระบบมีฐานแนวคิดและ คุณลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ระบบ ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และเมื่อได้ทำความเข้าใจทั้งสองระบบก็จะสามารถนำส่วนที่ดีที่สุดมาประยุกต์ ใช้ได้ อย่างเหมาะสมในบริบทที่ต้องการได้ในที่สุด สาระสำคัญที่เป็นพื้นฐานของทั้งสองระบบ จะได้แสดงในลำดับต่อไป

หลักสูตรฐานสมรรถนะ เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี 1970 ในประเทศสหรัฐอเมริกา นิยมใช้ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม (Competency-based Training) เช่น สหรัฐอเมริกา คานาดา อังกฤษ เกาหลี ออสเตรเลีย เพื่อควบคุมคุณภาพของบุคลากรในอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันกับนานาชาติ เช่น ประเทศออสเตรเลียมี The National Training Board เป็นผู้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะระดับชาติ (National Competency Standards) ให้นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานฝึกอบรม โดยคาดหวังสิ่งที่คุณเข้าอบรมจะสามารถปฏิบัติ (Performance) ได้เมื่อจบหลักสูตร เช่น การฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ เช่น ด้านอาหาร การโรงแรม ท่องเที่ยวของ TAFE ประเทศออสเตรเลีย ก็จัดการฝึกอบรม แบบ Competency Based Training in English Language Teaching และได้ปรับปรุงพัฒนา มาตรฐานสมรรถนะของอาชีพต่างๆ จนถึงปัจจุบัน รวมถึงการเทียบความรู้และประสบการณ์

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่างๆ ในหลายประเทศ ได้นำแนวทางการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Training) มาใช้กับการจัดหลักสูตร การศึกษาระดับต่างๆ เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากผู้กำหนดนโยบาย และผู้นำด้านหลักสูตรของประเทศต่างๆ อย่างกว้างขวาง

3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร/การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (Competence-based Training) คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้เรียน ในสหราชอาณาจักร คำว่า “กำลังคนที่มีสมรรถนะ” ประกอบด้วย คนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่าง คงเส้นคงวา (Consistently) ตามมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานภายใต้ขอบเขต ของบริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้น แต่ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” ไม่ได้หมายถึง ภาระงานในการทำชิ้นงานนั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติ ภาระงานนั้นๆ ได้ด้วย ดังนั้น Competence-based Training หรือ Competency-based Training หรือการฝึกอบรมบนฐานความสามารถ หมายถึง การใช้ความสามารถที่จำเป็น สำหรับการดำเนินงานมาใช้เป็นฐานของการจัดฝึกอบรม หรือนำมาใช้เป็นเนื้อหาของการ ฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถตามเนื้อหานั้น เรียกให้กระชับสั้นๆ ว่า “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร อีกด้วย เพราะหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกัน เสมอ เมื่อใดที่มีการสอนหรือการฝึกอบรมก็มักต้องมีหลักสูตรอยู่ด้วย

4. ข้อดีของการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะ

4.1 กำหนดผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน ว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้ เมื่อจบหลักสูตร (Course Outcomes/Performance Outcomes)

4.2 ใช้มาตรฐานสมรรถนะเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร กำหนด เนื้อหา วางแผนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล ทำให้การเรียนการสอน เชื่อมโยงกับการประเมินผล และการรับรองคุณวุฒิ

4.3 มีเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) เพื่อใช้ในการประเมินผล ผู้เรียนที่แน่นอน

5. องค์ประกอบของมาตรฐานสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานในอาชีพ จะกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติได้ ประกอบด้วย

5.1 หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence/Competency) เป็นขอบข่ายกว้างๆ (Broad Area) ของงาน (Job) ในอาชีพหนึ่งๆ ที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ โดยใช้ความรู้และทักษะ หรืออาจารย์รวมถึงเจตคติ

5.2 สมรรถนะย่อย (Element of Competence) เป็นภาระงานย่อย (Task) ที่ประกอบขึ้นภายใต้งานในหน่วยสมรรถนะนั้นๆ

5.3 เกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) เป็นกิจกรรมย่อยๆ (Sub-task) ภายใต้สมรรถนะย่อย ซึ่งเป็นผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติได้เมื่อเรียนจบหลักสูตร

5.4 เงื่อนไข/ขอบเขตการปฏิบัติ (Conditions/Range of Variables) การปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด อาจารย์รวมถึงวัสดุ (Materials) เครื่องมือ (Tools) หรืออุปกรณ์ต่างๆ (Equipment) ที่กำหนดให้ (หรือไม่ให้ใช้) เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ เมื่อได้กรอบมาตรฐานสมรรถนะแล้ว การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การกำหนดเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน จะสร้างขึ้นภายใต้กรอบมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด และจะเชื่อมโยงกับการวัดและประเมินผล ซึ่งอาจเรียกว่า การทดสอบวัดตามสมรรถนะ (Competency Test)

กล่าวสรุปได้ว่า หลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานสมรรถนะเป็นตัวกำหนดความรู้ และทักษะที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติภาระงาน/กิจกรรมต่างๆ ได้เมื่อเรียนจบหลักสูตร และสามารถวัด และประเมินผลได้ตามเกณฑ์การปฏิบัติที่กำหนด ส่วนการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังคนในการทำงานในระบบฐานสมรรถนะ หลักการพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรม ได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นที่ประจักษ์ และสามารถวัดได้ ซึ่งเป็นการสังเกตเห็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยเป็นผลมาจากความสามารถที่คาดหวังในผลสำเร็จ และที่สำคัญคือระบบสมรรถนะทั้งหมดไม่ใช่เป็นเพียงระบบสำหรับการฝึกอบรม แต่ยังเป็นระบบของการประเมินสมรรถนะได้อีกด้วย สาระสำคัญของเรื่องฐานสมรรถนะนั้นเป็นการนำความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรมหรือการเรียนการสอนวิชาชีพ

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีผู้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาได้ให้ความหมายคำว่า “หลักสูตร” (Curriculum) ไว้หลายท่าน และหลายความหมายขึ้นอยู่กับทัศนะ วัตถุประสงค์และบริบทในการจัดการศึกษา ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 3) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียน จัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

อภิภา ปรัชญพททธิ (2555, หน้า 2) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมายครอบคลุมนิยามหลายอย่าง ดังนี้

1. หลักสูตร คือ พันธกิจ ความมุ่งหมายของสถาบัน โปรแกรม การศึกษา หรือการแสดงเจตนารมณ์ร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่ผู้เรียนควรเรียนรู้
2. หลักสูตร คือ กลุ่มประสบการณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าผู้เรียน ควรรู้
3. หลักสูตร คือ กลุ่มรายวิชาที่เปิดสอนให้ผู้เรียน
4. หลักสูตร คือ กลุ่มรายวิชาที่ผู้เรียนต้องเลือกเรียนจากรายวิชา ทั้งหมดที่มีอยู่
5. หลักสูตร คือ เนื้อหาจำเพาะของศาสตร์
6. หลักสูตร คือ โครงสร้างหน่วยกิตและกำหนดเวลาของระบบ การศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความหมายโดยกว้างๆ ของหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียน ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ว่ามีความหมาย 5 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่เรียน
2. หลักสูตร คือ จุดหมายปลายทางที่ผู้เรียนควรบรรลุ

3. หลักสูตร คือ แผนตามโครงการที่เปิดโอกาสเรียนรู้
จัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อความเจริญของผู้เรียน

4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงที่โรงเรียนจัดขึ้น

5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน

บุญเลี้ยง หุมทอง (2553, หน้า 8-10) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับ
ความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาการและเนื้อหาสาระที่จัดให้ผู้เรียน

2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตร

3. หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียน

4. หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้

หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน

5. หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์

6. หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง

7. หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรม

การเรียนการสอน

สมิท ธาตุทอง (2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ
การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้และประมวลประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถ
นำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และ
มีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุง พัฒนา ให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียน
ได้มีความรู้ ความสามารถสูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

วัฒนา สุวรรณไตรย์ (2548, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ความหมายของ
หลักสูตรมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายของหลักสูตรในวงแคบ หมายถึง วิชาหรือเนื้อหาวิชา
ต่างๆ ที่กำหนดให้ผู้เรียนเรียนตามระดับชั้น เป็นลักษณะของสาระวิชาที่จัดให้ผู้เรียน
แต่ละกลุ่มแต่ละระดับค่านึงถึงพัฒนาการด้านสติปัญญา โดยจัดอยู่ในรูปของเอกสาร
ที่เป็นโครงการศึกษาและความรู้ที่ต้องการถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน

2. ความหมายของหลักสูตรในแนวกว้าง ซึ่งหมายความครอบคลุม
ถึงประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นประสบการณ์ที่สถานศึกษา
จัดให้กับผู้เรียน โดยคำนึงถึงพัฒนาการทุกด้านและสนองความต้องการของผู้วิจัย

รุจิรี ภู่อาระ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนที่ประกอบด้วย เป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา ซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการเรียน

กล่าวสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่ผู้สอนจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา นำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการสอนของครู กระบวนการเรียนของผู้เรียน กิจกรรมเสริมประสบการณ์ การวัดผลประเมินผล หรือเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน แต่มีจุดหมายเดียวกัน คือ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการไปตามจุดหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษาของผู้สอน เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติ ให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย
2. หลักสูตรเป็นหลักและเป็นแนวทางในการวางแผนทางวิชาการ การจัดการ การบริหารการศึกษา การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมทางการเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตร
3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น
4. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหาสาระ แนวทางการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผล สำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและผู้บริหาร

5. หลักสูตรจะเป็นเครื่องมือบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

บุญเลี้ยง หุมทอง (2553, หน้า 12-14) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเป้าหมายของเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
4. หลักสูตรจะให้แนวทางปฏิบัติแก่ครูในระดับโรงเรียน
5. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญของงาน

และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดได้บ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง

7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นผาสุกอย่างไร

9. หลักสูตรยอมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไรร

10. หลักสูตรยอมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

ชนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรว่าหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญของบุคคล สามารถปลูกฝัง พฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเอง และ

พัฒนาได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็นโครงการ แผนงาน ข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหาร การศึกษา ครูอาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปดำเนินการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

วัฒนา สุวรรณไตรย์ (2548, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของหลักสูตรไว้ 4 ประการ คือ

1. เป็นโครงการและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติในระดับ ต่างๆ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ คุณลักษณะของผู้เรียน เนื้อหาสาระ ประสบการณ์ ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทุกฝ่ายสามารถจัดการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. เป็นมาตรฐานของการศึกษา แต่ระดับการศึกษาของประเทศ ซึ่งเป็นแนวทางกำหนดให้จัดการศึกษาเป็นแนวเดียวกัน ทั้งด้านเนื้อหาสาระการดำเนินการ สอนการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เท่าเทียมกันในคุณภาพ และมาตรฐาน

3. เป็นแนวทางกำหนดไปสู่การปฏิบัติงานของครู เพราะระบุ แนวทางพัฒนาผู้เรียนเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือประสบการณ์ ที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดพฤติกรรมตามคาดหวัง

4. เป็นสิ่งบ่งชี้ลักษณะของสังคม และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องพัฒนาคน โดยมีหลักสูตรเป็นทิศทาง คุณภาพของ ประชาชนย่อมขึ้นอยู่กับหลักสูตร ดังนั้นควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พัฒนาสังคมและ ประเทศชาติ

นิคม ชมพูนุท (2545, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติการงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงาน ของครูเพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง

2. หลักสูตรเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอนอันเป็นส่วนรวม ของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมาย และแผนการศึกษาชาติ

3. หลักสูตรเป็นเอกสารทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ปฏิบัติตาม

4. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษา

5. หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษาที่จะอำนวยความสะดวก และควบคุมดูแลติดตามผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ

6. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงาม และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7. หลักสูตรจะกำหนดลักษณะ และรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่าจะเป็นไปได้

8. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลังซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ผล

กล่าวโดยสรุปว่า หลักสูตรถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องหล่อหลอมบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สังคมจะมีลักษณะอย่างไรในอนาคตนั้น ขึ้นอยู่กับหลักสูตร หลักสูตรจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาของมนุษย์ ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพคนในประเทศนั้นๆ ย่อมมีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองได้อย่างเต็มที่

3. องค์ประกอบของหลักสูตร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้
 ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 5-8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสูตรที่สำคัญ โดยนักการศึกษาได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

1. Tyler (1971, p. 1) สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรว่ามี 4 ประการ ดังนี้

1.1 จุดมุ่งหมายทางการศึกษา

1.2 ประสบการณ์ทางการศึกษา

1.3 วิธีการจัดประสบการณ์

1.4 วิธีการประเมิน

2. อ่าง บัณฑิต (2542, หน้า 8-9) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรไว้ 9 ประการ ดังนี้

2.1 เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา

2.2 จุดหมายของหลักสูตร

2.3 รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร

2.4 จุดประสงค์ของวิชา

2.5 เนื้อหา

2.6 จุดประสงค์ของการเรียนรู้

2.7 ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน

2.8 การประเมินผล

2.9 วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

3. กาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 20-22) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรไว้ 4 ประการ ดังนี้

3.1 จุดประสงค์

3.2 เนื้อหา

3.3 วิธีสอนและการดำเนินการ

3.4 การประเมินผลหลักสูตร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักสูตรต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ เนื้อหาหรือประสบการณ์ วิธีการจัดประสบการณ์หรือวิธีสอน และการประเมินผล

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่าเป็นสิ่งกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตรและการสอน ซึ่งจะช่วยให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาหลักสูตรทั่วไป และการวางแผนออกแบบหลักสูตรใหม่ และองค์ประกอบหลักสูตรจะเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสรุปได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการ
2. การกำหนดจุดประสงค์
3. การกำหนดเนื้อหาสาระ
4. การกำหนดแผนและจัดประสบการณ์
5. การประเมินผลการเรียนรู้

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ว่าประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเรียนการสอน จะต้องมีความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ
2. โครงสร้างของหลักสูตร เป็นส่วนที่กล่าวถึงหลักสูตรว่าจะมีการแบ่งระบบการศึกษาอย่างไร หรือจะใช้เวลานานเท่าไร จึงจะจบหลักสูตร และจะใช้การวัดผลอย่างไร
3. เนื้อหาของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร ซึ่งจะต้องกำหนดเนื้อหาที่จะสอนเนื้อหาอย่างไร มากน้อยเท่าไร ลำดับก่อนหลังอย่างไร จึงจะเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
4. วัสดุประกอบหลักสูตรเพื่อช่วยในการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและสะดวกยิ่งขึ้น มี 2 กลุ่ม คือ แบบเรียน และอุปกรณ์การเรียน
5. กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร เริ่มด้วยวิธีสอน การจัดชั้นเรียน เทคนิคในการจัดกิจกรรมให้นักเรียน รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลการเรียน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 15) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. จุดหมายของหลักสูตร เป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ซึ่งมีหลายระดับ และจะสอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน
2. เนื้อหา ประกอบด้วย การเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนลำดับเนื้อหาสาระ และการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ การจัดเตรียมความพร้อมบุคคลและสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการสอน

