

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้คุณละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้คุณละชั้น

- 1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบคุณละชั้น
- 1.2 การจัดชั้นเรียนในห้องเรียนแบบคุณละชั้น
- 1.3 การบริหารจัดการเรียนรู้แบบคุณละชั้น
- 1.4 การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

2. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร
- 2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
- 2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร
- 2.4 การพัฒนาหลักสูตร
- 2.5 สังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร

3. การฝึกอบรม

- 3.1 ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม
- 3.2 ขั้นตอนในการฝึกอบรม
- 3.3 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี
- 3.4 เทคนิค วิธีการฝึกอบรม
- 3.5 หลักจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์สำหรับการฝึกอบรม

1. การจัดการเรียนรู้คละชั้น

1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8-10)

ได้กำหนดแนวการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็กไว้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น (Multigrade) มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญ คือ การจัดการเรียนการสอนที่สนองตอบความต้องการของนักเรียนรายบุคคลหรือรายกลุ่มย่อย ซึ่งตรงกับแนวคิดเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น จึงได้ติดกับโรงเรียนทุกประเภทในการจัดการเรียนรู้ จึงต้องทราบความหมาย ลักษณะสำคัญ และแนวคิดหลักการที่สำคัญเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

1.1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ดังนี้

Staiback and Stainback (1996, p. 123) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นว่า หมายถึง การจัดการเรียนรวมรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจเพื่อให้นักเรียน ที่มีความต้องการพิเศษมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แต่มีระดับแตกต่างกันกับนักเรียนทั่วไปการจัดการเรียนการสอนวิธีนี้ให้ความสำคัญกับนักเรียนที่มีความสามารถหลากหลาย โดยมีหลักการสำคัญคือเรียนด้วยกิจกรรม การสนับสนุนทางสังคม การใช้กลุ่มที่หลากหลายและความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

Ovinton Gary (2006, หน้า 4 อ้างถึงใน จรรยา เรื่องมาลัย, 2550, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น (Multi-grade Teaching) คือ การจัดการชั้นเรียนสำหรับเด็กต่างชั้น ต่างกลุ่มอายุ ซึ่งมีความสามารถต่างก็นำมาจัดการชั้นเรียนพร้อมกันเป็นชั้นเดียว โดยมีลักษณะการจัดการกิจกรรมที่ครูคนเดียวสามารถจัดกิจกรรมสอดคล้องกับระดับความสามารถของเด็กเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย

Stuart (2006, p. 22) ได้สรุปความหมายของ การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนโดยการรวมเอาเด็กเรียนทุกคนเรียนด้วยกัน นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษจะมีส่วนร่วมในการศึกษาต่อไป ในชั้นเรียนนักเรียนจะมีช่วงอายุ ความสามารถทางวิชาการ ความสนใจแตกต่างกัน การจัดการเรียนการสอนจะสอนตามความสามารถที่หลากหลาย ด้วยการออกแบบการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้

จากการทำกิจกรรมที่มีความหมาย สอดคล้องกับชีวิตจริงและการให้ความช่วยเหลือ
สนับสนุน นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษจะได้รับความช่วยเหลือและยอมรับจากเพื่อน
และครู

Desai (2007, p. 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบ
คละชั้นว่าหมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ครูใช้การผสมผสานความสามารถและ
ทักษะที่หลากหลายของนักเรียนภายใต้หลักสูตรเดียวกัน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนที่
ปรับเพื่อใช้กับเด็กแต่ละคนในบทเรียนเดียวกัน

พนัท ธาตุทอง (2552, หน้า 273) ให้ความหมายว่า การจัด
การเรียนรู้อย่างคละชั้นเป็นการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
โดยจัดการเรียนในลักษณะที่มีนักเรียนต่างกัน ต่างกลุ่ม ต่างความสามารถเรียนรู้อยู่
ร่วมกันเหตุผลและความจำเป็นของการจัดการเรียนแบบคละชั้นเหมาะสำหรับโรงเรียน
ขนาดเล็ก ที่มีครูไม่ครบชั้นเป็นการเปิดโอกาสให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
เกิดการยืดหยุ่นในการเรียนการสอน บนพื้นฐานของความแตกต่างของผู้เรียนที่คำนึงถึง
ศักยภาพและความสามารถของนักเรียนเป็นหลัก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 38)
ได้ให้ความหมาย การจัดการเรียนรู้อย่างคละชั้น ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน
ต่างชั้นต่างกลุ่มอายุ ซึ่งมีความแตกต่างกัน นำมาจัดการเรียนรู้พร้อมกันเป็นชั้นเดียว
โดยครูใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับระดับความสามารถของนักเรียน
เป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย

สรุปการจัดการเรียนรู้อย่างคละชั้น หมายถึง การจัดการเรียนการสอน
รูปแบบหนึ่งในห้องเรียนที่นักเรียนมีความต้องการพิเศษและนักเรียนปกติทั่วไปที่มีอายุและ
ระดับชั้นต่างกัน 2-3 ปี มาเรียนด้วยกับครูคนเดียวกัน นักเรียนมีความสามารถ
หลากหลายทางประสพการณ์ ความสนใจ วุฒิภาวะ ความต้องการ ความสามารถและ
ภาวะทางเศรษฐกิจ เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมีส่วนร่วม
ในการเรียนในห้องเรียนปกติ ครูเป็นผู้ปรับหลักสูตรและวิธีสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน
ที่มีทักษะความสามารถแตกต่างกัน

1.1.2 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) ได้อธิบายลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นไว้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นมีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ การจัดการเรียนที่สนองตอบความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มย่อย ซึ่งตรงกับแนวคิดเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น จึงได้ดีกับโรงเรียนทุกประเภท เนื่องจากทุกชั้นเรียนย่อมมีนักเรียนที่มีระดับความสามารถแตกต่างกัน ตลอดจนมีความต้องการเรียนรู้และลักษณะการเรียนรู้ (Learning Style) เฉพาะบุคคล การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของนักเรียนรายบุคคล มีชื่อเรียกว่า การจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียน (Differentiate Instruction) ห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้แบบนี้ จึงเป็นห้องเรียนที่คละความสามารถของนักเรียน (Mix-Ability Classroom) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่นำนักเรียนต่างชั้นมาเรียนรวมกันเรียกว่า การจัดห้องเรียนรู้คละชั้น (Multigrade Classroom) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะเพิ่ม 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้คละอายุและความสามารถ (Mixed Age & Mixed Ability)

สำนักการศึกษาเยาวชนแห่งมานิโตบา ประเทศแคนาดา (Manitoba Education and Youth, 2003, p. 3) ได้อธิบายลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นไว้ว่า การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดห้องเรียนแบบคละชั้นจากผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลายทั้งอายุ ความสามารถและลีลาในการเรียนรู้ ทำให้เกิดสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการร่วมเรียนรู้ ความหลากหลายทำให้เกิดความกลมกลืนของสมาชิกในสังคมขึ้นทั้งผู้เรียน ครูและ ผู้ปกครอง

1.1.3 เหตุที่ควรจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นส่งเสริมคุณสมบัติของเด็ก คือ การเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับผู้อื่น นอกเหนือจากการพัฒนาด้านสติปัญญา กระบวนการเรียนรู้แบบคละชั้น เช่น การรวมชั้น จับคู่ แบ่งกลุ่มย่อย ค้นคว้าด้วยตนเอง ฯลฯ ทำให้นักเรียนมีลักษณะการเรียนรู้แบบควบคุมตนเองได้ (Self-managing) ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการใฝ่เรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับระดับความสามารถของนักเรียน ตรงกับหลักการสอนแบบคละชั้นขององค์การยูเนสโก (2015, pp. 1-2) ระบุว่าเหตุที่ควรจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นทำให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องที่นักเรียนสนใจ มีความหมายต่อเขา
2. ช่วยลดต้นทุนการจัดการศึกษา แต่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กในพื้นที่ห่างไกลและแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นได้
3. ผู้เรียนได้เรียนเพื่อนที่มีความหลากหลายหลายสอดคล้องกับบริบทการใช้ชีวิตประจำวัน เกิดทักษะการเรียนรู้ที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือกัน มีภาวะผู้นำและผู้ตาม
4. ช่วยให้ผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นในเวลาจำกัด
5. การประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียน

1.1.4 แนวคิดหลักการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

การจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีนักเรียนต่างชั้น ต่างวัย ต่างความสามารถมาเรียนรู้พร้อมกันในเวลาเดียวกัน ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้จึงต้องอาศัยแนวคิดหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน การมีนักเรียนจำนวนน้อยในแต่ละชั้นทำให้บรรยากาศในห้องเรียนไม่สนุกสนาน ขาดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม
2. การจัดการเรียนรู้ที่เต็มตามศักยภาพ ห้องเรียนแบบคละชั้นเป็นห้องเรียนแบบธรรมชาติที่สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตปกติ และเด็กทุกคนในโรงเรียนมีครูดูแลได้ตลอดเวลา
3. จัดกลุ่มเด็กที่มีพัฒนาการและระดับความสามารถในการเรียนรู้ที่ใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน
4. จัดประสบการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากผู้อื่น