4. การประเมินผลหลักสูตร เป็นการหาคำตอบว่า หลักสูตร สัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 4-248) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์
 2. หลักการ
 3. จุดหมาย
 4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
 5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 6. มาตรฐานการเรียนรู้
 7. ตัวชี้วัด
 8. สาระการเรียนรู้
 9. ความสัมพันธ์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร
- แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
10. สาระและมาตรฐานการเรียนรู้
 11. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 12. ระดับการศึกษา
 13. การจัดเวลาเรียน
 14. โครงสร้างเวลาเรียน
 15. การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
 16. การจัดการเรียนรู้
 17. สื่อการเรียนรู้
 18. การวัดประเมินผลการเรียนรู้
 19. เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 20. เอกสารหลักสูตรการศึกษา
 21. การเทียบโอนผลการเรียน

22. การบริหารจัดการหลักสูตร

23. มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 56) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดหมาย
2. โครงสร้างหรือเนื้อหาสาระ
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

รุจิรี ภูสาระ (2546, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสูตร หมายถึง ส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งสรุปเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. เนื้อหาวิชา
3. กิจกรรม
4. ประเมินผล

วัฒนา สุวรรณไตรย์ (2546, หน้า 8-11) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีส่วนที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งรวมถึงหลักการ จุดหมาย และเนื้อหาสาระของหลักสูตร โครงสร้างสาระการเรียนรู้ และเวลาเรียน
2. กระบวนการส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กระบวนการจัดการเรียนการสอน และวัดผลและการประเมินผล รวมถึงการประเมินติดตามการรายงานการใช้หลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ โดยมีมาตรฐานหลักสูตรเป็นตัวกำหนด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของหลักสูตร	อ้าง บัณฑิต	ช่วยพัฒนา สุทธิรัตน์	วิจัย วงษ์ใหญ่	นิตยา เปลื้องสุข	บุญเลี้ยง หงษ์ทอง	ม.สท.	สพฐ.	รุจิร ภูสวาท	วัฒนา สุวรรณไตรย์	ทาบ	ไทเลอร์	จำนวนนักวิชาการที่เห็น สอดคล้องกัน
มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด							✓					1
การเทียบโอนผลการเรียน							✓					1
การบริหารจัดการหลักสูตร							✓					1
สื่อและแหล่งเรียนรู้	✓			✓			✓					3*
การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
เกณฑ์การวัดและประเมินผล							✓					1

จากตาราง 4 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรของนักการศึกษา
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 11 คน พบว่า มีองค์ประกอบสอดคล้องกันหลาย
ประการและแตกต่างกันบ้างเป็นบางประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ
ของหลักสูตร 7 ประการ ดังนี้

1. หลักการของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. โครงสร้างของหลักสูตร
4. เนื้อหาสาระของหลักสูตร
5. กิจกรรมของหลักสูตร
6. สื่อและแหล่งเรียนรู้ในหลักสูตร
7. การวัดและประเมินผลหลักสูตร

4. ประเภทของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงประเภทของหลักสูตรไว้ ดังนี้

อภิภา ปรัชญพุทธิ (2555, หน้า 10-12) ได้สรุปประเภทของหลักสูตร
ตามแนวคิดของนักการศึกษาต่างๆ ดังนี้

โพสเนอร์ (Posner) แบ่งหลักสูตรออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. หลักสูตรที่เป็นทางการ
2. หลักสูตรปฏิบัติการ
3. หลักสูตรแฝง

4. หลักสูตรที่เป็นศูนย์
5. กิจกรรมของหลักสูตร

สตาร์ค (Stark) แบ่งหลักสูตรออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. หลักสูตรที่ออกแบบไว้
2. หลักสูตรที่คาดหวัง
3. หลักสูตรที่ใช้สอน
4. หลักสูตรที่เป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับ

ไอสเนอร์ (Eisner) แบ่งหลักสูตรออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. หลักสูตรที่ชัดเจน
2. หลักสูตรที่เป็นในนัย
3. หลักสูตรที่เป็นศูนย์

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 24-36) ได้กล่าวถึงประเภทของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรแบ่งได้เป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรที่เน้นวิชาการเป็นศูนย์กลาง เป็นการออกแบบหลักสูตรการบริหารจัดการที่สะดวก เป็นอิสระของแต่ละรายวิชา เพราะความรู้และเนื้อหาได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร
2. หลักสูตรแบบสาขาวิชา เน้นการจัดหลักสูตรเช่นเดียวกับหลักสูตรรายวิชา แต่จะนำความรู้ตามสาขาวิชานั้นมาเป็นหลักในการจัดแบ่งตามโครงสร้างของสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา เป็นต้น
3. หลักสูตรแบบสัมพันธ์วิชา เป็นการออกแบบหลักสูตรเพื่อลดจุดอ่อนของการแยกเนื้อหาวิชาออกจากกันเป็นส่วนๆ โดยไม่ต้องไปออกแบบหลักสูตรใหม่ โดยผู้สอนที่อยู่ต่างสาขากันมาร่วมมือกัน เพื่อสร้างหัวข้อเรื่องในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยไม่ต้องทำให้เอกลักษณ์ของวิชานั้นสูญไป
4. หลักสูตรแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นหลักสูตรที่เน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้เรียนได้เลือกสรร สร้างสรรค์กระตุ้นให้ตัวเองรู้สึกว่ามีความหมาย มีปฏิสัมพันธ์กับความคิด ความรู้สึก การรับรู้และการกระทำ เพื่อก่อให้เกิดคุณลักษณะที่ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น และเข้ากับทุกคนได้

5. หลักสูตรที่เน้นปัญหาเป็นศูนย์กลาง เป็นการออกแบบหลักสูตรเกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่เป็นปัญหาส่วนบุคคล และปัญหาของสังคมโดยส่วนรวม โดยเนื้อหาจะมีพื้นฐานความต้องการที่เกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียน

6. หลักสูตรที่เน้นเทคโนโลยีเป็นศูนย์กลาง มีจุดเน้น 2 ประการ คือ กระบวนการและผลผลิต ที่เป็นผลมาจากการนำเอากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร เช่น นำมาใช้ในการวางแผนการจัดระบบหลักสูตรและการออกแบบ การจัดลำดับขั้นตอนของการสอน การนำเทคโนโลยีที่ค้นพบใหม่มาประยุกต์ใช้และช่วยเสริมการจัดหลักสูตรเกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้าง วิธีการ วัสดุ หลักสูตร ระบบการเรียนการสอน และการประเมินผล

7. หลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 หมวดที่ว่าด้วยระบบการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 27-32) ได้กล่าวว่า หลักสูตรแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามระดับในการจัดทำหรือการพัฒนาหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 หลักสูตรแกนกลาง หรือหลักสูตรระดับชาติ หมายถึง หลักสูตรที่จัดทำขึ้นเพื่อให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชน นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานระดับประเทศ

1.2 หลักสูตรท้องถิ่น หรือหลักสูตรระดับสถานศึกษา หมายถึง หลักสูตรที่จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานในท้องถิ่นนั้นๆ

2. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามลักษณะของเนื้อหาวิชาหรือโครงสร้างของหลักสูตร แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

2.1 หลักสูตรแบบรายวิชา เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นก่อนหลักสูตรอื่นๆ โดยแบ่งเนื้อหาเป็นรายวิชา โดยแต่ละวิชามีเนื้อหาไม่สัมพันธ์กัน เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2.2 หลักสูตรแบบสัมพันธ์วิชา เป็นหลักสูตรที่เน้นหนักในเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ และยึดเนื้อหาวิชาเป็นหลักในการสอน

2.3 หลักสูตรแบบสหสัมพันธ์ เป็นหลักสูตรที่เน้นหนักในเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ตามเนื้อหาวิชา และและยึดเนื้อหาวิชาเป็นหลักในการสอน เช่นเดียวกับหลักสูตรแบบรายวิชาและแบบสัมพันธ์วิชา

2.4 หลักสูตรแบบกิจกรรม หรืออิงประสบการณ์ เป็นหลักสูตรที่เชื่อตามปรัชญาของ จอห์น ดิวอี้ ว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์จะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2.5 หลักสูตรเพื่อชีวิต และสังคม เป็นหลักสูตรที่เชื่อตามปรัชญาของ จอห์น ดิวอี้ ว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์จะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับหลักสูตรแบบกิจกรรม หรืออิงประสบการณ์ แต่เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงมากขึ้น

2.6 หลักสูตรแบบบูรณาการ เป็นหลักสูตรที่เชื่อว่าการจัดประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น และก่อให้เกิดคุณค่าต่อการดำเนินชีวิต และพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียน และสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

3. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 หลักสูตรที่เน้นสาระวิชา หรือหลักสูตรที่เน้นบทบาทผู้สอน

3.2 หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามมาตรฐานหรือสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

4.1 หลักสูตรอิงมาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึงหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญ และใช้เป็นกรอบหรือทิศทางในการกำหนดเนื้อหาทักษะกระบวนการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่มาตรฐานกำหนด

4.2 หลักสูตรอิงสมรรถนะ หมายถึง หลักสูตรที่กำหนดความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนไว้ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะหรือความสามารถบรรลุเมื่อศึกษาครบตามรายวิชาในหลักสูตร

สนท ธาตุทอง (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า หลักสูตร มีลักษณะดังนี้

1. หลักสูตรรายวิชา
2. หลักสูตรรวมวิชา

3. หลักสูตรแกนวิชา
4. หลักสูตรสัมพันธ์วิชา
5. หลักสูตรประสบการณ์
6. หลักสูตรบูรณาการ

รุจิร ภู่อาระ (2546, หน้า 10) ได้กล่าวว่า หลักสูตร แบ่งได้หลายประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรแบบเนื้อหาวิชา
2. หลักสูตรแบบหมวดวิชา
3. หลักสูตรที่ยึดกระบวนการทางสังคมและการดำรงชีวิต
4. หลักสูตรแบบแกนกลาง
5. หลักสูตรที่ยึดกิจกรรมและประสบการณ์
6. หลักสูตรแบบบูรณาการ
7. หลักสูตรแบบสหสัมพันธ์
8. หลักสูตรแบบเอกัตบุคคล
9. หลักสูตรแบบส่วนบุคคล

จิตพิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า หลักสูตร แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรระดับชาติ หรือหลักสูตรแม่บทเป็นหลักสูตรที่กำหนดจุดหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมอย่างกว้างๆ เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้คล้ายคลึงกัน และเพื่อสร้างเอกลักษณ์ของชาติ ซึ่งกรมวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบ

2. หลักสูตรระดับท้องถิ่นเป็นหลักสูตรที่นำหลักสูตรแม่บทมาปรับเปลี่ยนขยายหรือสร้างหลักสูตรย่อยในระดับท้องถิ่นขึ้นมาเสริมหลักสูตรแม่บท เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น หรือความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ท้องถิ่นนั้นมีความหมายกว้างตั้งแต่จังหวัด เขตพื้นที่ อำเภอ และระดับโรงเรียนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักสูตรนั้นๆ ได้สร้างขึ้นมาให้เหมาะสมกับระดับใด

3. หลักสูตรระดับโรงเรียนหรือห้องเรียนเป็นหลักสูตรที่สร้างหรือปรับเพื่อขยายให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ และความต้องการของนักเรียน เป็นหลักสูตรที่ครูผู้สอนมีบทบาทมากที่สุด และเป็นหลักสูตร

ที่มีความสำคัญมาก เพราะผู้เรียนสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และท้องถิ่นของตน

กล่าวโดยสรุป หลักสูตรมีหลายประเภทหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับแนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติซึ่งได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ปรัชญา การศึกษาและทฤษฎีทางการศึกษา หลักสูตรแต่ละประเภทมีความมุ่งหมายและโครงสร้างที่แตกต่างกันมีลักษณะและความเด่นเฉพาะ การพิจารณาว่าจะทำหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรแบบใด ต้องคำนึงความหมายที่กำหนดไว้ว่าจะใช้หลักสูตรแบบใดจึงจะให้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดและสอดคล้องกับความต้องการ

5. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่สองเป็นการจัดหลักสูตรใหม่ที่ไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคม และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

บุญเลี้ยง หุุมทอง (2553, หน้า 167) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการ หรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกทางการเรียนการสอนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว ซึ่งเริ่มตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการร่างหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาหรือสาระของหลักสูตร การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดการวัดและประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร

ชนันท์ ธาตุทอง (2550, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับ แต่ง เสริม เต็ม ต่อ หรือการดำเนินการอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

กล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำ การปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น และมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทุกฝ่าย อีกทั้งยังต้องสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันด้วย

6. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

นักวิชาการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 94-96) ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรว่า ประกอบด้วย 3 ระบบหลัก ดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.2 การกำหนดจุดหมายหลักสูตร
 - 1.3 การเลือกและการจัดเนื้อหา
 - 1.4 การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 - 1.5 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
 - 1.6 การตรวจสอบและทดลองใช้
 - 1.7 การปรับปรุงแก้ไข
2. ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 การขออนุมัติใช้หลักสูตร
 - 2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร
 - 2.3 การเตรียมการใช้หลักสูตร
 - 2.4 การดำเนินการใช้หลักสูตร
 - 2.5 การบริหารการใช้หลักสูตร
3. ระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้
 - 3.1 การวางแผนประเมินหลักสูตร
 - 3.2 การสร้างเครื่องมือประเมินหลักสูตร
 - 3.3 การดำเนินการประเมินหลักสูตร
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินหลักสูตร
 - 3.5 การนำเสนอผลการประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 43-59) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า แบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ เน้นการพัฒนาหลักสูตรและการสอนให้ตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ คือ มีวัตถุประสงค์อะไร คัดเลือกประสบการณ์อย่างไรจึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างไร จึงจะมีประสิทธิภาพ และจะประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างไร

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา เน้นเริ่มการพัฒนาจากจุดใดจุดหนึ่งตามที่ถนัดและสนใจ โดยใช้กระบวนการศึกษา 7 ประการ คือ การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและสังคม การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาสาระ การจัดและรวบรวมเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวีส์ ได้เสนอแนวคิดกระบวนการวางแผนหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล

4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว แล้วสรุปแนวคิดและขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

4.1 คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการ โครงสร้าง และการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา

4.2 ยกร่างเนื้อหาสาระแต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา

4.3 นำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง ถ้ามีข้อบกพร่องก็ปรับปรุงแก้ไข โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา

4.4 อบรมครูผู้สอน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตร และใช้หลักสูตรให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ

4.5 นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยแปลงหลักสูตรสู่การปฏิบัติการสอนและประเมินผลหลักสูตร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 43) ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจากนักวิชาการหลายคนได้กล่าวไว้ เห็นว่ามีองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญที่ต่อเนื่องกันอยู่ 5 องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร
2. การกำหนดเนื้อหา หรือสาระของหลักสูตร
3. การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผลหลักสูตร

สนิท ธาตุทอง (2550, หน้า 86) ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นการกำหนดลักษณะ ระเบียบ วิธีการที่จะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้น ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบและขั้นตอนได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง
3. การตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง
4. การนำหลักสูตรไปทดลองใช้
5. การประเมินผลให้นำหลักสูตรไปทดลองใช้
6. การปรับปรุงแก้ไข

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรในระดับใดจะดำเนินตามขั้นตอนที่เหมือนกันอาจแตกต่างกันในขอบเขตของการดำเนินการเท่านั้น ในประเทศไทยยังมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรน้อยมากจึงนำรูปแบบของต่างประเทศมาใช้ นักการศึกษาที่สำคัญได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ รั๊กก์ (Rugg) ซึ่งให้เห็นว่าการจัดทำหรือการพัฒนาหลักสูตรนั้นมึงานที่ต้องทำสำคัญๆ อยู่ 4 ประการ คือ

1.1 การพิจารณาและกำหนดเป้าหมายเบื้องต้น

1.2 การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และวัสดุการเรียน

การสอน

1.3 การเลือกสรรเนื้อหาสาระเพื่อการอ่าน การเขียน

การทำแบบฝึกหัด

1.4 การกำหนดระบบการจัดวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเรียน

การสอนตลอดทั้งทดลองที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสมกับการเรียนการสอนแต่ละวิชา และแต่ละชั้นเรียน

2. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ กู๊ดแล็ต และริชเทอร์ (Goodlad and Richter) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร กล่าวคือ

2.1 ค่านิยมทางสังคมจะเป็นตัวกำหนดจุดหมายทางการศึกษา

2.2 จุดหมายทางการศึกษาจะถูกแปลงเป็นจุดประสงค์

เชิงพฤติกรรมทั่วไปทางการศึกษาซึ่งจะช่วยกำหนดโอกาสการเรียนรู้ (Learning Opportunities) ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 พฤติกรรมที่จะปลูกฝังแก่ผู้เรียน

2.2.2 เนื้อหาสาระหรือเรื่องราวที่จะให้เกิดการเรียนรู้

ในตัวผู้เรียน

2.2.3 จากจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมทั่วไป นักพัฒนา

หลักสูตรต้องกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเฉพาะทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นการคัดเลือกโอกาสการเรียนรู้เฉพาะสำหรับกลุ่มผู้เรียนแต่ละคน

3. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ เซลเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander Model) ได้เสนอแนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

3.1 เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นควรบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่งของหลักสูตร และขอบเขตที่สำคัญ รวมทั้งควรให้ความสนใจในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และ

ความชำนาญเฉพาะด้าน และขอบเขตที่สำคัญอื่นๆ ที่นักพัฒนาหลักสูตรอาจพิจารณาตามความเหมาะสมของผู้เรียน

3.2 การออกแบบหลักสูตร หลังจากที่กำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายแล้วจึงพิจารณาออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและลักษณะของสังคม ตลอดจนข้อกำหนดต่างๆ ของสังคมและปรัชญาทางการศึกษา โดยตัดสินใจเลือกและจัดเนื้อหาสาระการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม

3.3 การใช้หลักสูตร หลังจากเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วต้องกำหนดขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ คือ การเลือกวิธีการเรียนการสอนและวัสดุสื่อ

3.4 การประเมินผลหลักสูตร เน้นที่การประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพของการเรียนการสอนและพฤติกรรมทางการเรียนของผู้เรียน ผลจากการประเมินจะช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ว่ายังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

4. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ไทเลอร์ได้กำหนดปัญหาพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4 ข้อ ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรต้องตอบให้ครบ ดังนี้

4.1 จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนบรรลุ มีอะไรบ้าง

4.2 การที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดนั้น จะต้องมีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง

4.3 ประสบการณ์ทางการศึกษาที่กำหนดนั้น สามารถจัดให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

4.4 จะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้นๆ แล้ว

5. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ ฟ็อกซ์ (Robert S. Fox) ฟ็อกซ์ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร กล่าวคือ

5.1 นักพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจากค่านิยมต่างๆ ของสังคม

5.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะช่วยในการคัดเลือกความรู้
ด้านต่างๆ ดังนี้

5.2.1 กระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ของนักเรียน

5.2.2 ความต้องการทางสังคม

5.2.3 เนื้อหาสาระของหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน

รูปแบบของหลักสูตรและวิธีสอนอันจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำหลักสูตร

6. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ ทาบา (Taba) ทาบาเชื่อว่า
ครูซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
ควรมีการพัฒนาจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

6.1 วิจัยความต้องการ สำนวณสภาพปัญหา ความต้องการ
และความจำเป็นต่างๆ ของสังคมและผู้เรียน

6.2 กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้วิจัย
ความต้องการ

6.3 คัดเลือกเนื้อหาสาระ การกำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนจะ
ช่วยในการเลือกเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ วัยและความสามารถของผู้เรียน
เนื้อหาสาระต้องมีความเชื่อถือได้และสำคัญต่อการเรียนรู้

6.4 จัดเนื้อหาสาระ การจัดเนื้อหาที่คัดเลือกแล้ว ต้องนำมาจัด
โดยผู้เกี่ยวข้องจะต้องเลือกประสบการณ์การเรียนรู้

6.5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้อง
จะต้องเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และจุดประสงค์ของ
หลักสูตร

6.6 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้
ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระ ความต่อเนื่อง และความสามารถของผู้เรียน

6.7 กำหนดสิ่งที่จะประเมิน และวิธีการประเมินผลต้องกำหนด
ว่าจะประเมินอะไรเพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และ
กำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินผลอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบต่างๆ มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน สังคม และปรัชญาการศึกษา
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผลหลักสูตร
6. การปรับปรุงหลักสูตร

7. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

นักพัฒนาหลักสูตรได้กล่าวเกี่ยวกับการกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 18) ได้กล่าววว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ควร มี หัวข้อดังต่อไปนี้

1. การกำหนดจุดหมาย จะต้องอาศัยความรู้ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ปรัชญาทางการศึกษา จิตวิทยา และองค์ความรู้เป็นเครื่องช่วย พิจารณาเลือกสรรขอบข่ายของเนื้อหา และพฤติกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนประกอบ สำคัญของจุดหมาย
2. การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร เป็นเรื่องของการกำหนด รายละเอียดของหัวข้อเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับชั้น โดยยึดขอบข่ายเนื้อหาที่ได้กำหนด เอาไว้แล้วในจุดหมายของหลักสูตรเป็นหลัก
3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นเรื่องของการนำแผนเรียนรู้ที่ได้ กำหนดเอาไว้แล้วไปจัดเป็นกิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจัดดำเนินการ ในรูปแบบของการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้
4. การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการของการเก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน ข้อบกพร่อง และปัญหาของการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมต่อไป
5. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่เกิดมรรคผลจะต้อง คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง และโครงสร้างขององค์กร ที่นอกเหนือไปจากการเปลี่ยนแปลงเพียงตัวหลักสูตร

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 91) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดทำ หรือพัฒนาหลักสูตรนั้น มีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติและพิจารณาที่สำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. การร่างหลักสูตร
 - 2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - 2.2 การกำหนดเนื้อหาสาระ
 - 2.3 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
 - 2.4 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
4. การทดลองใช้หลักสูตร
5. การประเมินหลักสูตร
6. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 123-134) ได้กล่าวว่ากระบวนการ พัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

1. การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
2. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
3. การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรระดับท้องถิ่น
4. การกำหนดเนื้อหา
5. การกำหนดกิจกรรม
6. การกำหนดคาบเวลาเรียน
7. การกำหนดเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล
8. การจัดทำเอกสารหลักสูตร
9. การตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร
10. การขอเสนออนุมัติใช้หลักสูตร
11. การนำหลักสูตรไปใช้
12. การประเมินหลักสูตร

วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 37-38) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร จะต้องกระทำให้ครบ 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร
2. การเลือกและการจัดเนื้อหา
3. การจัดประสบการณ์
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษา ต่างๆ ที่กล่าวมา สามารถสรุปเป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรได้ ดังนี้

1. ศึกษาเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
4. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
5. การนำหลักสูตรไปใช้
6. การประเมินหลักสูตร
7. การปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

8. การประเมินหลักสูตร

8.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

อุภิกา ปรัชญาพฤทธิ (2555, หน้า 291) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อตัดสินใจ หรือการใช้ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพในการตัดสินคุณภาพของหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 123) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือกระบวนการเก็บรวบรวม และศึกษาข้อมูล เพื่อตรวจสอบหลักสูตร และตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณค่าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 291) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ว่าหลักสูตรนั้นๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

ชนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 318) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการดำเนินงานเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ว่ามีมีคุณภาพมากน้อยเพียงไร และเพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

ประยูร บุญใช้ (2547, หน้า 1) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินหาข้อบกพร่อง หรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น หรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้นๆ

รุจิร ภู่อาระ (2546, หน้า 143) ได้กล่าวว่า ความหมายในการประเมิน หลักสูตร มีดังนี้

1. การวัดผลการปฏิบัติของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณ

2. การอธิบายและตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้เรียน

กับมาตรฐาน

4. การอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเลือก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องหลักสูตร

5. การใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

นิคม ชมพูลง (2545, หน้า 178) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การศึกษารวบรวมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำหลักสูตร ทดลองใช้และผลการใช้ หลักสูตรตลอดจนการตัดสินคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลของการใช้หลักสูตร แล้วนำผลการประเมิน มาใช้ในการตัดสินใจ หาทางเลือกที่ดีกว่าเดิมเป็นการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

8.2 ลักษณะของการประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 124-130) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะ ของการประเมินหลักสูตรไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. การประเมินก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ กล่าวคือ ภายหลังจากการร่างหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้จะต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรทำได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีการประชุมสัมมนา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์วิจัยเอกสารหลักสูตร โดยใช้เทคนิคของ เดลฟาย (Delphi Technique) การทดลองใช้หลักสูตรแบบนำร่องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร รวมทั้งมีคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรในแต่ละระบบอย่างมีระบบเป็นต้น เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาสังเคราะห์สำหรับการแก้ไขก่อนนำไปใช้ต่อไป ซึ่งการปรับปรุงแก้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพการสังเคราะห์ข้อมูลควรทบทวนพิจารณาให้รอบคอบว่าข้อมูลนี้จะนำไปใช้ปรับแก้ในส่วนตัวของหลักสูตร

2. การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร หมายถึง การทำให้กระบวนการใช้หลักสูตรกระจ่าง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการจัดการหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะการใช้หลักสูตรในระยะนี้จะใช้ในภาพกว้าง มีกลุ่มเป้าหมาย สถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะได้ข้อมูลที่กว้างและลึก เพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร

3. การประเมินผลผลิตของหลักสูตร เป็นการประเมินรวบยอดเพื่อดูผลในช่วงสุดท้าย เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ ทำกิจกรรมตามขั้นตอนครบกระบวนการใช้หลักสูตร นอกจากการประเมินผลผลิตโดยตรงแล้ว ยังสอบถามความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนว่าจะมีแนวโน้มให้เกิดอะไรขึ้นอีก

สมันท์ ธาตุทอง (2550, หน้า 323) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรมี 3 ลักษณะ คือ

1. การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้
2. การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการ
3. การประเมินหลักสูตรหลังการใช้

8.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

อภิภา ปรัชญาพฤทธิ (2555, หน้า 291-314) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตรมีรูปแบบสำคัญที่สามารถจำแนกตามพาราไดม์ได้ 2 แนวใหญ่ๆ คือ

1. การประเมินหลักสูตรตามแนววิทยาศาสตร์-ปฏิฐานนิยม
- แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1.1 รูปแบบการประเมินตามวัตถุประสงค์ของ ไทเลอร์ (Tyler) มีขั้นตอน คือ กำหนดวัตถุประสงค์ ระบุสถานการณ์ที่จะประเมิน เลือกเครื่องมือในการประเมิน รวบรวมข้อมูล เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการนำหลักสูตรไปใช้ วิเคราะห์ผลเพื่อตัดสินจุดเด่นและจุดด้อยของหลักสูตร

1.2 รูปแบบการประเมินผลชิปป์ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeem) ประเมิน 4 ด้าน คือ ประเมินบริบท ประเมินปัจจัยนำเข้า ประเมินกระบวนการ และประเมินผลผลิต

2. การประเมินหลักสูตรตามแนวมนุษยนิยมและธรรมชาตินิยม แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

2.1 รูปแบบการประเมินเชิงตอบสนองของ สเตค (Stake) รูปแบบการประเมินนี้ให้ความสำคัญกับความต้องการและปัญหาของผู้มีส่วนได้เสียและกิจกรรมของโปรแกรมมากกว่าวัตถุประสงค์

2.2 รูปแบบการประเมินแนวประกอบสร้างนิยมเชิงตอบสนองของกุกา (Guba) และลินคอล์น (Lincoln) เป็นการประเมินที่สะท้อนให้เห็นการผสมผสานระหว่างการประเมินเชิงตอบสนองและการประเมินแนวประกอบนิยม โดยมุ่งให้ได้ข้อยุติที่ได้รับความเห็นชอบร่วมกันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้การประเมินรูปแบบนี้ยังให้ความรู้และเสริมอำนาจให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ด้วย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 124-165) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตรมีรูปแบบที่สำคัญ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ ไทเลอร์ เน้นจุดหมายเป็นหลัก การออกแบบหลักสูตรและการสอน จะต้องกำหนดจุดหมายให้ชัดเจนว่าผู้เรียนจะมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้ว บทบาทของผู้ประเมินหลักสูตรอยู่ที่ผลผลิตของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน การเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตรด้วย