1.1.5 ความแตกต่างในการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นและ การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นประเด็นที่แตกต่างกัน มี 4 ประการ คือ

1. การจัดทำตารางสอน/แผนการเรียนรู้
2. กิจกรรมการเรียนรู้
3. การจัดชั้นเรียน/การจัดกลุ่มเด็ก
4. การจัดพื้นที่ในห้องเรียน

1.1.6 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นเป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคน ได้มาเรียนรู้ด้วยกันเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นในชั้นเรียน การจัดการเรียน การสอนแบบนี้มีประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ดังนี้ (Bingham, 1995, pp. 12-16)

1.1.6.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน

การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นจัดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนซึ่งมีผู้เรียนหลายระดับชั้นและต่างอายุกัน ทำให้ช่วงของการเรียนรู้ชั้นพัฒนาการ ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ของผู้เรียนกว้างขึ้น ดังนั้น ในห้องเรียนจึงไม่ใช่ห้องเรียนที่มีลักษณะเดียวเพื่อตอบสนองของลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยเฉพาะ การจัดชั้นแบบคละชั้นมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ดังนี้

1) การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นตระหนักและให้ความสำคัญต่อชั้นพัฒนาการและระดับการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน เน้นความสำคัญไปที่การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลตลอดหลักสูตร การแข่งขันมีน้อยเพราะนักเรียนจะตระหนักและยอมรับในความแตกต่างทางการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล นักเรียนจะเรียนรู้ที่จะกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้การประเมินและสะท้อนการเรียนรู้ของตน

2) การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนที่มีอายุมากกว่าและน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่คนอยู่รวมกันโดยไม่ได้แบ่งอายุ ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในห้องเรียนแบบคละชั้นจึงสะท้อนความหลากหลายของสถานการณ์ทางสังคม ผู้เรียนที่อายุน้อยกว่าจะเรียนรู้ความรู้ที่กว้างขึ้นจากร่วมชั้นที่อายุมากกว่า เรียนรู้ทักษะและพฤติกรรมจากตัวแบบที่อายุมากกว่า ส่วนผู้เรียนที่อายุมากกว่าจะพัฒนาความสามารถในด้านบทบาทความเป็นผู้นำและพูดอธิบายได้ชัดเจนเมื่อร่วมเรียนรู้กับผู้เรียนที่อายุน้อยกว่า

ส่วนผู้เรียนที่เรียนอ่อนหรือเป็นผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษจะมีโอกาสและเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนที่อายุน้อยกว่าไม่ต้องเรียนอย่างโดดเดี่ยว

3) การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นช่วยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพราะผู้เรียนไม่ได้ต้องการใช้เวลาเพื่อพัฒนาทักษะที่เขามีอยู่แล้วหรือเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เมื่อสิ้นปีการศึกษายังมีโอกาสที่จะมีสัมฤทธิ์ผลในปีต่อมาในห้องเรียนแบบคละชั้นนั้นนักเรียนทุกคนต่างได้รับการคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และเวลาอาจเปลี่ยนแปลงไปตามความสามารถของแต่ละบุคคล

4) การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและครูพัฒนาไปด้วยดีเนื่องจากผู้เรียนไม่ต้องกังวลว่าเมื่อเปลี่ยนชั้นแล้วจะได้ไปอยู่กับครูคนใดเพราะนักเรียนจะได้อยู่กับครูคนเดียวมากกว่าหนึ่งปี

1.1.6.2 ประโยชน์ต่อครู

การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นเป็นการสอนนักเรียนที่มีระดับพัฒนาการและความสามารถแตกต่างกัน โดยที่ครูได้สอนนักเรียนเป็นเวลานาน จึงทำให้การสอนในห้องเรียนแบบคละชั้นมีประโยชน์ต่อครู ดังนี้

1) ครูมีเวลามากกว่าในการพัฒนาความเข้าใจของผู้เรียน ครูแต่ละคนมีความต้องการเวลาเป็นระยะเวลาหนึ่งปีหรือมากกว่าและสามารถวางแผนการสอนนักเรียนตามระดับพัฒนาการ ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนในห้องเรียนแบบแบ่งระดับชั้นเพียงจะรู้จักนักเรียนดีขึ้นในช่วงท้ายปีการศึกษา แต่ครูที่สอนในห้องเรียนคละชั้นนั้นครูจะมีความเข้าใจนักเรียนแต่ละคนเป็นอย่างดีทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจและลักษณะการเรียนรู้

2) ในการวางแผนการเรียนรู้เป็นเวลาสองปีหรือมากกว่าทำให้ครูมีโอกาสในการใช้หลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นมากกว่า การเขียนโครงการจะเป็นไปตามความสนใจของผู้เรียนและเหตุการณ์ทางสังคมในขณะนั้น

3) ครูสามารถพัฒนาผู้ปกครองให้เป็นอาสาสมัครที่ทำงานร่วมกับครูจากการทำงานร่วมกับผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นระยะเวลาหลายปีทำให้ผู้ปกครองรู้สึกมั่นใจเพราะรู้จักกับครูมากขึ้น ดังนั้นในห้องเรียนแบบคละชั้นครูจึงมีโอกาสดำเนินการกับครอบครัวของนักเรียนอย่างใกล้ชิด

1.1.6.3 ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง

ผู้ปกครองมักมีความพึงพอใจต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบคละชั้นที่ช่วยพัฒนาทักษะ วุฒิภาวะทางอารมณ์และการเป็นตัวของตัวเอง การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นมีประโยชน์ต่อผู้ปกครอง ดังนี้

- 1) ผู้ปกครองมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้สึกรักไว้วางใจครู ครูกับผู้ปกครองใช้เวลาทำงานร่วมกันแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้ปกครองจะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น
- 2) เนื่องจากการจัดห้องเรียนแบบคละชั้นทำให้เกิดการจัดกลุ่มครอบครัวขึ้น กล่าวคือ ผู้เรียนที่เป็นญาติพี่น้องกันมักจัดเข้าเรียนห้องเรียนเดียวกัน ซึ่งทำให้ผู้ปกครองสามารถสอดส่องดูแลลูกหลานในชั้นเรียนได้ง่ายขึ้นในฐานะเป็นอาสาสมัครทำงานร่วมกับโรงเรียน
- 3) ผู้ปกครองมีความพึงพอใจที่ลูกหลานมีความกดดันน้อยที่ไม่ต้องปรับตัวกับครูคนใหม่และชั้นเรียนใหม่ในปีการศึกษาต่อไปเหมือนการจัดห้องเรียนแบบแบ่งระดับชั้น

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น หมายถึง การจัดการเรียนรู้พร้อมกันเป็นชั้นเดียว สำหรับนักเรียนต่างชั้น ต่างกลุ่มอายุ ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยครูใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับระดับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย

1.2 การจัดชั้นเรียนในห้องเรียนแบบคละชั้น

การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่นำนักเรียนหลายชั้นมาเรียนรู้พร้อมกัน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรคำนึงถึงองค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบคละเป็นสำคัญ ดังจะกล่าวต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 11-18)

1.2.1 องค์ประกอบการจัดชั้นเรียนแบบคละชั้น

การบริหารจัดการชั้นเรียนแบบคละชั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1.1 การจัดครูเข้าชั้น

การจัดครูเข้าสอนสำหรับชั้นเรียนแบบคละชั้น ควรคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐาน ภูมิหลังของครูและเหตุผลในการเลือกครูเข้าสอน โดยพิจารณาว่าจะจัดครูเข้าสอนอย่างไร มีเหตุผลใด จึงจัดเช่นนั้น มีข้อดี/ข้อเสีย ของการเลือกครูเข้าสอนนักเรียน

แต่ละห้องอย่างไร โดยพิจารณาถึงความรู้ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนเจตคติที่จำเป็นของครูในการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ดังนี้

1) ด้านความรู้

ครูผู้สอนในห้องเรียนแบบคละชั้น ซึ่งมีนักเรียนต่างกลุ่มอายุต่างความสามารถเรียนรวมในห้องเดียวกัน ครูจึงควรมีความรู้ในเรื่อง ต่อไปนี้

1.1 เทคนิคการจัดชั้นเรียนแบบคละชั้น ประกอบด้วย

1.1.1 วิธีการหลากหลายในการจัดชั้นเรียน เช่น การจัดกลุ่ม ทั้งชั้นกลุ่มย่อย การจับคู่ การทำงานรายบุคคล และความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ในการจัดกลุ่มย่อย

1.1.2 การจัดกิจกรรมประจำวันด้านการเรียนรู้ที่ทำให้เด็กคุ้นเคยจนสามารถเรียนรู้ต่อเนื่องได้ แม้ครูไม่อยู่ในชั้น เช่น การควบคุมกำกับโดยนักเรียนการใช้สื่อ ที่มีอยู่เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

1.1.3 วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงตามธรรมชาติของแต่ละรายวิชา

1.1.4 วิธีการสอนที่หลากหลายซึ่งสามารถใช้สอนในชั้นเรียนแบบคละชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสอนเป็นทีม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การทำงานกลุ่มย่อย การสอนเป็นชั้นรวม การเรียนรู้โดยกลุ่มเพื่อน จัดกิจกรรมหมุนเวียนตามฐานอย่างเป็นระบบ