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ สเตค จะคำนึงถึงข้อมูลเชิงบรรยายและข้อมูลเชิงตัดสิน รวมทั้งคำนึงถึงแหล่งที่ได้มาของข้อมูลอีก 3 ด้าน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นหรือสภาพก่อนใช้หลักสูตร ข้อมูลที่ได้ขณะดำเนินการใช้หลักสูตร และผลลัพธ์ของการใช้หลักสูตร

3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ สตีฟเฟิลบีม เน้นการประเมินใน 4 ด้านใหญ่ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ ประเมินบริบทเพื่อตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมาย ประเมินปัจจัยเบื้องต้นเพื่อตัดสินใจออกแบบหลักสูตรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ประเมินกระบวนการเพื่อตัดสินใจนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลผลิตเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกหลักสูตร

4. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ แฮมมอนด์ มีจุดหมายเพื่อค้นพบการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตร ว่ามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรที่กำลังดำเนินการใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบข้อมูล พฤติกรรมกับจุดประสงค์ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับท้องถิ่น โครงสร้างการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ การเรียนการสอน สถาบัน และพฤติกรรม

5. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ ไพรวีส เน้นการเปรียบเทียบสิ่งที่เป็นจริงของหลักสูตรกับสิ่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งถ้าพบว่าไม่สอดคล้องกัน ก็จะเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินการขั้นต่อไป หรืออาจจะทบทวนให้ดำเนินการซ้ำ หรืออาจล้มเลิกโครงการใช้หลักสูตร

บุญเลี้ยง หุมทอง (2553, หน้า 302-325) ได้กล่าวว่ การประเมินหลักสูตร มีรูปแบบที่สำคัญ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ สเตค จะคำนึงถึงข้อมูลเชิงบรรยายและข้อมูลเชิงตัดสิน รวมทั้งคำนึงถึงแหล่งที่ได้มาของข้อมูลอีก 3 ด้าน คือ สภาพก่อนใช้หลักสูตร ขณะดำเนินการใช้หลักสูตร และผลลัพธ์ของการใช้หลักสูตร

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ สตีฟเฟิลบีม เน้นการประเมินเพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งใน 4 ด้าน คือ ประเมินบริบทเพื่อตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมาย ประเมินปัจจัยเบื้องต้นเพื่อตัดสินใจออกแบบหลักสูตรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ประเมินกระบวนการเพื่อตัดสินใจนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลผลิตเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกหลักสูตร

3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ ไทเลอร์ จะต้องกำหนด จุดหมายให้ชัดเจนว่าผู้เรียนจะมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้ว บทบาทของผู้ประเมินหลักสูตรอยู่ที่ผลผลิตของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตร

4. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ แฮมมอนด์ มีจุดหมาย เพื่อค้นพบการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตร ว่ามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยเปรียบเทียบข้อมูล พฤติกรรมกับจุดประสงค์ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับท้องถิ่น โครงสร้างการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ การเรียนการสอน สถาบัน และพฤติกรรม

5. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ โพรวิส เน้นการเปรียบเทียบ สิ่งที่เป็นจริงของหลักสูตรกับสิ่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งถ้าพบว่าไม่สอดคล้องกัน ก็จะเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุง การดำเนินการขั้นต่อไป หรือดำเนินการซ้ำ หรืออาจล้มเลิกโครงการใช้หลักสูตร

6. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ ปุยแซงค์ โดยวิเคราะห์ หลักสูตรด้านองค์ประกอบ 3 ส่วน ของไทเลอร์ คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

7. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ โกวี่ มีกระบวนการประเมิน หลักสูตรอยู่ 2 ตอน คือ การวิเคราะห์หลักสูตร และการตัดสินคุณภาพของหลักสูตร
 ฌนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 355) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน หลักสูตร ควรเลือกใช้ให้สอดคล้องกับความจำเป็น หรือความต้องการของผลการประเมิน รูปแบบของการประเมินสามารถจัดเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มยึดวัตถุประสงค์และยึดผู้ใช้บริการเป็นหลัก ได้แก่ รูปแบบ การประเมินของ ไทเลอร์ โพรวิส ครอนบัค และสครีเวน
2. กลุ่มเน้นการตัดสินใจในการจัดการ ได้แก่ รูปแบบการประเมิน ของ สตัฟเฟิลบีม และอัลคิน
3. กลุ่มเน้นการมีส่วนร่วม ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สเตค

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 209–242) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตร มีหลายรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปหลายรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler) ซึ่งได้จัดลำดับขั้นตอนในการเรียนการสอนและการประเมินไว้ดังนี้

1.1 กำหนดจุดหมายอย่างกว้างๆ โดยวิเคราะห์ผู้เรียน สังคม เนื้อหา กำหนดขอบเขตของจุดมุ่งหมาย โดยจิตวิทยาการเรียนรู้และปรัชญาการศึกษา

1.2 กำหนดจุดประสงค์เฉพาะหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจนซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่จะวัดภายหลังการจัดประสบการณ์

1.3 กำหนดเนื้อหาสาระหรือประสบการณ์การเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมที่จะทำให้นเนื้อหาหรือประสบการณ์ที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ

1.5 ประเมินผลการตัดสินโดยการตัดสินด้วยการวัดผลทางการศึกษาหรือการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.6 ถ้าไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็ต้องตัดสินใจที่จะยกเลิกหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดมุ่งหมายก็ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงหรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) รูปแบบการประเมินหลักสูตรนี้ชื่อว่า CIPP MODEL ซึ่งชื่อเต็ม Context-Input-Process-Product Model การประเมินหลักสูตรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินผลบริบทหรือสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ปัญหาและความต้องการต่างๆ เพื่อชี้ให้เห็นว่าควรกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างไร จึงสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาที่มีอยู่ ถ้ามีการใช้หลักสูตรไประยะหนึ่งแล้วต้องการประเมิน การประเมินนี้คือการประเมินหลักสูตรในด้านจุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาว่าสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่

2.2 การประเมินปัจจัยตัวป้อน (Input Evaluation) เป็นการประเมินปัจจัยต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ผู้เรียน อุปกรณ์และสื่อการสอน อาคารสถานที่ งบประมาณ ฯลฯ เพื่อตรวจสอบว่าตัวป้อนเหล่านี้ส่งผลต่อการใช้หลักสูตรหรือไม่

2.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินหลักสูตรในขั้นตอนปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ของการใช้หลักสูตรว่ามีข้อบกพร่องหรือไม่ เช่น เรื่อง การสอน การบริหาร เป็นต้น

2.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรนั้น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยตรวจสอบพบว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติตรงตามจุดหมายของหลักสูตรเพียงใด พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน กระบวนการปฏิบัติงานทำหรือการศึกษาต่อ เป็นต้น

3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ สเตค (Stake) เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยืดหยุ่นเป็นหลัก การประเมินของ สเตค เป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าหลักสูตรโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตัดสินคุณค่า สเตคมีความเชื่อว่าผลสำเร็จของหลักสูตรไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้เรียนจะสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เท่านั้น แต่อาจมาจากองค์ประกอบด้านเวลาที่จัดไว้ไม่เหมาะสม เป็นต้น สเตค วางแผนการประเมินไว้ ดังนี้

3.1 สิ่งที่มาก่อน (Antecedents) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตรและเป็นสิ่งที่อยู่ก่อนการใช้หลักสูตร เช่น บุคลิกและนิสัยของครูและนักเรียน เนื้อหา วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียนในลักษณะชุมชน

3.2 ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Learning Process) หมายถึงปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผู้เรียนกับผู้เรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น เป็นขั้นของการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม

3.3 ด้านผลผลิต (Outcomes) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะคตินักเรียน ทักษะของนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู ผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

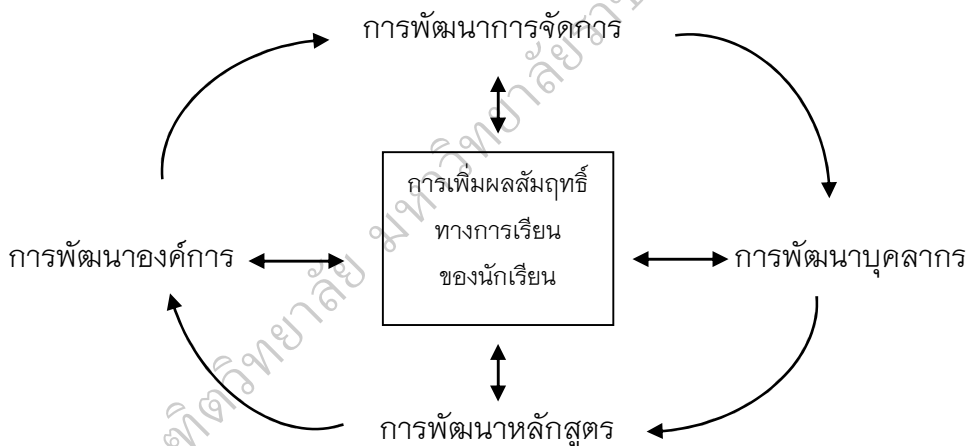
กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตรมีหลายรูปแบบ แต่แต่ละแบบมีจุดอ่อนในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเสมอ ดังนั้นโดยหลักการที่ถูกต้อง ผู้ประเมินหลักสูตรอาจใช้แนวคิดการประเมินหลักสูตรในรูปแบบต่างๆ ผสมผสานกันจะดีกว่าการยึดเอารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงอย่างเดียว

9. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

9.1 การฝึกอบรมครู

9.1.1 ความหมายของการฝึกอบรมครู

การฝึกอบรมครูประจำการเป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่ง Oldroyd and Hall (1991 อ้างถึงใน อรุณี สำเภาทอง, 2538) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนจะต้องพัฒนา 4 ด้าน และแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ที่มา : Oldroyd and Hall (1991 อ้างถึงใน อรุณี สำเภาทอง, 2538)

9.1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูประจำการ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูประจำการ ดังนี้ (อรุณี สำเภาทอง, 2538)

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น เนื่องจากการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ได้รับความรู้และยุทธวิธีการสอนใหม่ๆ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มและมองเห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตน

2. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในระบบโรงเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง

3. เพื่อช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรม วิทยาการ และเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการ

4. เพื่อช่วยให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ช่วยกันวางแผน และปรับปรุงวิธีสอน และวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

5. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาวิชา การวางแผนและการจัดการด้านการดำเนินการเรียน การสอน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของหลักสูตร

6. เพื่อให้ครูเกิดเจตคติ ขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่น ในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

7. เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพราะการฝึกรวมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกในสถานศึกษามารวมกัน เพื่อศึกษา หาแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารภายใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกรวมครูประจำการ จะเห็นว่า เป้าหมายของการฝึกรวมครูคือ การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ครูทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความใส่ใจมีความกระตือรือร้นในการที่จะปรับปรุงงานของตน ให้มีคุณภาพ

9.1.3 หลักการฝึกรวม

Lieberman (1984, p. 85) ได้เสนอหลักการของการฝึกรวมครูไว้ ดังนี้

1. การฝึกรวมครูจะต้องเริ่มต้นที่ตัวครู โดยเริ่มจากจุดที่ครู คิดว่ามีปัญหา

2. การฝึกอบบรมครูอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องทำแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดเป็นรูปแบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน และอยู่ในลักษณะที่ครูสามารถ จะเรียนรู้ได้

3. การจัดการฝึกอบบรมควรมีจุดเน้นที่เทคนิคเฉพาะบางอย่าง หรือเนื้อหาวิชาเฉพาะ ซึ่งจะทำให้ครูให้ความสนใจกับกิจกรรมเฉพาะด้านที่จัดขึ้น

4. ในการฝึกอบบรมควรให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องกับการฝึกอบบรมนั้นอย่างเต็มที่ โดยให้มีส่วนร่วมในการคิดและวางแผน การฝึกอบบรมตั้งแต่ต้น

5. การกำหนดเรื่องในการฝึกอบบรมควรให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความจำเป็นของครู หรือเพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงานนั้นๆ

6. การจัดกิจกรรมควรจะเป็นการจัดหาสิ่งต่างๆ ให้มากกว่า การบอกและควรจะสอนมากกว่าสั่ง และควรพยายามให้ครูเรียนรู้วิธีการและขั้นตอน ของนวัตกรรมนั้นๆ อย่างเข้าใจก่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ

7. บรรยากาศของการอบรมไม่ควรเป็นทางการมากนัก ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถโต้ตอบ และมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่และควรคำนึงถึง ความสำคัญของคนมากกว่าเทคนิควิธีการ

8. บุคคลจะเรียนรู้ได้โดยผู้อื่นบอก หรือแสดงวิธีการปฏิบัติ เป็นตัวอย่างให้ดูก่อนแต่วิธีที่จะให้ผลดีที่สุด คือ จะต้องให้ผู้รับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติ ตามภายใต้การแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการเสริมแรงจากวิทยากร

9. ควรมีการจัดกลุ่มย่อยเพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน Sparks and Horsley (1989, p. 103) ได้เสนอหลักการของการ ฝึกอบบรมครู ซึ่งคล้ายคลึงกับของ Lieberman สรุปได้ ดังนี้

1. โปรแกรมการฝึกอบบรมครูจะต้องสัมพันธ์กับเป้าหมาย ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2. ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู ในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบบรมและครูจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. กระบวนการฝึกอบบรมควรเน้นการศึกษาด้วยตนเอง และควรมีการฝึกฝนในรูปแบบที่แตกต่างกัน

4. ควรให้ครูได้มีโอกาสเลือกและกำหนดเป้าหมายและ
กิจกรรมการฝึกอบรมด้วยตนเอง
 5. กระบวนการฝึกอบรมควรเน้นกิจกรรมสาธิตการทดลอง
ปฏิบัติภายใต้การให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลป้อนกลับของวิทยากร
 6. กระบวนการฝึกอบรมจะต้องเป็นรูปธรรมและเป็น
กระบวนการต่อเนื่อง
 7. กระบวนการติดตามผลจะต้องมีเพื่อให้ความช่วยเหลือครู
หลังจากการฝึกอบรม
- จะเห็นได้ว่าการจัดการฝึกอบรมครูประจำการให้มีประสิทธิภาพนั้น
โครงการอบรมจะต้องสอดคล้องกับปัญหาเพื่อสนองความต้องการของครู หนึ่งการจัด
โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีเป้าหมายให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องคำนึงถึงลำดับ
ของการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงของครู เพื่อที่จะได้หาแนวทางและรูปแบบการฝึกอบรม
ให้เหมาะสม

9.2 การฝึกอบรมแบบการสอนแนะและเทคนิคพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในองค์กรต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีเทคนิคที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ได้รวบรวมไว้ 7 เทคนิค ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)
2. มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking)
3. การสอนงาน (Coaching)
4. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
5. แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา (Portfolio)
6. ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning Center)
7. การเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วย (Computer Assisted Learning and Teaching)

ซึ่ง Coaching and Mentoring เป็นหนึ่งในเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

9.2.1 การสอนแนะ (Coaching)

1) ความหมายของ Coaching

Coaching เป็นการสอนงานลูกน้องของตนเอง ผู้สอนงาน (Coach) ซึ่งผู้บริหารทุกระดับสามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่จะเป็นลูกน้องที่อยู่ในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกัน การสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผล การปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ทำให้หัวหน้าและลูกน้องได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการทำงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง อย่างไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนและผู้ถูกสอน

2) การสอนงาน

การสอนงานคล้ายกับการฝึกฝนนักกีฬาซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้นักกีฬาสามารถเล่นกีฬาได้เต็มความสามารถ เดิมทีนั้นผู้ฝึกจะชี้แนวทางและสอนแนะวิธีการเล่นให้อย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันนอกจากการสอนแนะแล้ว ผู้ฝึกจะช่วยให้นักกีฬาวិเคราะห์ว่าตนเองจะเล่นได้ดีที่สุดในสภาวะแวดล้อมอย่างไร และถ้าจะเล่นให้ได้ดีที่สุดอย่างนั้นทุกครั้ง จะมีอะไรเป็นอุปสรรคบ้าง เพื่อหาทางขจัดให้หมดไปในทำนองเดียวกันผู้บังคับบัญชาที่สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยให้ผู้ถูกสอนสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ตระหนักว่าตนเองกำลังทำงานอะไรอยู่ และมีวิธีทำอย่างไรเพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเหล่านั้น ขณะเดียวกันผู้สอนงานจะให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็นซึ่งผู้สอนยังขาดอยู่ การสอนงานที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สอนและความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของผู้ถูกสอนเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการสอนงานด้วย เช่น ความชัดเจนในเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จ ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ถ้าการสอนมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วย การพูดคุยสนทนาระหว่างการสอนงานจะช่วยให้ข้อมูล

ย้อนกลับกันอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน การสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3) บทบาทหน้าที่ของผู้เป็น Coach

ผู้เป็น Coach ควรเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และเป็นผู้ขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแสวงหาประสบการณ์ใหม่จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคมต่างๆ เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาทำหน้าที่บทบาท นักฝึกอบรม นักพัฒนา/นักเปลี่ยนแปลง ผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักแก้ไขปัญหา นักคาคะเน นักคิด/นักประดิษฐ์ และนักปฏิบัติ บทบาทดังกล่าวจะแสดงออกในบทบาทใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งบางครั้งอาจแสดงบทบาทเดียว หรือแสดงมากกว่าหนึ่งบทบาท เรียกว่า บทบาทผสมผสาน (Mixed Roles)

4) ลักษณะนิสัยของผู้ที่เป็น Coach

ไม่ว่าผู้เป็น Coach จะสวมบทบาทใดก็ตาม จะต้องอยู่บนพื้นฐานของลักษณะนิสัยที่ดี เป็นที่ยอมรับของลูกน้อง ลักษณะนิสัยที่ดี ได้แก่ การยอมรับความจริง เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น ชอบให้โอกาส ยืดหยุ่น มั่นใจในตัวเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และมองไปข้างหน้า ควรหลีกเลี่ยงลักษณะนิสัยที่ไม่ดี ได้แก่ การไม่ไว้วางใจ ขี้รำคาญ เอาแต่ได้ ถือตัว ชอบเปรียบเทียบ รอไม่ได้ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่หวังดี และไม่รับร้อน

5) แนวทาง หลักปฏิบัติ และวิธีการในการเป็น Coach

การสอนงานจะเกิดขึ้นได้ ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นเวลาใดที่แน่นอน เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อทุกเวลา ความพร้อม ได้แก่

5.1) เรื่องเวลา ควรกำหนดเวลาให้พอดีกับเนื้อหาที่

ต้องการจะสอนและถ่ายทอดได้อย่างมีระบบและมีเหตุผล

5.2) อารมณ์ ควรมีสภาพจิตใจหรือสภาวะอารมณ์ปกติ

พร้อมที่จะถ่ายทอดข้อมูล

5.3) สุขภาพร่างกาย เพราะการมีสภาพร่างกายที่พร้อม

จะส่งผลต่อไปยังจิตใจ/ความคิด

5.4) ข้อมูล เกี่ยวกับ

5.4.1) เนื้อหา/ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ

5.4.2) ผังโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ นโยบายต่างๆ

ขององค์กร

5.4.3) คู่แข่งขันและกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

5.4.4) ข้อมูลเกี่ยวกับลูกน้องตนเอง

5.5) สถานที่ พิจารณาถึงจำนวนของผู้สอนและผู้รับ

การสอนและลักษณะอุปกรณ์ที่จะนำมาสาธิต

5.6) อุปกรณ์เครื่องมือ ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพ

ในการทำงานของอุปกรณ์/เครื่องมือ ว่าสามารถใช้งาน/ทำงานได้ตลอดเวลาที่ทำการสาธิต

5.7) เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของลูกน้องที่เป็นผู้ใหญ่

ด้วยว่า เขาจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อไหร่ เช่น เขาอยากเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาอยากเรียน หรือทำให้เขารู้ว่าถูกคาดหวังอะไร หรือเมื่อได้เอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้จริงและได้ผล

5.8) ความพร้อมของผู้สอนงานกับผู้ถูกสอนงาน

ย่อมมีส่วนผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การสอนงานของหัวหน้าประสบผลสำเร็จ

6) รูปแบบของการเรียนรู้และการรับรู้ของลูกน้อง

การรับรู้ของแต่ละคนจะมีขีดจำกัดตามระยะเวลาที่กำหนด

การกำหนดระยะเวลาที่พอประมาณ เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป ย่อมจะทำให้ลูกน้องสามารถรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่หัวหน้างานสอนหรือถ่ายทอดได้ดีกว่า เวลาที่เหมาะสม

ประมาณหนึ่งถึงหนึ่งชั่วโมงครึ่ง น่าจะเพียงพอ หากจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานาน ควรจัดให้

มีเวลาพักสมอง (Break) เพื่อให้ลูกน้องมีโอกาสได้หยุด ทบทวนความคิดและข้อมูลที่หัวหน้า

งานได้สอนไปแล้ว การวิเคราะห์และเลือกวิธีการหรือเทคนิคในการสอนงานให้เหมาะสม

โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้น

ตลอดจนการให้คำแนะนำถึงแหล่งข้อมูลที่ควรติดตาม และการเปิดใจและเต็มใจที่จะตอบ

ข้อซักถามต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง ไม่แสดงสีหน้ารำคาญ หรือต่อว่า เมื่อลูกน้องพยายาม

คิดหาทางพัฒนาและปรับปรุงระบบ หรือกระบวนการทำงานให้รวดเร็วสะดวก และมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และร่วมกันรับผลลัพธ์ที่ออกมาไม่ว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมา

ดีหรือไม่ดีก็ตาม

7) การสอนงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

7.1) การจัดสภาพแวดล้อม เนื่องจากสถานที่ที่ใช้สำหรับการสอนงานลูกน้อง อาจจะกว้างหรือเล็กเกินไป บรรยากาศในห้องประชุมอาจดูเป็นทางการหรือเป็นกันเองมากจนเกินไปหรือห้องประชุมมีเสียงรบกวนที่ดังขึ้นมาจนทำลายสมาธิของผู้สอนและผู้รับการสอน

7.2) การจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือ เนื่องจากไม่สามารถจัดหาและจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ หรือมีไม่พร้อมในระหว่างการสอนงาน หรือไม่สามารถหาวิธีการใช้ อุปกรณ์/เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องตนเองสอนได้

7.3) งบประมาณ เนื่องจากองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญที่จะพัฒนาหัวหน้างานให้เกิดความรู้และทักษะในการสอนงาน โดยไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้ไว้โดยเฉพาะ

7.4) ตัวผู้สอน หรือหัวหน้างาน โดยมีสาเหตุจากหลากหลายปัจจัย ดังนี้

7.4.1) หัวหน้างานขาดความรู้และไม่เข้าใจในเนื้อหาที่จะสอน

7.4.2) สภาพไม่เอื้ออำนวย เช่น ไม่สามารถควบคุมเวลาในการสอนงานได้

7.4.3) ขาดทักษะของการสื่อสารและวิธีการถ่ายทอดให้ลูกน้องเข้าใจ

7.4.4) ขาดประสบการณ์ความรู้ของ Coach ไม่มีหรือมีไม่ตรงกับสิ่งที่ลูกน้องต้องการหรืออาจจะไม่มีการตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจของลูกน้องว่าขาดทักษะความรู้อะไร

7.4.5) เข้าใจผิดคิดว่าตนเองกำลังสอนงานลูกน้องอยู่

7.4.6) ไม่เห็นความจำเป็นของการสอนงานลูกน้อง

7.4.7) Coach ไม่ได้เป็นตัวอย่างที่ดี

7.4.8) หงุดหงิดหรือแสดงสีหน้าไม่พอใจ หากลูกน้องมีคำถามหรือต้องสงสัย

7.4.9) ขาดความพร้อมในด้านสุขภาพกายหรือสุขภาพใจขณะที่สอนงาน

7.4.10) วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อและไม่ได้รับการส่งเสริม

จากผู้บังคับบัญชา

นอกจากหัวหน้างานเป็นส่วนหนึ่งของการสอนงาน

ที่ไม่ประสบผลสำเร็จแล้ว พบว่าลูกน้องอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การสอนงานประสบความล้มเหลว ลูกน้องจำพวกนี้มักจะหลีกเลี่ยง หรือปฏิเสธไม่ยอมทำตามที่หัวหน้าสอน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากไม่มีเป้าหมายในการทำงาน หรือไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง กลัวการเปลี่ยนแปลง ไม่พร้อมที่จะรับฟัง หรือขาดความเคารพ ศรัทธาหัวหน้างาน และอาจมี Coach มากเกินไป ทำให้มีหลายแนวทางทำให้ลูกน้องเกิดความสับสน ดังนั้น หัวหน้างานและลูกน้องจึงมีส่วนมากต่อการสนับสนุนให้การสอนงานประสบความสำเร็จ

8) การจัดระบบ Coaching ในองค์กรเป็นรูปธรรมชัดเจน

8.1) กำหนดให้ระบบ Coaching เป็นนโยบายขององค์กร

8.2) สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้มี

Trust (ความไว้วางใจเชื่อใจกัน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างที่หัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

8.3) กำหนดใน Job Description ของระดับหัวหน้างานขึ้นไป

ในเรื่องการทำหน้าที่เป็น Coach

8.4) กำหนดเรื่องการ Coaching เป็นหนึ่งในเป้าหมาย

ประจำปีของระดับหัวหน้างานขึ้นไป โดยมีการวัด KPI (Key Performance Index)

8.5) เชื่อมโยงผลการทำ Coaching สู่ระบบ Performance

Management และระบบจ่ายค่าตอบแทน

8.6) กำหนดและสร้าง/ฝึก วัฒนธรรมองค์กรให้เป็น

วัฒนธรรมของการเรียนรู้ (Learning Culture) ซึ่งมีทั้ง Learning by Doing เรียนรู้โดยการลงมือทำ Learning by Teaching เรียนรู้โดยการถ่ายทอด และ Learning by Sharing เรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน เพื่อจะได้เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้มากับประสบการณ์ชีวิตส่วนตัว นำมาถ่ายทอด เพื่อสอนให้เรามีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้จักเรียงเรียงเตรียมคำพูดก่อนหลัง จากที่ไม่กล้าทำให้กล้าและมั่นใจมากขึ้น ทำให้ได้เพื่อได้ใจ ได้ให้ ได้เสียสละ ได้ปฏิสัมพันธ์กัน เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ผู้คนในองค์กรรักกันมากขึ้นและนำไปสู่การไว้วางใจเชื่อใจกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันตามเป้าหมายที่วางไว้

9) ประโยชน์จากการทำ Coaching

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลโดยตรงต่อหัวหน้างาน ลูกน้อง และต่อองค์กร ดังนี้

9.1) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อหัวหน้างาน

9.1.1) การสอนงานจะช่วยแบ่งเบาภาระงาน

เนื่องจากลูกน้องทำงานได้อย่างถูกต้อง ส่งมอบงานตามเวลาที่กำหนด

9.1.2) มีเวลาเพียงพอที่จะคิดพิจารณา ปรับปรุง

ระบบงาน ขั้นตอนและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยเหลือลูกน้องอย่างแท้จริง

9.1.3) มีโอกาสชี้แจงจุดเด่น หรือจุดที่ต้องการให้

ลูกน้องปรับปรุงการทำงาน

9.1.4) สามารถแจ้งให้ลูกน้องรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ

กลยุทธ์และปัญหาการเปลี่ยนแปลงการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ขององค์กร

9.1.5) มีโอกาสรับรู้ความต้องการที่ลูกน้องคาดหวัง

และปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานของลูกน้อง

9.1.6) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่าง

หัวหน้าและลูกน้อง

9.1.7) เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ผลักดันและสนับสนุน

ให้ลูกน้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

9.1.8) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงาน

ร่วมกันเป็นทีม

9.2) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อลูกน้อง

9.2.1) เข้าใจขอบเขต เป้าหมายของงานและ

ความต้องการที่หัวหน้าคาดหวัง

9.2.2) ได้รับรู้ถึงสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ปัญหา

และอุปสรรคขององค์กร ภารกิจที่องค์กรจะทำในปัจจุบัน และต้องการที่จะทำต่อไปในอนาคต

9.2.3) ได้รับรู้ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

ในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน และมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานในการพิจารณาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

9.2.4) มีโอกาสรู้จักตัวเอง จุดอ่อนของตนเอง

เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.2.5) รู้จักวางแผน ลำดับความสำคัญก่อน-หลัง

ของงาน รับรู้เทคนิควิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด

9.2.6) สร้างขวัญ กำลังใจ ทำให้ไม่รู้สึกว่าตนเอง

ทำงานเพียงผู้เดียว

9.2.7) เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ลูกน้องปรับปรุงตนเอง

สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ

9.2.8) ส่งเสริมให้ลูกน้องมีคุณค่า (Value)

ในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการสอนที่ถูกต้องตามความต้องการของลูกน้อง ช่วยตอบสนองให้ลูกน้องทำงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