1.2 ความรู้เรื่องประโยชน์และผลดีของการสอนแบบคละชั้นทั้งด้านวิชาการและด้านอื่นๆ

1.3 การจัดโครงสร้างหลักสูตรที่สมดุล ครอบคลุมการสอนเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายภาคเรียนและรายปี

1.4 วิธีการจัดพื้นที่ในห้องเรียน การจัดสื่อคั่นคว้าและแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน สำหรับกลุ่มนักเรียนที่คละชั้น

1.5 วิธีการประเมินที่ปฏิบัติได้และมีประสิทธิภาพสามารถประเมินผล การเรียนรู้ที่คาดหวังสำหรับนักเรียนในชั้นเรียนที่สอดคล้องตรงตามสภาพจริงของผู้เรียน

2) ด้านทักษะและสมรรถนะ

ครูผู้สอนในห้องเรียนแบบคณะชั้นควรมีทักษะและสมรรถนะที่ดี

ต่อไปนี้เป็น

2.1 ทักษะในการจัดการเรียนชั้นเรียน โดยครูผู้สอนควรมอบหมายงานให้นักเรียนทุกคนได้ทำงานตามความสามารถและครูมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน

2.2 ทักษะการวิเคราะห์ระดับความสามารถของเด็กเป็น

รายบุคคล

2.3 มีทักษะการจักระบวนกรการเรียนรู้อย่างหลากหลายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่สนองตอบตามระดับความสามารถของผู้เรียน

2.4 ทักษะการจัดทำ/หาสื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนแบบคณะชั้น

2.5 ทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่

หลากหลายตรงตามสภาพจริง

3) ด้านทัศนคติ

3.1 มีความเชื่อว่าการสอนแบบคณะชั้นจะเกิดประโยชน์แก่เด็กทั้งด้านพัฒนาการทางสติปัญญาและการพัฒนาทางสังคมและอารมณ์

3.2 เชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้ร่วมกันได้

3.3 ผู้ปกครองเห็นประโยชน์ของการสอนแบบคณะชั้นทั้งในด้านวิชาการ และด้านอื่นนอกเหนือจากงานวิชาการ

3.4 การจัดการเรียนการสอนแบบคณะชั้นช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครู

4) ด้านการเสริมสร้างวินัยเชิงบวก

การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบคณะชั้น ครูผู้สอนจะต้องสร้างระเบียบวินัยในห้องเรียนก่อน ตลอดจนกำหนดข้อตกลงในเรียนรู้ร่วมกันและควรเริ่มต้นจากชั้นเล็กที่สุด เช่น ชั้นอนุบาลหรือประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มาเข้าเรียน ครูจะแนะนำความเป็นอยู่ กิจวัตรประจำวันและการปฏิบัติกิจกรรมในห้องเรียน โดยครูผู้สอนทั้งโรงเรียนต้องร่วมกันฝึกวินัยการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบคณะชั้น เนื่องจากห้องเรียนคณะชั้นครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนทุกคนจากระดับความสามารถ ครูเป็นผู้ดูแล อำนวยความสะดวกให้คำแนะนำโดยหมุนเวียนไปตามกลุ่ม ดังนั้น เด็กจึงต้องมีวินัยในตนเอง และรู้จักการเรียนรู้ ค้นคว้า ทั้งจากเอกสารใบงาน ใบความรู้ สื่อ ICT ต่างๆ ตลอดจนเรียนรู้

จากการทำงานร่วมกับนักเรียนคนอื่นหรือนักเรียนในชั้นต่างกันโดยไม่ต้องมีครูอยู่ในกลุ่ม
แนวทางการเสริมสร้างวินัยและข้อตกลงของห้องเรียน มีดังนี้

4.1 จัดทำระเบียบข้อตกลงโดยนักเรียนมีส่วนร่วม

4.2 มีจำนวนข้อไม่มากนัก

4.3 ใช้ภาษาที่จดจำได้ง่ายและบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่ต้องการให้
เกิดขึ้น

4.4 ใช้ภาพประกอบมีสีสันเป็นคำคล้องจอง

1.2.1.2 การจัดชั้นเรียนแบบคละชั้น

ชั้นเรียนแบบคละชั้นเป็นห้องเรียนที่มีเด็กต่างชั้น ต่างกลุ่มย่อย ต่าง
กลุ่มอายุ ความสามารถต่างกัน แต่นำมาจัดการเรียนรู้พร้อมกัน ด้วยรูปแบบการจัดการ
เรียนรู้ ที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมแบบรวมชั้น การทำงานกลุ่มย่อย การทำงาน
แบบคู่ การทำงานรายบุคคล การจัดกลุ่มนักเรียนในชั้นเรียนแบบคละชั้นควรคำนึงถึง
เรื่องต่อไปนี้

1) พัฒนาการหรือระดับความสามารถของเด็ก การจัดชั้นเรียน
แบบคละชั้น ไม่ควรจัดเด็กที่มีความสามารถต่างกันมากๆ มาเรียนรวมกัน เช่น ป. 1 กับ
ป. 5 ควรจัดเด็ก ที่มีระดับพัฒนาการในการเรียนรู้ใกล้เคียงกันมาเรียนรวมกัน เช่น ป. 1
รวมกับ ป. 2, ป. 2 รวมกับ ป. 3, ป. รวม ป. 1-3 ป. 4-6

2) ระดับผลการเรียน ความสนใจ ความพึงพอใจในกลุ่มเพื่อนหรือ
ภาษาถิ่นที่ได้กพบในชีวิตประจำวัน

3) ปริมาณเด็ก ในชั้นเรียนแบบคละชั้นส่วนเด็กต่อครูไม่ควรเกิน
20 คน เพื่อให้ดูแลเด็กที่ต่างความสามารถในการเรียนรู้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ
อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.1.3 การจัดบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ แบบคละชั้น

การจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ควรคำนึงถึง
องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนและการจัดบรรยากาศ
แห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน เป็นการจัดพื้นที่ของห้องเรียนสำหรับกิจกรรม โดยคำนึงถึงลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งที่เป็นกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยและการเรียนรู้รายบุคคล ดังนั้น ห้องเรียนควรมีมุมหรือศูนย์การจัดกิจกรรม ดังนี้

- มุมสงบหรือมุมทำงานเดี่ยว
- ศูนย์ทดสอบ
- บริเวณที่ครูใช้สอนทั้งชั้นรวมกัน
- มุมทำงานแบบจับคู่
- บริเวณที่จัดไว้สำหรับทำงานแบบกลุ่มย่อย
- ศูนย์โสตทัศนศึกษาและค้นคว้าเอกสารอ้างอิง
- บริเวณที่ครูสอนกลุ่มย่อย
- ป้ายนิเทศหรือจัดแสดงผลงาน

2) ลักษณะของชั้นเรียน เป็นการจัดชั้นเรียนในห้องเรียนแบบอิสระชั้นให้เอื้อต่อการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะพื้นที่กว้างขวางพอสมควร และมีที่ว่างสำหรับครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย

ในการจัดการเรียนรู้แบบอิสระชั้น ครูจะดูแลนักเรียนมากกว่า 1 ชั้นเรียนดังนั้น จึงมีกิจกรรมที่ครูจัดเตรียมอย่างหลากหลายให้แก่ นักเรียนแต่ละกลุ่มหรือแต่ละคน การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมอิสระชั้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว งานวิจัยในการเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอิสระชั้น ชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่เพิ่มศักยภาพนักเรียน คือ การที่นักเรียนเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ในห้อง เช่น แผนผังโครงสร้างห้องเรียน พื้นที่ที่จัดไว้เฉพาะสำหรับแต่ละกิจกรรม และกฎระเบียบในการเข้าไปทำกิจกรรมในพื้นที่นั้น ถ้าครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดแผนผังห้องเรียน และวางแผนตกแต่งพื้นที่ทำกิจกรรมด้วยตนเองจะช่วยให้ นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นและรักษากฎระเบียบที่ช่วยกันวางไว้ได้อย่างดีผล อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพของแต่ละห้องเรียนโดยทั่วไปในห้องเรียนอิสระชั้นจะมีกิจกรรมพื้นฐาน 7 กิจกรรม คือ

1. กิจกรรมการศึกษาด้วยตนเอง เป็นกิจกรรมเดี่ยว/รายบุคคล
2. กิจกรรมทำแบบทดสอบ ตรวจคำตอบใบงาน/แบบฝึก
3. กิจกรรมการสอนรวมชั้น
4. กิจกรรมการทำงานจับคู่กับเพื่อน

5. กิจกรรมอภิปรายกลุ่ม

6. กิจกรรมการค้นคว้าจากคอมพิวเตอร์/เอกสารอ้างอิง

7. กิจกรรมการสอนเป็นกลุ่มย่อย

1.2.2 การจัดพื้นที่ในห้องเรียนแบบคละชั้น

การจัดพื้นที่ในห้องเรียนคละชั้น จึงควรจัดให้สอดคล้องกับกิจกรรม
พื้นฐาน ดังนี้

1.2.2.1 จัดโต๊ะทำงานเดี่ยวสำหรับเด็กที่ศึกษาด้วยตนเอง โต๊ะทำงาน
สำหรับนักเรียน ที่ทำงานเป็นคู่ พื้นที่สำหรับนักเรียนที่ทำงานเป็นกลุ่มย่อย ตั้งแต่ 3-6 คน