9.3) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อองค์กร

9.3.1) องค์กรมีผลการปฏิบัติงาน (Organization

Performance) ที่เป็นไปตามความคาดหวัง หรือมากกว่าความคาดหวังที่ต้องการ

9.3.2) องค์กรมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง

ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์

9.2.2 เทคนิคพี่เลี้ยง (Mentoring)

เนื่องจากการสอนงานทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น นโยบาย การทำงาน กลยุทธ์ ขั้นตอน วิธีการทำงาน การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ การสอนงานมีความแตกต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือ การสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและมีเป้าหมายระยะสั้น ในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้น ผู้ที่เป็น Mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee

1) ความหมายของ Mentoring

Mentoring หมายถึงการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อ

การทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเป็นพี่เลี้ยงอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง ผู้ที่เป็น Mentee เป็นได้ทั้งพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อนโดยเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดย Mentor จะเป็นแม่แบบ และเป็นผู้สอนงานให้ Mentee รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสได้เติบโต หรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือ และความสามารถในการทำงาน

การ Mentoring นอกจากใช้กับพนักงานใหม่แล้ว

ยังสามารถนำวิธีการนี้มาใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อน โดยคุณลักษณะของผู้ที่เข้าข่ายของการเป็น Mentee ในองค์กรได้นั้น ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้ที่มีประวัติในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ
- (2) เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิด

สร้างสรรค์ในการทำงาน

- (3) เป็นผู้ที่มีความผูกพันกับบริษัทและผูกพันกับ

หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

- (4) เป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันและความปรารถนา

ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

- (5) เป็นผู้ที่ชอบความท้าทายและเต็มใจพร้อม

ที่จะทำงานนอกเหนือจากงานประจำของตน

- (6) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้า

และการเติบโตในสายอาชีพ

- (7) เป็นผู้ที่เต็มใจรับฟังคำชี้แนะและข้อมูลป้อนกลับ

จากหัวหน้างานและคนรอบข้างเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่า Mentee เป็นกลุ่มคนที่ถือว่าเป็นพวกที่มี

ผลงานโดดเด่นกว่าพนักงานคนอื่น ๆ เป็นดาวเด่นที่มีผลงานดีเลิศ (Top Performer)

ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาไว้ ดังนั้นผู้ที่ เป็น Mentor จึงเป็นเสมือนแม่แบบของ Mentee ด้วย

นอกจากเป็นแม่แบบแล้วผู้ที่ เป็น Mentor ยังต้องมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coach)

โดยการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับ Mentee ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ข้อควรระวัง

หรือประเด็นความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร การปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงหรือไม่ต้อง

เผชิญกับความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (Political Praps) รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อที่

ควรพัฒนาปรับปรุงของ Mentee เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของ Mentee ต่อไป นอกจากนี้ Mentor ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ให้ Mentee มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน Mentor ที่ดีควรมีคุณสมบัติ มีความสัมพันธ์ที่ดี (Interpersonal Skills) การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influence Skills) การตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น (Recognized other's accomplishment) การมีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (Supervisory Skills) และความรู้ในสายวิชาชีพ หรือสายงานของตน (Technical Knowledge)

2) บทบาทหน้าที่ของ Mentor

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน เป็นที่มั่น Mentoring แบบกลุ่มมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้พัฒนาบุคคลในองค์กรได้ดี โดย Mentor หรือ Learning Leader จะทำหน้าที่ ดังนี้

(1) Guide เป็นผู้คอยชี้ช่องทางแก่กลุ่ม Mentee และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย แต่จะไม่ใช่ผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ จะช่วยให้กลุ่มมองเห็นภาพพจน์ขององค์กรในอนาคต เพื่อกลุ่มย้อนไปดูว่าการที่เขาก้าวหน้าในงานขึ้นมาจนอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน เขาได้ใช้ทักษะ วิธีการและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ ตัวอย่างใดบ้าง นอกจากนี้ยังคอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบซึ่งจะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ การเรียนรู้ Mentee ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentee อื่นๆ ในกลุ่ม

(2) Ally เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่มว่า บุคคลนอกกลุ่มเขามองจุดอ่อน จุดแข็งของ Mentee แต่ละคนอย่างไร หาก Mentee เล่าถึงปัญหาของตนก็จะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอกเห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็น ทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

(3) Catalyst เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเองซึ่งให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์ การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอกแวดวงการทำงานของแต่ละคนด้วย

(4) Savvy Insider Mentor เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานาน พอจะรู้ว่างานต่างๆ ในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ลู่ทางว่าหาก Mentee ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยง Mentee กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้ได้

(5) Advocate ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้ขึ้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดันความสำเร็จก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง Mentor จะทำหน้าที่ช่วยให้ Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็น เป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อ Mentee เสนอโครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดี ก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้ เพื่อ Mentee จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

3) บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders)

Mentoring แบบกลุ่มจะประสบความสำเร็จต่อเมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย เพราะ Mentoring ต้องผสมผสานกลมกลืนกับงานอื่นๆ ขององค์กร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญนอกเหนือจาก Mentor คือ Mentee ผู้บังคับบัญชาของ Mentee และผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบุคคลขององค์กรแต่ละฝ่าย ต้องมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) Mentee ต้องมีบทบาทในเชิงรุก Mentee

ใน Mentoring แบบกลุ่ม จะมีบทบาทมากกว่าใน Mentoring แบบคู่ เพราะ Mentee ต้องช่วยกันสนับสนุนผลักดันกลุ่ม และร่วมกันคิดว่าจะใช้ประโยชน์จากความรู้ของ Mentor ได้อย่างไร ต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อการพัฒนา และพยายามเรียนรู้จากประสบการณ์ของซึ่งกันและกัน แบ่งปันข้อมูลความรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน และโดยที่ Mentor หรือ Group Leader ไม่ได้ทำหน้าที่ประธานในการประชุม ฉะนั้น กลุ่ม Mentee ต้องรับผิดชอบสร้างประสบการณ์ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นแล้วต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาและฝึกอบรม

(2) หัวหน้างาน ต้องได้รับการบอกกล่าวเกี่ยวกับการดำเนินการ Mentoring และบางครั้งจะเข้าร่วมกิจกรรมด้วย หัวหน้างานต้องมีจิตใจเป็นนักพัฒนา เต็มใจ จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพราะเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ต่อองค์กร และต่อตัว Mentee ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานจะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ และมอบหมายงานที่จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ให้ข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นตัวแบบที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยึดเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนได้

(3) ฝ่ายบุคคล ต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดวิธีการพัฒนาด้วย Mentoring ขึ้นในองค์กร จัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ Mentoring แก่ Mentor และ Mentee และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของคัดเลือก Mentee จัดกลุ่มและคอยติดตามประเมินผลโครงการ ซึ่งควรประเมินทุกๆ 6 เดือน

4) รูปแบบของ Mentoring

วิธีการ Mentoring ได้ริเริ่มมีขึ้นเมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้ว มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงและใช้ในการพัฒนาหญิงให้สามารถก้าวสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับชาย แนวคิดนี้ยังคงอยู่ต่อมาจนถึงปัจจุบัน แต่ในสมัยก่อนรูปแบบของ Mentoring จะเป็นแบบคู่ คือ จับคู่กันระหว่าง Mentor 1 คน กับ Mentee 1 คน หรือ 2 คน ซึ่งปัจจุบันมีผู้เห็นว่าแบบคู่มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น หา Mentor ได้ไม่เพียงพอกับจำนวน Mentee เพราะ Mentor หายากและการที่ Mentee เรียนรู้จาก Mentor เพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากการพัฒนาบุคคลนั้นต้องอาศัยเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดที่ต่างกันไป ซึ่งรวมถึงเครือข่ายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วย

ปัจจุบันจึงได้มีแนวความคิด Mentoring แบบกลุ่ม คือ Mentor 1 คน ต่อ Mentee 4-6 คน ไม่ว่าจะแบบใดก็ตาม การคัดเลือก Mentor จะเลือกจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า Mentee มีประสบการณ์สูงประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสมัครใจจะเป็น Mentor ส่วนการคัดเลือก Mentee ก็จะเป็นจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและโอกาสที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปเป็นผู้บริหาร Mentor และ Mentee จะร่วมกันทำ Mentoring โดยการพบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะๆ ปกติโครงการนี้จะกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 1-2 ปี Mentoring

แบบกลุ่มนี้ Mentor จะเป็นผู้นำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Leader) กลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กำหนดประเด็นการพัฒนา ให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมด้วย Mentoring จะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning Group) ซึ่งคล้ายกับ Learning Team ใน Learning Organization ของ Peter Senge ที่กล่าวว่า เมื่อทีมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่สมาชิกแต่ละคนในทีมก็เจริญก้าวหน้าเร็วขึ้นด้วย ในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ Mentee ซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนสมาชิกด้วยกันและจาก Mentor ด้วย แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเรียนรู้นั้นกำหนดให้ความรับผิดชอบในการนำและก่อให้เกิดการเรียนรู้กระจายไปยังสมาชิกทุกคน รวมทั้ง Mentor ด้วย แบบกลุ่มนี้จะถือได้ว่า Mentor หรือ Learning Leader เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าจะเป็นคนนอก แต่โดยที่ Mentor เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ที่จะแบ่งปันได้มากกว่า Mentor จึงทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มการเรียนรู้ โดยช่วยให้กลุ่มเข้าใจองค์การ ให้แนวทางแก่กลุ่มเพื่อสามารถวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง และช่วยให้กลุ่มกำหนดทิศทางของการพัฒนากระบวนการนี้จะช่วยให้ Mentee เรียนรู้ประสบการณ์และความรู้จาก Mentor ซึ่งมีกระบวนการที่แตกต่างจากตน Mentor จะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จ โดยช่วยให้กลุ่มกำหนดประเด็นในการประชุมพบปะกัน ให้คำแนะนำหัวข้ออภิปราย และโครงการที่จะช่วยให้กลุ่มเรียนรู้เพิ่มขึ้น กระตุ้นให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ สนับสนุนโดยเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มกับบุคคลอื่นในองค์กร และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคล

5) ประโยชน์ของการ Mentoring

- 5.1) สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ ศักยภาพ ได้เร็วกว่าพนักงานปกติ
- 5.2) จูงใจพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน
- 5.3) กระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและทำทนายมากขึ้น
- 5.4) สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ๆ หรือความคิดเห็นนอกกรอบมากขึ้น

5.5) สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Way Communication) ระหว่าง Mentor และ Mentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิดวางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายส่วนหนึ่งให้ Mentee รับผิดชอบแล้ว

6) ความเหมือนและความแตกต่างของ Coaching และ Mentoring

Coaching หรือการสอนงาน และ Mentoring หรือการเป็นพี่เลี้ยง มีความแตกต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือ การสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของคนที่เกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และมีเป้าหมายระยะสั้น ในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้น ผู้ที่เป็น Mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee และ Mentee อาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานก็ได้หากช่วยพัฒนา Mentee ให้เจริญก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ ผู้เป็น Mentor มีอิสระที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา Mentee ในระยะยาว วิธีการดำเนินการได้กว้างขวางกว่า Coaching Mentoring จะมุ่งไปที่การพัฒนาสายอาชีพและจะเป็นการพัฒนา Mentee เพื่อให้เป็นผู้บริหารของหน่วยงานในระดับต่างๆ ต่อไป Coaching และ Mentoring อาจดำเนินการควบคู่กันไปได้ เพราะต่างก็เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองที่องค์กรต้องเป็นผู้กำหนดขึ้นเช่นกัน ในช่วงปีที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ความรอบรู้รอบด้านที่ว่านี้ คือ การส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ซึ่งข้อดีก็คือ เปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้เรียนรู้หาประสบการณ์จากงานใหม่ๆ เปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ เป็นการกระตุ้นให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมผู้นำในอนาคตที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านต่างๆ ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างไรก็ดี การหมุนเวียนงานอาจทำให้หลายคนเกิดความกังวลว่างานจะต้องเกิดการสะดุด ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากการทำงานต้องใช้เวลาในการสั่งสมความชำนาญ และโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ของแต่ละคนอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละหน่วยงานซึ่งยากจะคาดเดาได้ว่าการถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นในงานจะมีมากน้อย

เพียงใด การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง จึงเป็นวิธีที่ช่วยปูพื้นฐานให้พนักงานใหม่ หรือผู้ที่เปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งใหม่ หลายคนอาจจะสับสนว่าการสอนกับระบบพี่เลี้ยงเหมือนกัน เพราะใช้ทักษะเดียวกัน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น แต่แม้ว่าจะทั้งสองกระบวนการจะใช้ทักษะเดียวกัน แต่ก็มี ความแตกต่างกัน ซึ่งการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และวัตถุประสงค์ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น ผู้เขียนได้อ่านบทความเกี่ยวกับการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงขององค์การด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายแห่งด้วยกัน ซึ่งบทความต่างๆ ได้กล่าวถึงลักษณะที่แตกต่างกันไว้

7) สรุป

Coaching และ Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยวิธีการให้คำแนะนำ และสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมๆ กัน ส่วน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง เลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ หรือเป็นผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงก็ได้ อย่างไรก็ตามทั้ง Coaching และ Mentoring ต่างก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และองค์กรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการฝึกอบรมโดยการสอนแนะและเทคนิคพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) หมายถึง เทคนิคการฝึกอบรมที่มีกระบวนการฝึกอบรมไม่เสร็จสิ้นในห้วงฝึกอบรมเท่านั้น จะต้องมีการติดตามผลการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากห้วงฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน โดยมีวิทยากรคอยให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

9.3 การอบรมแบบมีส่วนร่วม (Participatory Training)

แนวคิดของการอบรมแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดของการอบรม แนวใหม่ที่ใช้วิธีและข้อดีของการมีส่วนร่วมมาพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าอบรม โดยการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตามความสนใจของผู้เรียนในกรอบของหลักสูตรบนหลักการ และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมหรือที่ใช้กันในภาษาอังกฤษว่า Participation หรือ Involvement นี้มีหลายระดับของการมีส่วนร่วม มีขอบเขตจำกัดในตัวของมันเองและรูปแบบ ของการมีส่วนร่วมเต็มรูปแบบ จำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีเฉพาะ เพื่อให้ได้มาซึ่งการมีส่วนร่วม ที่แท้จริงซึ่งวิธีทางการศึกษา (Education approaches) จะเป็นเครื่องมือในการทำให้บรรลุ เป้าประสงค์ของการมีส่วนร่วมนั้นๆ (จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์, 2544, หน้า 24)