1.2.2.2 พื้นที่หรือมุมสำหรับนักเรียนที่ทำงานเสร็จแล้ว สามารถ
ตรวจสอบแบบฝึกหัดหรือใบงานด้วยตนเอง

1.2.2.3 พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมศิลปะ ผลิตผลงานจากคอมพิวเตอร์
ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ค้นคว้า หรือสื่อ ซีดีต่างๆ

1.2.2.4 ศูนย์ศึกษาค้นคว้ารายวิชา เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์
คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ฯลฯ

1.2.2.5 พื้นที่กว้างสำหรับการสอนแบบทั้งชั้นและพื้นที่สำหรับครูสอน
นักเรียนเป็นกลุ่มย่อย

จะเห็นได้ว่าลักษณะของการเรียนรู้แบบคละชั้น กิจกรรมที่นักเรียนทำมี
ความหลากหลายและใช้เวลาในช่วงเดียวกัน เช่น นักเรียน ป. 3 อาจทำโครงการหรืองาน
กลุ่ม นักเรียน ป.2 อาจจับคู่เรียนรู้หรือทำงานด้วยกันเป็นคู่ ครูอาจสอนนักเรียน ป.1
เป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด นักเรียนกลุ่มอื่นจะทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยศึกษาค้นคว้า
จากศูนย์สื่อ ซีดี หนังสือค้นคว้า และคอมพิวเตอร์

1.2.3 ข้อคำนึงในการจัดพื้นที่ในห้องเรียนแบบคละชั้น

1.2.3.1 จัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับลักษณะของการทำงานของนักเรียน
เช่น พื้นที่สำหรับนักเรียนที่ทำงานเดี่ยวต้องการความเงียบสงบ ควรจัดให้ห่างจากบริเวณที่
นักเรียนทำงานกลุ่มย่อยซึ่งมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ครูควรทำ
เครื่องหมายแสดงระดับการใช้เสียงติดไว้ในพื้นที่ศูนย์การเรียนรู้หรือมุมประสบการณ์
เพื่อเตือนใจเด็กในการใช้เสียงให้เหมาะกับกิจกรรม เช่น

0 ไม่ใช่เสียง

1 เสียงค่อย (จับคู่)

2 เสียงเบาได้ยินในกลุ่มย่อย

3 เสียงดังพอได้ยินทั้งห้อง

1.2.3.2 ใช้เฟอร์นิเจอร์กั้นพื้นที่ให้นักเรียนสังเกตและจำได้ว่าศูนย์การเรียนหรือพื้นที่นั้นใช้สำหรับทำกิจกรรมใด ตู้หรือป้ายนิเทศที่ใช้ในแต่ละศูนย์ควรมีขนาดเตี้ยไม่บังสายตา ครูสามารถดูแลนักเรียนได้ทั่วถึงและปรับพฤติกรรมนักเรียนได้ เช่น กำกับดูแลให้นักเรียนในแต่ละพื้นที่ หรือศูนย์การเรียนรู้ ทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับพื้นที่ ดูแลเรื่องจำนวนเด็กแต่ละพื้นที่และการปฏิบัติตามข้อตกลงของศูนย์การเรียนรู้และข้อตกลงของห้อง

1.2.3.3 จัดมุมสื่อค้นคว้าสำหรับครู เป็นบริเวณที่ครูเก็บคู่มือ แฟ้มใบงาน แบบประเมิน ฯลฯ รวมทั้งเป็นบริเวณที่ครูพบเด็กเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มย่อย

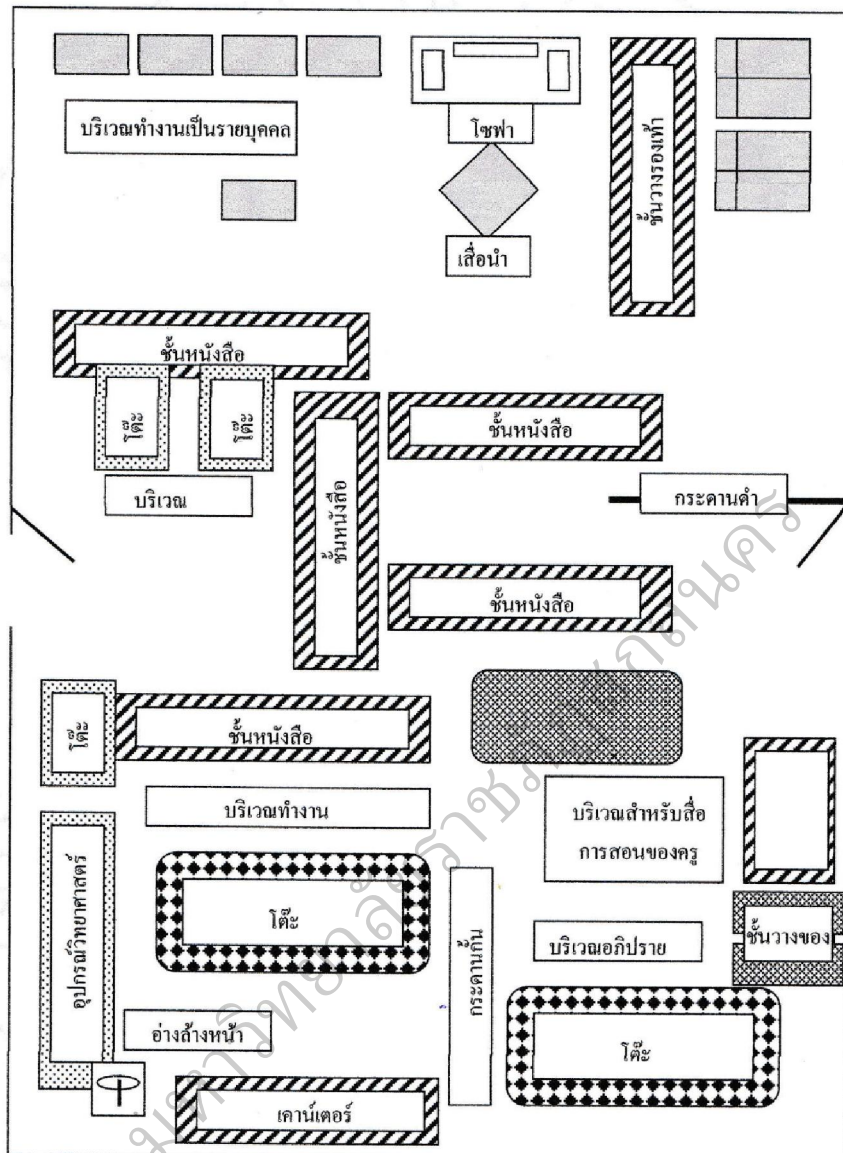
1.2.3.4 มุม/ศูนย์สื่อสำหรับเด็ก ควรจัดในพื้นที่ที่เด็กทุกคนมาใช้สื่อได้ง่าย เป็นพื้นที่กลางสำหรับทุกศูนย์ มุมนี้ประกอบด้วย แบบเรียน เอนไซโคลพีเดีย พจนานุกรม หนังสือค้นคว้า จากห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์ของนักเรียน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ต้องจัดให้เป็นระเบียบเพื่อให้นักเรียนหยิบใช้และนำมาคืนได้ถูกต้องด้วยตนเอง

1.2.3.5 การจัดผังบริเวณให้ส่งเสริมการทำกิจกรรมของเด็ก โดยเกิดความคล่องตัว และไม่รบกวนกัน เช่น พื้นที่ให้เด็กสามารถเคลื่อนย้ายจากมุมหนึ่งไปสู่อีกมุมหนึ่งได้อย่างอิสระ บริเวณที่เป็นมุมค้นคว้าของเด็กต้องไม่เดินทะลุมุมเงียบที่เป็นมุมทำงานส่วนตัว มุมคอมพิวเตอร์ สื่อทัศนูปกรณ์ต้องมีปลั๊กไฟอยู่ใกล้ สื่ออุปกรณ์สำหรับแต่ละวิชาต้องอยู่ในพื้นที่ที่เด็กทำกิจกรรมและหยิบใช้ง่าย

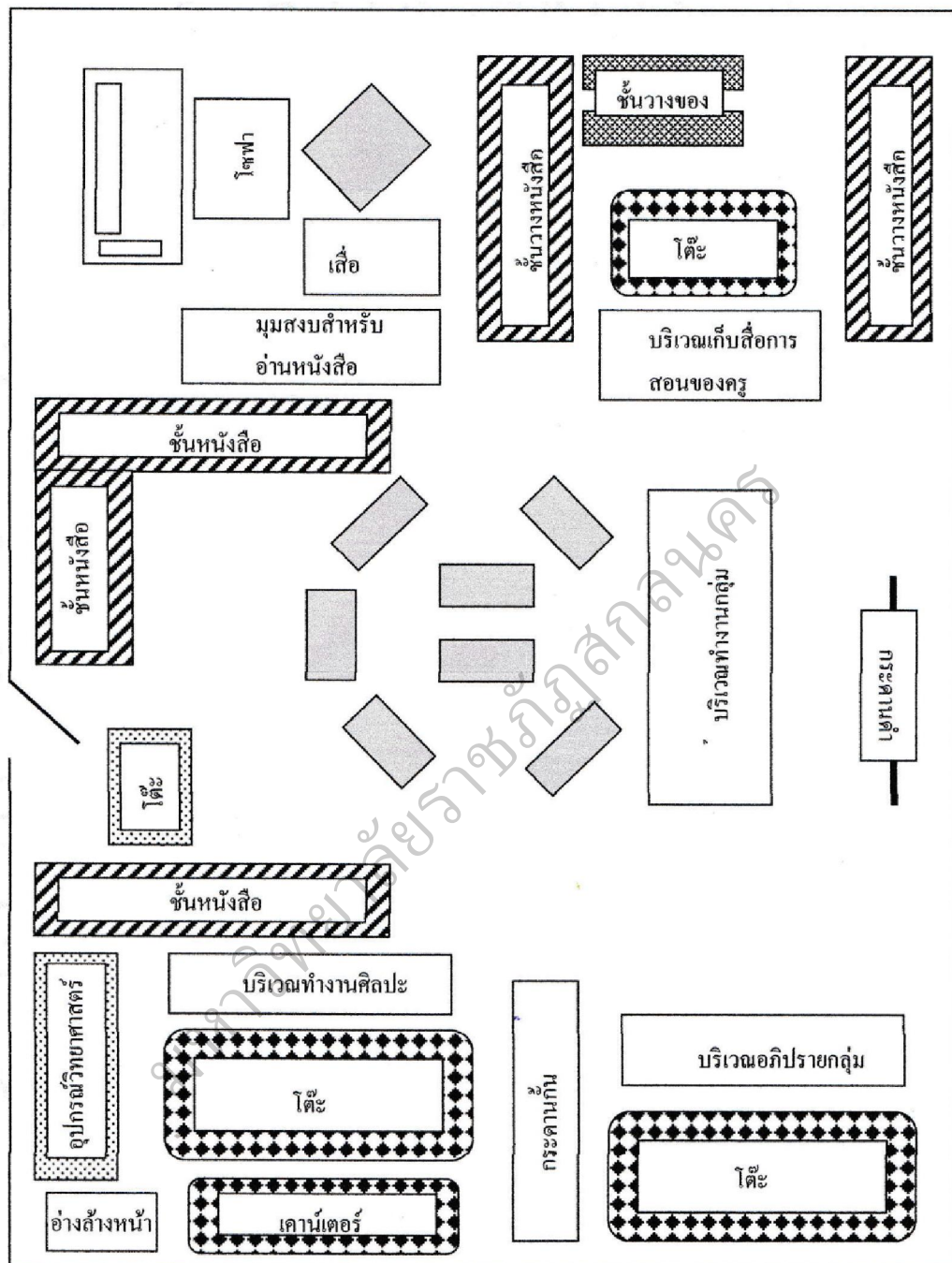
1.2.3.6 สำหรับชั้นประถมศึกษาตอนต้นที่มีนักเรียน ป.1 หรือเด็กอนุบาลอยู่ในห้องด้วยกัน เด็กกลุ่มนี้จะอ่านหนังสือไม่ออก หรืออ่านได้เล็กน้อย ดังนั้นครูจึงควรใช้สีและรูปภาพจะช่วยให้เด็กเรียนรู้ว่ามุมใดทำกิจกรรมใด รวมทั้งให้พื้นที่นักเรียนที่เรียนสูงกว่าช่วยแนะนำน้อง จุดสำคัญ คือ ในห้องเรียนคละชั้นเราจะฝึกให้เด็กมีวินัยในตนเอง และเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จาก เพื่อน-พี่-และครู เด็กแต่ละคนจึงต้องฝึกกระบวนการเรียนรู้และเข้ามุกกิจกรรมได้ถูกต้อง

ในการควบคุมระดับเสียงในห้องเรียนนั้น Vincent (1999, p. 3 อ้างถึงใน ธรรมนูญ ศรีประเสริฐ, 2558, หน้า 29) ให้ข้อเสนอว่าควรทำมิเตอร์กำหนดระดับเสียง (noise meter) ใส่กระดาษโปสเตอร์แล้วนำไปติดไว้ที่กระดานหน้าห้อง และครูจะเป็นผู้เลื่อนระดับข้ามไปที่ระดับที่ควรเกิดขึ้นในขณะที่ทำกิจกรรม เช่น ถ้าเข็มชี้ไปที่เลข 0 หมายความว่า ไม่มีเสียงดัง หมายเลข 1 หมายความว่า เป็นเสียงกระซิบ หมายเลข 2 หมายความว่า เสียงดังระดับที่คนนั่งข้างๆ ได้ยิน และหมายเลข 3 หมายความว่า เสียงที่ได้ยินทั้งห้องเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์กับครูเมื่อกิจกรรม ในการทำกิจกรรมครูอาจให้เรียนเป็นผู้เลือกระดับเสียงที่ยอมรับได้หรือบางครั้งครูอาจให้เลือก 2 ระดับ

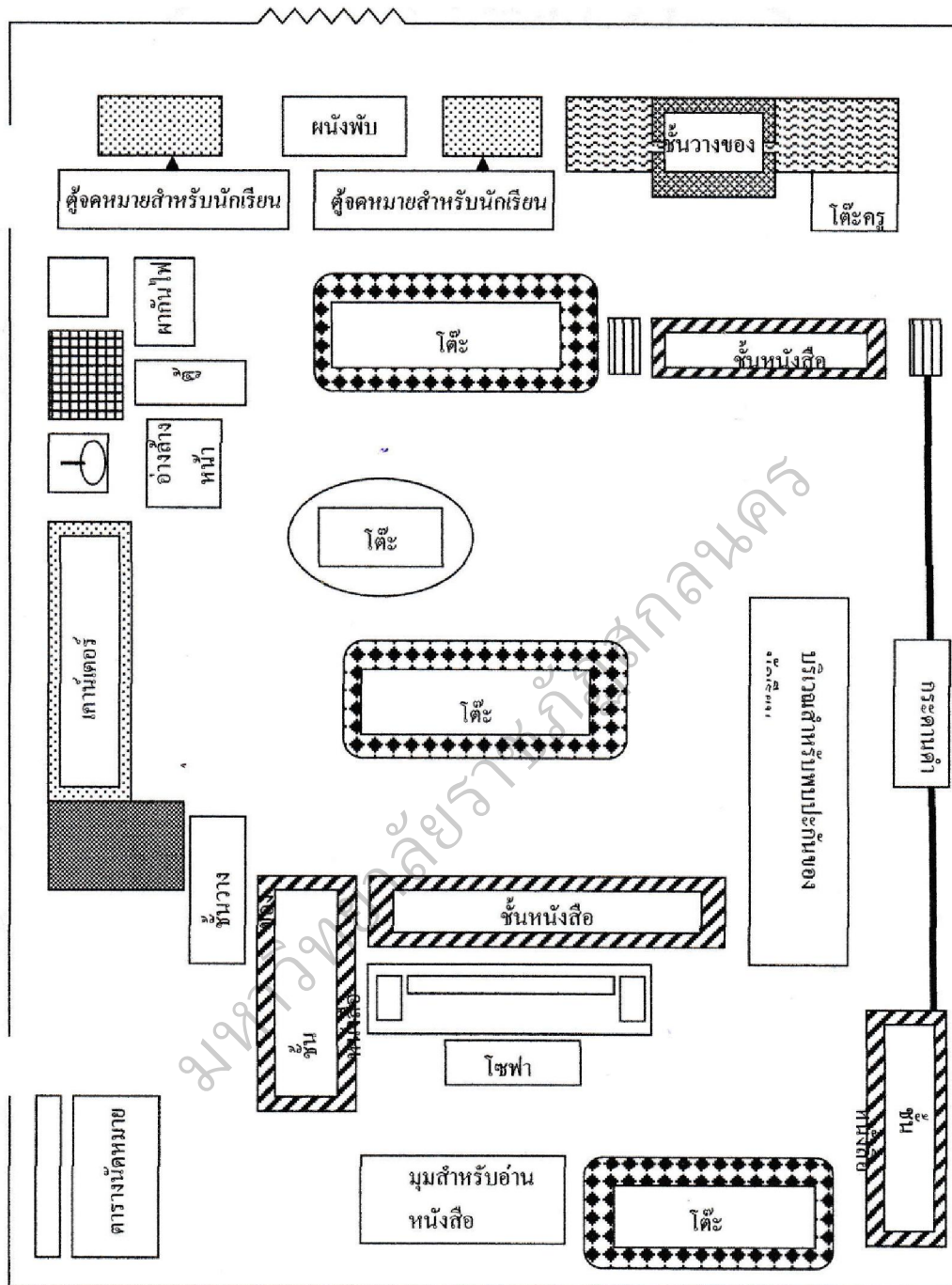
ในการออกแบบห้องเรียนแบบคละชั้นให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะจัดขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียนได้ใช้ประโยชน์จากการใช้สื่อ อุปกรณ์และการทำงานในห้องอย่างเต็มที่ การเคารพกฎกติกาของห้องเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างราบรื่น การออกแบบห้องเรียนคละชั้นควรคำนึงปัจจัยสำคัญๆ ดังนี้ (Vincent, 1999, pp. 9–11 อ้างถึงใน ธรรมนูญ ศรีประเสริฐ, 2558, หน้า 31) ได้แก่ จะจัดชั้นเรียนเพื่อทำกิจกรรมประเภทใด จัดชั้นเพื่อปรับสำหรับกิจกรรมได้อย่างไร จะสื่อสารกับนักเรียนอย่างไรในการใช้บริเวณจัดกิจกรรมแต่ละส่วน ครูคาดหวังต่อบริเวณจัดกิจกรรมนั้นอย่างไรและจะสอนนักเรียนอย่างไร ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างการออกแบบห้องเรียนโดยจัดบริเวณให้เป็นมุมกิจกรรมและมุมการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 2-3