1) หลักทั่วไปของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ทุกชนิด รวมทั้งการฝึกอบรมมีหลักสำคัญ คือ การเรียนรู้ของเราเป็นกระบวนการสร้างความรู้ ของตัวผู้เรียนเอง โดยมีวิทยากรช่วยจัดกระบวนการ เรียนการสอน ที่เอื้ออำนวยมากกว่า ที่จะเป็นการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรสู่ผู้เรียน ในหลักการนี้จึงเน้นที่การเรียนรู้แบบ มีส่วนร่วม (Participatory learning) ซึ่งแน่นอนว่ากระบวนการสร้างความรู้นี้ส่วนสำคัญ จะต้องใช้ประสบการณ์ ของผู้เรียนเอง ผู้เรียนต้องเป็นฝ่ายกระทำ วิธีการนี้จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง (พลวัตรของการเรียนรู้) การเรียนรู้ ในลักษณะนี้ จึงย่ำถึงลักษณะทางสังคมของการเรียนรู้ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผลก็คือเกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวางโดยอาศัยการแสดงออกทางภาษา ได้แก่ การพูด และการเขียนเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้

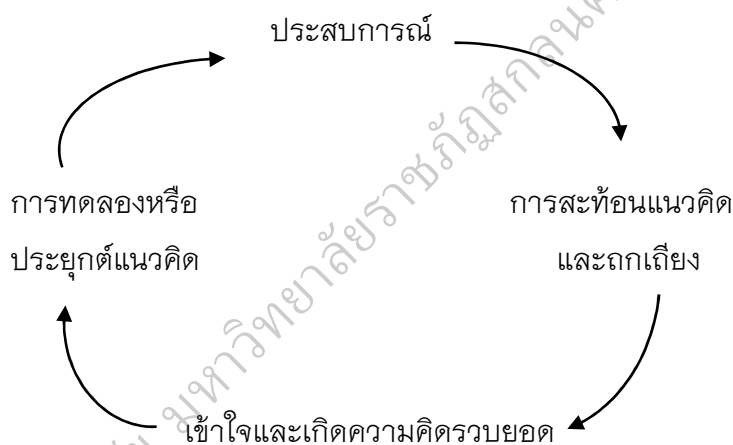
2) องค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีอยู่ 4 ประการ คือ (กรมวิชาการ, 2546, หน้า 30)

2.1) ประสบการณ์ (Experience) วิทยากรช่วยให้ผู้เรียนนำ ประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้

2.2) การสะท้อนความคิดและถกเถียง (Reflect and discussion) เป็นขั้นตอนที่วิทยากรช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.3) การเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and conceptualization) เป็นขั้นตอนการสร้างความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้น โดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มและวิทยากรเป็นฝ่ายช่วยเติมแต่งให้สมบูรณ์ หรือในทางกลับกัน วิทยากรอาจเป็นผู้นำทาง ผู้เรียนเป็นผู้สานต่อจนความคิดนั้นสมบูรณ์ เป็นความคิดรวบยอด

2.4) การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experience) คือ การที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง องค์ประกอบเหล่านี้สามารถสรุปเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
ที่มา : กรมวิชาการ (2546, หน้า 30)

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ประการ จะเป็นไปอย่างพลวัต โดยอาจจะเริ่มต้นจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ดังนั้นในแง่ของการฝึกอบรม จึงอาจเริ่มต้นที่จุดใดก่อนก็ได้ แต่สำคัญที่การจัดกระบวนการให้ครบทุกองค์ประกอบ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมที่ยึดหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักสำคัญว่า การเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้โดยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ด้วยความรักและตั้งใจ

9.4 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การฝึกอบรมครูประจำการเป็นการอบรมบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว ซึ่งเป็นบุคคลที่มีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่สมบูรณ์เต็มที่สามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองและทำตามแผนนั้นได้ ดังนั้นการจัดฝึกอบรมจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่

9.4.1 ลักษณะของผู้ใหญ่

ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ ย่อมมีลักษณะความแตกต่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นเด็กอย่างมาก และยังมีความแตกต่างในกลุ่มที่เป็นผู้ใหญ่ด้วยกันเองอีกด้วย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปลักษณะของผู้ใหญ่ตามที่ Roger (1986 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547) ได้สรุปไว้ ดังต่อไปนี้

ผู้ใหญ่โดยคำจำกัดความ วัยผู้ใหญ่เป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีความต้องการจะพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนตัวให้มีความทัดเทียมกับคนอื่นในสังคมได้รับความเป็นอิสระภาพและเสรีภาพมากขึ้น ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่กำลังพัฒนาเข้าสู่วุฒิภาวะมีความเป็นตัวของตัวเอง

ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผู้ใหญ่ส่วนมากที่เข้ารับการฝึกอบรม มักเป็นผู้ที่มีอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงของการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องโดยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ

ผู้ใหญ่ได้นำประสบการณ์และค่านิยมติดตัวมาด้วย ผู้ใหญ่ส่วนมากจะนำประสบการณ์ติดตัวมาด้วย และมีความเชื่อถือศรัทธา และค่านิยมทางสังคมอื่นๆ ร่วมอยู่ด้วย เช่น เจตคติ ความรู้สึก อคติและความลำเอียง เป็นต้น

ผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความตั้งใจหลายประการ ผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมมีเหตุผลหลายประการด้วยกันในการเข้าร่วมอบรม เช่น ต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาการทำงานที่กำลังดำเนินอยู่ ต้องการวุฒิบัตร ประกาศนียบัตร เพื่อนำไปปรับขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้นการทำงาน หรือต้องการได้พบเพื่อนใหม่ หรือต้องการที่จะได้รับความรู้ในสิ่งที่ตนไม่ทราบ หรือต้องการพัฒนาความชำนาญและทักษะต่างๆ เป็นต้น

ผู้ใหญ่มีความคาดหวังที่แน่นอน ผู้ใหญ่มักมีความคาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกันและมีลักษณะที่แน่นอนเฉพาะบุคคล ทำให้มีผลต่อเจตคติการทำงานเป็นกลุ่มของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบการทำงานเป็นกลุ่ม บางคนชอบการทำงานด้วยตนเอง บางคนชอบการได้รับความรู้จากผู้สอนโดยตรง เป็นต้น

ผู้ใหญ่มีความสนใจหลายประการที่ต้องทำไปพร้อมกัน ส่วนมากแล้วผู้ใหญ่จะไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มเวลา กล่าวคือ ส่วนมากจะต้องมีหน้าที่การงานประจำหรือมีภารกิจครอบครัว และกิจกรรมทางด้านสังคม เป็นต้น

ผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้เป็นของตัวเอง ผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ตลอดชีพ โดยพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเองที่จะช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เช่น ผู้เรียนบางคนก็จะมี ความชอบในด้านตัวเลขเป็นพิเศษ และมีอัตราเร็วในการเรียนรู้แตกต่างกันออกไป

9.4.2 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ทฤษฎี Andragogy หรือทฤษฎีการเรียนรู้การสอนของผู้ใหญ่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ซึ่งมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเอง (Self-Directing) ในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในการระบุมุมมองที่เรียนของตนเอง และจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวนี้ ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเชื่อ 4 ประการ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนการสอนของเด็ก คือ

- 1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Concept of the learner)
- 2) บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (Roles of learners experience)

3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to learn)

4) การนำไปสู่การเรียนรู้ (Orientation to learning)

กล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หมายถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความต้องการและความสนใจสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การวิเคราะห์จากประสบการณ์ ความต้องการเป็นผู้ชี้นำตนเอง ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิทยาการควรทำหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงประสบการณ์ และข้อมูลต่างๆ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย เทคนิค และวิธีการต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ โดยใช้แนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. แนวคิดการฝึกอบรมโดยการสอนแนะและเทคนิคพี่เลี้ยง หมายถึง เทคนิคการฝึกอบรมที่มีกระบวนการฝึกอบรมไม่เสร็จสิ้นในห้องฝึกอบรมเท่านั้น จะต้องมีติดตามผลการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากห้องฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน โดยมีวิทยากรคอยให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

2. แนวคิดการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมที่ยึดหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักสำคัญว่า การเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้โดยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ด้วยความรักและตั้งใจ

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หมายถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความต้องการและความสนใจสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การวิเคราะห์จากประสบการณ์ ความต้องการเป็นผู้นำตนเอง ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิทยากรควรทำหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น

10. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

दनय तेयमपुठ (2540, หน้า 75-82) ได้สังเคราะห์วงจร หรือโมเดลของการฝึกอบรมจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม แล้วได้เสนอเป็นวงจรการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ความจำเป็น (Training Needs Analysis: TNA) สิ่งที่เรียกว่าเป็นความจำเป็น (Need) นั้นมีความหมาย 2 อย่างด้วยกัน คือ

1.1 เป็นสิ่งที่ขาดหรือบกพร่อง โดยอยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริง ซึ่งในแง่ของผู้เข้าอบรมก็คือ “ขาดความสามารถ” จึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมบางส่วนรู้สึกต่อต้านการฝึกอบรม

1.2 เป็นโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน (Performance Improvement Potential: PIP) การมองว่าเป็นโอกาสดังกล่าวด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นการ “จูงใจคนให้ปรับปรุง” หรือ “โอกาสเพื่อความสำเร็จ” โดยอาศัย “โมเดลของความสามารถ” (Competency Model) ในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งถือว่าเป็นวิสัยทัศน์ใหม่ในการมองเรื่องความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Design and Developing)
ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

2.1 เทคนิคเกี่ยวกับหลักสูตร โดยรวมคือ การเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เช่น ความรู้/ความคิด (Knowledge: K) ทักษะ (Skill: S) และทัศนคติ (Attitude: A) เทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลง KSA วิธีการกำหนดเนื้อหาและการคัดเลือกวิทยากรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การกำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของผู้เข้าอบรม วิธีการเขียนและสร้างหลักสูตร เพื่อขออนุมัติด้านงบประมาณและการดำเนินการจริง เป็นต้น

2.2 อุปกรณ์การฝึกอบรม หมายถึง ความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้วิทยากรและผู้เข้าอบรม สามารถสร้างหรือช่วยให้หลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการไปจนบรรลุวัตถุประสงค์

2.3 สถานที่จัดการฝึกอบรม เป็นการกำหนดสถานที่เพื่อการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งปกติมักจะขึ้นกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม งบประมาณของหลักสูตรฝึกอบรม บรรยากาศที่เอื้อต่อการฝึกอบรม เช่น ต้องการให้ตัดขาดจากงาน และการถูกรบกวน เป็นต้น

2.4 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนที่ดำเนินการทั้งหมดในช่วงของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การร่างและนำเสนอหลักสูตรเพื่อขออนุมัติ จัดการเตรียมการเรื่องวิทยากร อุปกรณ์การฝึกอบรม และสถานที่จัดการฝึกอบรม ฯลฯ ในช่วงก่อนการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

3. การบริหารหลักสูตร (Delivery)

กำหนดได้เป็น 3 ระยะ ก่อนดำเนินการฝึกอบรม คือ

ระยะที่ 1 การวางแผนจัดหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ

1) หน่วยงานฝึกอบรม โดยเตรียมในเรื่องหลักสูตรฝึกอบรม ติดต่อวิทยากรสถานที่ประสานงานภายในประกาศ และเอกสารหลักสูตรสัมมนา แบบฟอร์มที่ใช้ในหลักสูตรวุฒิบัตรรวมถึงการถ่ายรูป เป็นต้น

2) หน่วยงานต้นสังกัด คือ กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าอบรม สิ่งที่คาดหวังจากการฝึกอบรม และการดำเนินการภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

3) หน่วยงานวัดผลทางธุรกิจ เพื่อกำหนดเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางธุรกิจที่อยากได้ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นในอนาคต และผลงานที่ต้องการในพนักงานแต่ละบุคคล

ระยะที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

1) ความพร้อมด้านสถานที่และพิธีการด้านการฝึกอบรม

2) การจัดการฝึกอบรมในแต่ละวัน เช่น การลงทะเบียน ห้องอบรม วิทยากร เอกสารประกอบการบรรยาย วัสดุอุปกรณ์ ที่พัก อาหาร การประเมินผลประจำวัน เป็นต้น

3) ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หลักสูตร

4) งบประมาณ

ระยะที่ 3 การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ดังนี้

1) สรุปรายงานการจัดฝึกอบรมและงบประมาณค่าใช้จ่าย

2) สรุปการประเมินผลและติดตามผล (ถ้ามี)

3) จัดทำบันทึกประวัติผู้ผ่านการฝึกอบรม

4) การนำผลที่รับ (ของผู้เข้าอบรม) ไปดำเนินการ

5) การให้ความร่วมมือในการติดตามผล

4. การประเมินผลและติดตามผล (Evaluation and Follow-up)

เป็นขั้นตอน ที่ทำให้ทราบว่า หลักสูตรฝึกอบรมนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการประเมินผลและติดตามผล อาจจะทำการประเมินตามช่วง

การฝึกอบรมก็ได้ เช่น 1) ประเมินก่อนการฝึกอบรม 2) ประเมินขณะดำเนินการฝึกอบรม 3) ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและดำเนินการติดตามผลด้วย หรือประเมินตามโมเดลของ เคริก แพทริก คือ ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ หรือรู้สึกอย่างไร ต่อการฝึกอบรมประเมินการเรียนรู้ (Learning) เพื่อประเมินว่าก่อน-หลังที่พนักงานเข้าอบรมมีความรู้แตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อไปปฏิบัติ พฤติกรรมใหม่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดไปหรือไม่ ประเมินผลลัพธ์ (Results) คือ ผลลัพธ์ที่หน่วยงานวัดผลธุรกิจหรือต้นสังกัดต้องการ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ชูชัย สมितिไกร, 2551, หน้า 5) และ Singer (1990, pp. 195-196) ได้นำเสนอว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญ แต่จะทำให้ความสำคัญ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยต้องให้ความสนใจ และมีความผูกพันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ซึ่งการฝึกอบรมจะดำเนินการได้ขึ้นอยู่กับว่า หน่วยงานเสียค่าใช้จ่ายมากหรือมีความต้องการจำเป็น โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการให้สภาพการปฏิบัติสามารถดำรงอยู่รอด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัย คือ 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะต้องเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องได้วิทยากรที่ดำเนินการฝึกอบรมที่เชื่อถือได้ 3) ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องได้ทราบศักยภาพที่จะได้รับเป็นรางวัล 4) หน่วยงานจะต้องเต็มใจในการจัดรางวัลสำหรับผู้เข้ารับการอบรมเมื่อเข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละเรื่อง เพื่อแสดงให้เห็นว่าได้เรียนรู้ และเมื่อมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญต่างๆ สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเชิงระบบเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