ภาพประกอบ 2 ตัวอย่างการจัดพื้นที่ห้องเรียนสำหรับทำกิจกรรม
(Vincent, 1999, pp. 9-11 อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ ศรีประเสริฐ, 2558, หน้า 32)



ภาพประกอบ 3 ตัวอย่างการจัดพื้นที่ห้องเรียนสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น
(Vincent, 1999, pp. 9-11 อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ ศรีประเสริฐ, 2558, หน้า 33)



ภาพประกอบ 4 ตัวอย่างการจัดพื้นที่แบบยืดหยุ่น
 (Vincent, 1999, pp. 9-11 อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ ศรีประเสริฐ, 2558, หน้า 34)

1.2.4 มุมกิจกรรมเฉพาะ

การทำกิจกรรมในมุมหรือบริเวณที่ได้จัดไว้ต้องสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้ได้สะดวกในบริเวณที่จัดไว้สำหรับนักเรียนทำคนเดียว หมายความว่า ครูต้องจัดโต๊ะนักเรียนแยกออกไปจากบริเวณที่นักเรียนอีกกลุ่มหนึ่งอภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ดังนั้นการจัดโต๊ะเก้าอี้และเฟอร์นิเจอร์ภายในห้องเรียนจึงควรให้เหมาะสมกับชนิดของกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในมุมหรือบริเวณต่างๆ ที่จัดไว้

1.2.5 การปรับวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน

ในห้องเรียนแบบคละชั้นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาคืออายุและความแตกต่างของนักเรียน เช่น ควรพิจารณาขนาดของโต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับนักเรียนหากนักเรียนที่อายุต่างกันมากเป็นต้น

การใช้สื่อการเรียนรู้กับนักเรียนชั้นต้นๆ ที่ยังอ่านหนังสือไม่ได้หรือเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ใช้แถบสีแทนรายวิชาและใช้รูปภาพแทนตัวหนังสือซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของนักเรียน

1.2.6 การจัดที่นั่งแบบยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นเป็นกุญแจสำคัญในการจัดห้องเรียนแบบคละชั้น นักเรียนจะทำงานเคลื่อนที่จากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่งในแต่ละวันบ่อยครั้งที่นักเรียนต้องทำงานคนเดียว บางที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม ดังนั้นการจัดที่นั่งแบบไม่ยืดหยุ่นจึงไม่เหมาะสม การจัดที่นั่งในห้องเรียนแบบดั้งเดิมนักเรียนจะนั่งที่เดิมตลอดและใช้โต๊ะเป็นที่เก็บสมุดหนังสือแต่การจัดที่นั่งในห้องเรียนแบบคละชั้นนักเรียนจะไม่ได้เป็นเจ้าของที่นั่งเดิมตลอดเวลาและสมุดหนังสือจะเก็บไว้ในชั้นที่ครูจัดเตรียมไว้ให้

Collingwood (1991, p. 33) ได้อธิบายถึง การจัดประเภทของการจัดกลุ่มผู้เรียนในห้องเรียนคละชั้นไว้ ดังนี้

1. การจัดกลุ่มผสมความสามารถ (the mixed ability group)

การจัดกลุ่มแบบนี้แต่ละกลุ่มจะมีนักเรียนหลากหลายทักษะและความสามารถ ทั้งเด็กเก่งและเด็กอ่อนอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เด็กอ่อนอาจเก่งในบางเรื่อง เทคนิคการจัดกลุ่มแบบนี้จะใช้เพื่อนช่วยเพื่อน (peer teaching) โดยครูเลือกเอาเด็กเก่งหรือมีอายุมากกว่าทำงานกับเด็กอ่อนหรือมีอายุน้อยกว่า

2. การจัดกลุ่มอายุเดียวกัน (the same age group) การจัดกลุ่มแบบนี้จัดโดยยึดอายุตามปฏิทินของเด็ก ที่พบโดยทั่วไป คือ การแบ่งระดับชั้น การจัดกลุ่มลักษณะนี้สมมติฐานว่าผู้ที่มีอายุเท่ากันจะมีความก้าวหน้ามากหรือน้อยในอัตราเท่ากัน

3. การจัดกลุ่มทางสังคม (the social group) การจัดกลุ่มแบบนี้จัดตามความสัมพันธ์ของเด็กคือเด็กที่เป็นเพื่อนใกล้ชิดหรือมีความสัมพันธ์ทางครอบครัวจะจัดเข้ากลุ่มด้วยกัน

4. การจัดกลุ่มตามความหมาย (the same ability group) การจัดกลุ่มแบบนี้จัดกลุ่มกว้างๆ ตามความสามารถของเด็ก แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ความสามารถสูง ปานกลางและต่ำ

1.3 การบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

1.3.1 แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

1.3.1.1 จัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีหลายชั้นมาเรียนรวมในห้องเรียนเดียวกัน สิ่งที่ควรคำนึงถึงเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้
- 2) สร้างแรงจูงใจเมื่อเด็กเกิดความสนใจ และมีความพึงพอใจในการเรียน
- 3) จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของนักเรียนด้านความพร้อม ความถนัด ความสนใจ ความเชื่อ
- 4) ใช้สื่อในการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้
- 5) จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของนักเรียน
- 6) ห้องเรียนสะอาด จัดเก็บสื่อ วัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้เป็นหมวดหมู่ สะดวกต่อการนำไปใช้
- 7) นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
- 8) มีป้ายนิเทศ หรือที่จัดแสดงผลงานของนักเรียนที่เหมาะสม

1.3.1.2 การจัดตารางเรียน

การจัดตารางเรียนในชั้นเรียนแบบคณะชั้น สามารถจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาหรือจุดเน้นของสถานศึกษาและสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้แบบคณะชั้น เช่น จัดตารางเรียนช่วงเช้า เน้นการเรียนรู้ด้านภาษาและคณิตศาสตร์ ภาคบ่าย จัดรูปแบบบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะสำคัญที่เป็นทักษะร่วมในการแสวงหาความรู้ เช่น ทักษะการคิด ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น

ตาราง 1 ตัวอย่างตารางเรียนระดับชั้น ป. 1-3 ตัวอย่างที่ 1

วัน/เวลา	08.30-12.00 น.		12.00-13.00 น.	13.00-15.30 น.	
จันทร์	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์		วิทยาศาสตร์	บูรณาการ สังคมศึกษา ดนตรี ศิลปะ การงานอาชีพ และเทคโนโลยี สุขศึกษาและ พลศึกษา
อังคาร	คณิตศาสตร์	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ		
พุธ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์		
พฤหัสบดี	คณิตศาสตร์	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ		
ศุกร์	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์		

ตาราง 2 ตัวอย่างตารางเรียนระดับชั้น ป. 1-3 ตัวอย่างที่ 2

เวลา วัน	08.30-09.55	09.55-10.05	10.05-11.30	11.30-12.30	12.30-13.30	13.30-14.30	14.30-15.30
จันทร์	คณิตศาสตร์	ตารางเรียน แบบบูรณาการ	ภาษาไทย	บูรณาการ แบบสห ศาสตร์	วิทยาศาสตร์	บูรณาการ	
อังคาร	ภาษาไทย		คณิตศาสตร์		ดนตรี	ครูพระ	บูรณาการ
พุธ	อังกฤษ		วิทยาศาสตร์		บูรณาการ		พลศึกษา
พฤหัสบดี	คณิตศาสตร์ ภาษาไทย		ภาษาไทย		อังกฤษ	บูรณาการ	ลูกเสือ
ศุกร์	ภาษาไทย		คณิตศาสตร์		บูรณาการ	ชุมนุม	อบรม

ตาราง 3 ตัวอย่างตารางเรียนระดับชั้น ป. 4-6 ตัวอย่างที่ 1

เวลา วัน	09.00- 10.00	10.00- 11.00	11.00- 12.00	12.00 - 13.00	13.00-14.00	14.00- 15.00	15.00-16.00
จันทร์	ภาษาไทย				บูรณาการ	แนะแนว	
อังคาร	คณิตศาสตร์	ภาษาไทย	อังกฤษ		บูรณาการ	ซ่อมเสริม	
พุธ	ภาษาไทย		วิทยาศาสตร์		บูรณาการ	ซ่อมเสริม	
พฤหัสบดี	คณิตศาสตร์		วิทยาศาสตร์		คอมพิวเตอร์	ลูกเสือ	ซ่อมเสริม
ศุกร์	คณิตศาสตร์		อังกฤษ		นาฏศิลป์	ชุมนุม	แนะแนว

ตาราง 4 ตัวอย่างตารางเรียนระดับชั้น ป. 4-6 ตัวอย่างที่ 2

เวลา วัน	08.30-09.55	09.55- 10.05	10.05-11.30	11.30 - 12.30	12.30- 13.30	13.30- 14.30	14.30- 15.30	
จันทร์	ภาษาไทย	พิเศษเตรียมความพร้อม ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	พิเศษเตรียมความพร้อม ภาษาอังกฤษ	อังกฤษ	บูรณาการ		
อังคาร	คณิตศาสตร์		ภาษาไทย		ครูพระ	ขนมไทย/ศิลปะทางเท้า/ เกษตร		
พุธ	วิทยาศาสตร์		ดนตรี		อังกฤษ	วิทยาศาสตร์	พละ	
พฤหัสบดี	ภาษาไทย		คณิตศาสตร์		อังกฤษ	การงาน	ลูกเสือ	
ศุกร์	คณิตศาสตร์		ภาษาไทย		วิทยาศาสตร์	ชุมนุม	อบรม	

1.3.1.3 การเตรียมตัวของครู

ครูผู้สอนในชั้นเรียนแบบคณะชั้น ควรมีการเตรียมตัว ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลเด็กรายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินพื้นฐานด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ เพื่อจัดระดับความสามารถของเด็ก
- 2) ทำกำหนดการสอน ระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และชิ้นงานที่แสดงความสามารถของนักเรียน
- 3) จัดกลุ่มเด็กและเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้
 - จัดกลุ่มย่อยเด็กที่มีความสามารถระดับเดียวกัน
 - จับคู่เด็กที่อยู่ในระดับเดียวกัน หรือต่างชั้นกัน
 - เตรียมกิจกรรมที่ใช้ในช่วงร่วมชั้น จับคู่ กลุ่มย่อย งานเดี่ยว

- เตรียมใบงาน ใบความรู้ แหล่งค้นคว้า

4) จัดระบบการเรียนรู้ โดยหมุนเวียนอย่างเป็นระบบ เช่น กำหนดกลุ่มที่ทำงานอิสระกลุ่มย่อยที่เรียนกับครู การประเมินผล ฯลฯ

1.3.2 แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 32) ริเริ่มจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และมีการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นให้สอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ดังนี้

ตาราง 5 โครงสร้างเวลาเรียนในหลักสูตรสถานศึกษาที่ใช้แผนการเรียนรู้แบบคละชั้น

กลุ่มสาระการเรียนรู้/กิจกรรม	เวลาเรียน					
	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6
ภาษาไทย	200	200	200	160	160	160
คณิตศาสตร์	200	200	200	160	160	160
วิทยาศาสตร์	80	80	80	80	80	80
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	120	120	120	120	120	120
สุขศึกษา และพลศึกษา	80	80	80	80	80	80
ศิลปะ	80	80	80	80	80	80
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	40	40	40	40	40	40
ภาษาต่างประเทศ	40	40	40	40	40	40
รวมเวลาเรียนพื้นฐาน	480	480	480	480	480	480
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	120	120	120	120	120	120
รายวิชา/กิจกรรมที่จัดเพิ่มตามความพร้อมและจุดเน้น	ปีละ 40 ชั่วโมง			ปีละ 40 ชั่วโมง		
รวมเวลาเรียนทั้งหมด	ไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง/ปี					

จากโครงสร้างเวลาเรียนในหลักสูตรสถานศึกษาที่ใช้แผนการเรียนรู้แบบคละชั้น นำไปจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้รายชั้นปี เพื่อเอื้อต่อการจัดชั้นเรียนแบบคละชั้นของแต่ละโรงเรียน ซึ่งมักจะหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงไปทุกปี 5 ชุด ดังนี้

1.3.2.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

1.3.2.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

1.3.2.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

1.3.2.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

1.3.2.5 หน่วยการเรียนรู้บูรณาการ (กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา

ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี)

การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคณะชั้น เน้นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (Unit of Learning) ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการจัดทำหลักสูตรอิงมาตรฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หน่วยการเรียนรู้ของแผนการจัดการเรียนรู้คณะชั้น กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน (Standard-based unit) ประกอบด้วยเป้าหมายด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการคุณธรรม จริยธรรม/ ค่านิยม และกำหนดภาระชิ้นงาน ให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะและเป็นร่องรอยในการประเมินความรู้ความสามารถให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งกำหนดแก่นเรื่องของหน่วยย่อย (Theme) ซึ่งเกี่ยวข้องการหลอมรวมเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้นำมาจัดลำดับความเหมาะสม ความยากง่ายของแต่ละชั้น เรียงลำดับจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แก่นเรื่องเดียวกัน แต่มีลำดับความยากง่ายต่างกัน ดังตาราง 6

ตาราง 6 หน่วยการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	เวลาเรียน (ชั่วโมง)	
		ชั้น ป.1-3	ชั้น ป.4-6
1	รักษ์ความเป็นไทย	15	10
2	คุณค่าแห่งชีวิต	15	10
3	ประโยชน์ใกล้ตัว	15	10
4	มรดกล้ำค่า	15	10
5	รักกันไว้เถิด	10	10
6	ทันคนทันโลก	10	10
7	ธรรมชาติที่รัก	10	10
8	ด้วยแรงแห่งรัก	10	10

ตาราง 6 (ต่อ)

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	เวลาเรียน (ชั่วโมง)	
		ชั้น ป.1-3	ชั้น ป.4-6
9	ชีวิที่เป็นสุข	10	10
10	พลังปริศนา	10	10
11	แดนดินถิ่นคนดี	10	10
12	ภาษาสร้างสรรค์	15	10
13	บันทึกคนดี	15	10
14	สินค้าจากแดนไกล	10	10
15	ยอดปรารถนา	15	10
16	หลักชัยแห่งชีวิต	15	10
รวม		200	160

ตาราง 7 หน่วยการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	เวลาเรียน (ชั่วโมง)	
		ชั้น ป.1-3	ชั้น ป.4-6
1	จำนวนธรรมชาติ	50	40
2	เวลา ชั่ง วัด	20	10
3	สารพัดเรขาคณิต	18	18
4	พีชคณิตแบบ	12	12
5	การบริหารจำนวน	59	59
6	ชวนใช้เรื่องเงิน	9	9
7	ผลิตเพลินด้วยมิติ	7	7
8	สถิติน่ารู้	5	5
9	ทบทวน	20	-
รวม		200	160

ตาราง 8 หน่วยการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	เวลาเรียน (ชั่วโมง)	
		ชั้น ป.1-3	ชั้น ป.4-6
1	มหัศจรรย์ธรรมชาติ	34	34
2	สารรอบตัว	19	19
3	แรงและการเคลื่อนที่	5	5
4	พลังงานเพื่อชีวิต	10	10
5	การเปลี่ยนแปลงของเปลือกโลก	6	6
6	ท้องจักรวาล	6	6
รวม		80	80

ตาราง 9 หน่วยการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	เวลาเรียน (ชั่วโมง)	
		ชั้น ป.1-3	ชั้น ป.4-6
1	My English	10	10
2	All about me	10	10
3	Family	10	10
4	School	10	10
5	Body & Health	10	10
6	Nature	10	10
7	Food & Drink	10	10
8	Number & Color	10	10
รวม		80	80

1.3.3 หน่วยการเรียนรู้บูรณาการ

หน่วยการเรียนรู้บูรณาการ เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเนื้อหาจากสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี บูรณาการหลอมรวมกัน กำหนดเป็นหัวเรื่อง (Theme) โดยแต่ละหัวเรื่อง จะมีรายวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นแกนหลัก แล้วตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้เดียวกันตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ 10 หน่วย ดังนี้

ตาราง 10 หน่วยการเรียนรู้บูรณาการ

รายวิชาที่เป็นแกน	หน่วยที่	ชื่อหน่วย	เวลาเรียน (ชั่วโมง)	
			ชั้น ป.1-3	ชั้น ป.1-6
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	1	ชีวิตพอเพียง	35	40
		หน่วยย่อยที่ 1 เศรษฐศาสตร์ในชีวิตประจำวัน	18	20
		หน่วยย่อยที่ 2 สถาบันทางเศรษฐกิจ	17	20
สุขศึกษา พลศึกษา	2	สุขภาพดี ชีวิตเป็นสุข	38	40
		หน่วยย่อยที่ 1 รักตัวเรา	16	
		หน่วยย่อยที่ 2 สนุกกับเกมกีฬา	12	
		หน่วยย่อยที่ 3 เสริมสร้างสุขภาพ	10	
		หน่วยย่อยที่ 1 รักตัวเรา	-	6
		หน่วยย่อยที่ 2 เผื่อแผ่ดูแลครอบครัว	-	9
		หน่วยย่อยที่ 3 สนุกกับเกมกีฬา	-	14
		หน่วยย่อยที่ 4 เสริมสร้างสุขภาพ	-	11
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	3	คุณธรรมนำไทย	35	40
		หน่วยย่อยที่ 1 ศาสนานำรู้	13	15
		หน่วยย่อยที่ 2 นำสู่ศาสนาพิธี	7	10
		หน่วยย่อยที่ 3 วิถีพุทธ	15	15
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	4	คนดีศรีแผ่นดิน	30	30
		หน่วยย่อยที่ 1 ตันกล้าคนดี	12	12
		หน่วยย่อยที่ 2 สิทธิเด็กไทย	9	9
		หน่วยย่อยที่ 3 วิถีประชาธิปไตย	9	9