Fisher, Schoenfeldt and Shaw (1996, pp. 356-357) ได้เสนอว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบซึ่งเป็นขั้นตอนวงจรการฝึกอบรม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (The Assessment Phase) ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรม (The Training Phase) ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล (The Evaluation Phase)

ฐิระ ปรวาลพฤทษ์ (2538, หน้า 73-74) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้การฝึกอบรมเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการฝึกอบรม โดยการรวมขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นกับการกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย กิจกรรมย่อย ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมจะต้องให้ความสำคัญอย่างน้อย 2 เรื่อง คือ การจูงใจ และการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล การเรียนรู้

นอกจากนี้ สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ตะกั่วทุ่ง (2537, หน้า 25) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการจัดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการฝึกอบรม และจงกลณี ชูดีมาเทวินทร์ (2542, หน้า 21) ได้เสนอโมเดลวงจรการฝึกอบรมไว้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ กิจกรรมก่อนปฏิบัติการฝึกอบรม กิจกรรมระหว่างปฏิบัติการฝึกอบรม และกิจกรรมภายหลังการอบรม และสรุปกระบวนการฝึกอบรม โดยแบบออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์/ประเมินความจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาออกแบบหลักสูตร การวางแผนเตรียมพร้อม ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการอบรม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและการติดตามผล และปรับปรุงหลักสูตร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย และได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังได้นำเสนอรายละเอียดมาแล้ว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้เป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ
สมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1) ยกร่างหลักสูตร
- 2) ตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรฝึกอบรม
- 3) ทดลองนำร่องและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

โดยดำเนินการเปรียบเทียบ ทดสอบ หรือวัดสิ่งที่ต้องการอยากรู้ และตอบคำถามของผู้วิจัย ได้แก่ เปรียบเทียบสมรรถนะ และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้หลักสูตรที่พร้อมจะนำไปใช้และเผยแพร่ต่อไป

11. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีผู้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ ดังนี้

สุขสมพร อโนไท (2556, หน้า 250-255) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรอิงผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูคณิตศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ผลลัพธ์ด้านเจตคติ ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการสังเคราะห์ห้วงศัพออบหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดหมายของหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (Outcomes) โครงสร้างของหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และเอกสารคู่มือการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) การอธิบายการใช้หลักสูตร 2) ปรัชญาดำเนินการฝึกอบรม 3) การเตรียมการฝึกอบรม 4) ขั้นตอนการฝึกอบรม 5) แผนการจัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม

วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง (2553, หน้า 237-238) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาระดับชั้น (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 6 ส่วน คือ

สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการ ฝึกอบรบ กิจกรรมการฝึกอบรบ และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีเนื้อหา จำนวน 4 หน่วย คือ สมรรถนะความเป็นครู สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการบริหารจัดการ ในห้องเรียน และสมรรถนะการวิจัยทางการศึกษา การจัดกิจกรรมฝึกอบรบในครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาคทฤษฎีด้านความรู้ ความเข้าใจ และภาคปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการสาธิต แบบฝึก ไปงาน กรณีศึกษา การนำเสนอผลงาน และการอภิปราย ส่วนผลการศึกษา ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรบ ด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู สมรรถนะวิชาชีพครู และเจตคติต่อวิชาชีพครูของผู้เข้ารับการฝึกอบรบ หลังสูงกว่าก่อนการฝึกอบรบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมใจ กงเต็ม (2554, หน้า 272-277) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรบ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรบมี 8 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ กิจกรรม ระยะเวลา สื่อและ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีปัญหาในการสอนคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการฝึกอบรบ ด้านความรู้พื้นฐาน เทคนิควิธีสอน การวัดและประเมินผล การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสอน คิดวิเคราะห์ และผลการทดลองใช้หลักสูตรปรากฏว่าหลังการฝึกอบรบ ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติในการสอนคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนการฝึกอบรบอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

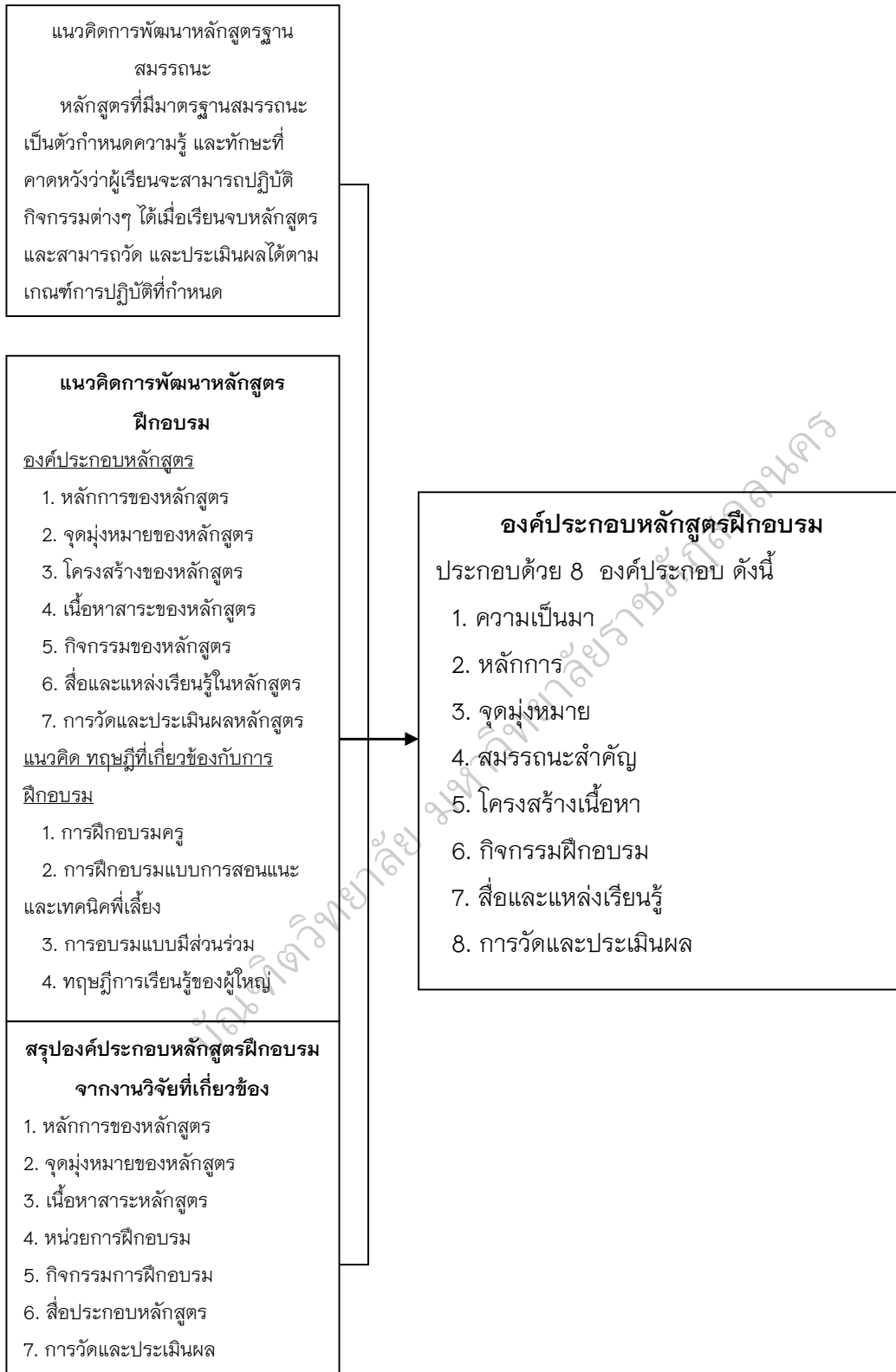
ชัยวัฒน์ วารี (2553, หน้า 132-136) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรบ ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ภาษาไทย สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า องค์ประกอบ ของหลักสูตรการฝึกอบรบ ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร และจุดประสงค์ การเรียนรู้ เนื้อหาสาระหลักสูตร ระยะเวลา คัดเลือกประสบการณ์ จัดลำดับประสบการณ์ จัดการฝึกอบรบ และกำหนดสิ่งที่ต้องประเมิน และวิธีการประเมินผล ผลการศึกษาคุณภาพ หลักสูตรพบว่าหลักสูตรมีคุณภาพในระดับมาก และความสามารถในการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการใช้ภาษาไทย หลังการฝึกอบรบสูงกว่าก่อนการฝึกอบรบอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

พงศ์ยุทธ์ จันทอง (2554, หน้า 130-133) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพช่างพิมพ์ออฟเซตและศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าช่างพิมพ์ออฟเซตมีปัญหาด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการด้านสมรรถนะช่างพิมพ์ผู้ประกอบการมีความต้องการช่างพิมพ์ที่มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงานในระดับมาก เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับพบว่า สถานประกอบการยังคงต้องการช่างพิมพ์ที่มีสมรรถนะความสามารถมากกว่าช่างพิมพ์ที่มีอยู่ ส่วนการพัฒนาสมรรถนะมาตรฐานอาชีพช่างพิมพ์ออฟเซตสามารถแบ่งระดับฝีมือของช่างพิมพ์ออกได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ช่างพิมพ์ระดับปฏิบัติการขั้นต้น 2) ช่างพิมพ์ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง และ 3) ช่างพิมพ์ระดับปฏิบัติการขั้นสูง โดยแต่ละระดับฝีมือมีสมรรถนะมาตรฐานอาชีพ จำนวน 12 สมรรถนะ แตกต่างกันไปตามระดับการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำสมรรถนะมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยเลือกพัฒนาในระดับปฏิบัติการขั้นต้น หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ คือ คำอธิบายวัตถุประสงค์ และหน่วยการสอน ซึ่งเป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ใช้เวลาฝึกอบรม 10 วัน โดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 89.90/87.30 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 81.4 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบหลักๆ คือ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร หน่วยการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบหลักสูตร และการวัดและประเมินผล

12. องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

จากภาพประกอบ 4 มีรายละเอียดขององค์ประกอบของหลักสูตร
ฝึกอบรม ดังนี้

1. หลักการของหลักสูตร เป็นการกล่าวถึงความสำคัญจำเป็นในการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สร้างขึ้น ว่ามีลักษณะอย่างไรและมีจุดเน้นอย่างไร มุ่งจัดการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายใด และมีวิธีการเฉพาะอย่างไร

2. หลักการของหลักสูตร เป็นการกล่าวถึงความสำคัญจำเป็นในการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สร้างขึ้น ว่ามีลักษณะอย่างไรและมีจุดเน้นอย่างไร มุ่งจัดการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายใด และมีวิธีการเฉพาะอย่างไร

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการระบุถึงความต้องการของหลักสูตรที่จะให้เกิดขึ้น

4. สมรรถนะสำคัญ เป็นเป้าหมายที่อยากให้เกิดกับผู้เข้ารับการ
อบรม

5. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษามาแล้ว มากำหนดเป็นโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ระยะเวลา กระบวนการ และกิจกรรมการฝึกอบรม โดยแบ่งเนื้อหาสาระของหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1 ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากหลักสูตรฝึกอบรม โดยการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการรวบรวมในขั้นตอนต้น มากำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกำหนดเป็นหน่วยการฝึกอบรม

5.2 การจัดทำแผนการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็นหน่วย
ซึ่งแต่ละหน่วยประกอบไปด้วย ชื่อหน่วย สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมสื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดประเมินผลการฝึกอบรม

6. กิจกรรมฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

6.1 การดำเนินการก่อนเริ่มการฝึกอบรม มีขั้นตอน ดังนี้

6.1.1 นัดประชุมครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อชี้แจง

วัตถุประสงค์ รายละเอียดของกิจกรรมการฝึกอบรม และนัดหมายวันสังเกตการณ์สอน
ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย

6.1.2 ทดสอบครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

6.2 การดำเนินการระหว่างการฝึกอบรม ดำเนินการแบ่ง
ออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

6.2.1 กระบวนการฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องฝึกอบรม
ดังนี้

- 1) ชั้นให้ความรู้ เป็นชั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
ในหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสาร และ
การศึกษาวีดิทัศน์
- 2) ชั้นสาธิตโดยนำเสนอตัวแบบ เป็นชั้นของการนำเสนอ
ตัวแบบการจัดการเรียนการสอน โดยวิทยากรจะสาธิตการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้
เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสถานการณ์การเรียนการสอน
- 3) ชั้นฝึกปฏิบัติทักษะย่อย เป็นชั้นของการให้ผู้เข้ารับ
การอบรมได้ฝึกปฏิบัติทักษะย่อยในกลุ่ม แล้วให้ฝึกปฏิบัติการออกแบบการเรียนรู้
โดยเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สมาชิกในกลุ่มและวิทยากรจะเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ
เป็นที่เลี้ยง และให้การสอนแนะในการฝึกปฏิบัติทักษะย่อย
- 4) ชั้นปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง เป็นชั้นของการฝึก
ปฏิบัติ จากสถานการณ์จำลองที่สร้างขึ้น โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องแสดงบทบาท
ของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ
และเกิดความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้
- 5) ชั้นการสอนแนะ การเป็นที่เลี้ยง และการให้ข้อมูล
ป้อนกลับ เป็นชั้นของการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการสอนแนะ เป็นที่เลี้ยง และให้ข้อมูล
ป้อนกลับ ซึ่งกันและกัน หลังจากที่แต่ละคนต่างก็ได้แสดงบทบาทของการจัดการเรียน
การสอน จากสถานการณ์จำลองแล้ว

6.2.2 กระบวนการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสถานการณ์
การสอนจริง ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

- 1) ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาแผนการจัดการเรียน
การสอน สำหรับนำไปใช้ในการสอนจริงในชั้นเรียน
- 2) ทดสอบนักเรียนก่อนเรียน

3) วิทยากรให้การสอนแนะและเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือในการนำความรู้ไปปฏิบัติ

4) ทดสอบนักเรียนหลังเรียน

6.3 การดำเนินการหลังการฝึกอบรม มีขั้นตอน ดังนี้

6.3.1 ทดสอบครูหลังเข้ารับการฝึกอบรม

6.3.2 ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตร

ฝึกอบรม

6.3.3 ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนการสอน

จากกิจกรรมการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้นสามารถ

สรุปเป็น ภาพประกอบ 5 ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนกิจกรรมการฝึกอบรม

7. สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบหลักสูตร โดยการกำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ หลักการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและตรงความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8. การวัดและประเมินผลหลักสูตร โดยการนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดการวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาของหลักสูตร ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และคุณลักษณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์