ตาราง 10 (ต่อ)

รายวิชาที่เป็น แกน	หน่วยที่	ชื่อหน่วย	เวลาเรียน (ชั่วโมง)	
			ชั้น ป.1-3	ชั้น ป.1-6
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	5	รักโลก รักสิ่งแวดล้อม	35	40
		หน่วยย่อยที่ 1 ผึกคิดวิธีใช้	5	7
		หน่วยย่อยที่ 2 หลากหลายธรรมชาติ	8	8
		หน่วยย่อยที่ 3 ซึมซับการเปลี่ยนแปลง	8	9
		หน่วยย่อยที่ 4 หวงแหวนสิ่งแวดล้อม	9	10
		หน่วยย่อยที่ 5 ถึงพร้อมความร่วมมือ	5	6
การงานอาชีพ และ เทคโนโลยี	6	เด็กไทยรู้ทันเทคโนโลยี	40	40
		หน่วยย่อยที่ 1 สร้างนิสัยรักงานบ้าน	10	10
		หน่วยย่อยที่ 2 สร้างสรรค์เครื่องมือใช้	10	10
		หน่วยย่อยที่ 3 สร้างสื่อทันสมัย	20	20
การงานอาชีพ และ เทคโนโลยี	7	วิถีชีวิตมีค่าเพาะต้นกล้าอาชีพ	19	40
		หน่วยย่อยที่ 1 งานบ้าน งานเมือง	7	14
		หน่วยย่อยที่ 2 งานเกษตรน่ารู้	6	10
		หน่วยย่อยที่ 3 สร้างสรรค์งานประดิษฐ์	6	10
		หน่วยย่อยที่ 4 อาชีพสุจริต	-	6
ศิลปะ	8	สุนทรียศิลป์	38	40
		หน่วยย่อยที่ 1 ทักษะศิลป์	15	15
		หน่วยย่อยที่ 2 ดนตรี	210	12
		หน่วยย่อยที่ 3 นาฏศิลป์	13	13
ประวัติศาสตร์	9	ถิ่นไทยวิถีศิลป์	30	30
		หน่วยย่อยที่ 1 เจาะเวลาหาอดีต	5	5
		หน่วยย่อยที่ 2 แลหลังมองไกลไปอนาคต	10	7
		หน่วยย่อยที่ 3 ชาติไทย	15	18
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	10	อาเซียนศึกษา	20	20
		หน่วยย่อยที่ 1 รู้จักอาเซียน	2	2
		หน่วยย่อยที่ 2 ประเทศในกลุ่มอาเซียน	10	10
		หน่วยย่อยที่ 3 ประชาคมอาเซียน	7	7
		หน่วยย่อยที่ 4 การเตรียมตัวสู่อาเซียน	1	1
รวม			320	360

1.3.4 แนวทางการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นไปใช้

การนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นไปใช้ ซึ่งจัดทำโดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ครูผู้สอนสามารถดำเนินการ ดังนี้

1.3.4.1 ศึกษาข้อมูลนักเรียนในห้องเรียนแบบคละชั้นเป็นรายบุคคลเพื่อ เตรียมการจัดกลุ่มสำหรับการเรียนรู้ กิจกรรมต่างๆ ตามแผนการจัดการเรียนรู้

1.3.4.2 ศึกษารายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการ เรียนรู้ของชั้นเรียนที่นำมาสอนแบบคละชั้น

1.3.4.3 วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ นำมาจัดทำกำหนดการสอน รายสัปดาห์ เป็นการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ในชั้นที่นำมาคละชั้น จะทำให้มองเห็น ความเชื่อมโยงของเป้าหมายการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้แต่ละลักษณะกลุ่มและภาระ ชีงงานของนักเรียนแต่ละชั้น เพื่อนำมาวางแผนการคละชั้นว่าจะคละโดยใช้แผนการจัด การเรียนรู้ใดเป็นแกน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมรวมชั้น

1.3.4.4 กำหนดรูปแบบการเรียนรู้รายสัปดาห์ของนักเรียนโดยวิเคราะห์ มาจากกำหนดการสอนรายสัปดาห์ของครู เพื่อให้นักเรียนทราบล่วงหน้าว่านักเรียนต้องมี ภาระงานอะไรบ้างในแต่ละสัปดาห์

1.3.4.5 การจัดเตรียมสื่อ เอกสาร ใบงาน ใบความรู้ สื่อการเรียนรู้ เตรียมสถานที่ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เตรียมตัวครูและเตรียมนักเรียน ในแผน การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ได้มีการจัดทำใบงาน ใบความรู้ ไว้เป็นตัวอย่างให้ครูนำไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว ครูเพียงพิจารณาว่าเหมาะสมกับนักเรียนหรือไม่ ถ้าเหมาะสมอาจนำไปถ่ายสำเนาเพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ให้นักเรียน ในบางกรณี หากใบงาน ใบความรู้มีเนื้อหา มาก ครูอาจใช้วิธีเขียนบนกระดานดำ หรือพิมพ์ใน คอมพิวเตอร์แทน หรือบางครั้งอาจให้นักเรียนทำในสมุด หนังสือแบบฝึกหัด ฯลฯ รวมทั้งมี การประสานการใช้แหล่งเรียนรู้หากครูมีการเตรียมพร้อมจะทำให้การเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.3.4.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการที่แผนการจัดการเรียนรู้ กำหนด โดยครูสามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มเติม กิจกรรม สื่อได้ตามความเหมาะสม การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ ดังนั้น

การแบ่งกลุ่มและเสียนกลุ่มจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ครูควรจัดกิจกรรมให้ครบกระบวนการตามแผนการจัดการเรียนรู้

1.3.4.7 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ครูอาจใช้เครื่องมือที่แผนการจัดการเรียนรู้กำหนดไว้ หรืออาจนำเครื่องมืออื่นๆ ที่เหมาะสมมาใช้ก็ได้ ครูควรมีการบันทึกผลตามตัวชี้วัดหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ของแผนการจัดการเรียนรู้ครั้งนั้นๆ ของนักเรียนไว้ด้วยเพื่อสะดวกในการตรวจสอบการผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด

1.3.4.8 การสอนซ่อมเสริมนักเรียนตามสภาพจริงเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3.4.9 บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ที่สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำขึ้น เป็นแผนแยกชั้นรายปี ครูผู้สอนที่ใช้แผนดังกล่าว มีแนวทางการบันทึกผลหลังการเรียนรู้ ได้ดังนี้

- 1) บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้ลงในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้
- 2) ทำเอกสารแบบบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมแยกออกมาจากแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถเพิ่มเติม แก้ไขเปลี่ยนแปลงในแผนการจัดการเรียนรู้ได้ทันที
- 3) หากพบปัญหา อุปสรรค ข้อผิดพลาด ความไม่สมบูรณ์ ความไม่ชัดเจนของแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถเพิ่มเติม แก้ไขเปลี่ยนแปลงในแผนการจัดการเรียนรู้ได้ทันที
- 4) ครูผู้สอนสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ 2 หรือ 3 ชั้นปีมาพัฒนาเป็นแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของตนเองโดยหลอมรวมกิจกรรมรวมชั้น ระบุกิจกรรมย่อย จับคู่ กิจกรรมเดี่ยวให้เหมาะสมกับกลุ่มและระดับชั้นของนักเรียน เพื่อใช้จัดการเรียนรู้และพัฒนาเป็นผลงานของตนเองต่อไป

นอกจากนี้ในห้องเรียนแบบคละชั้นการออกแบบแผนการสอนครูต้องตั้งวัตถุประสงค์โดยเน้นที่ระดับความรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคลที่นักเรียนสามารถมีสัมฤทธิ์ผล ครูใช้วิธีการสอนหลากหลายเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ได้ บทบาทครูในห้องเรียนรวมแบบคละชั้น ยูเนสโก (UNESCO, 2015, p. 88) ได้เน้นบทบาทของครูที่มีต่อกระบวนการสอนในห้องเรียนแบบคละชั้น ไว้ดังนี้

1. ครูควรพิจารณาประสบการณ์ในอดีตของนักเรียนแต่ละคน สীลาในการเรียนรู้และสิ่งที่นักเรียนชื่นชอบ
2. พัฒนากิจกรรมและคำถามเพื่อจุดมุ่งหมายตามระดับความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของนักเรียน
3. ปรับระดับความคาดหวังของนักเรียนบางคนรวมถึงปรับจุดมุ่งหมายปรี้อผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามระดับความสามารถของนักเรียน
4. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น การเรียนเป็นรายบุคคล การทำงานเป็นกลุ่มและการทำงานเป็นกลุ่มเล็ก
5. ให้นักเรียนเลือกตัดสินใจในการแสดงออกถึงสิ่งที่เขาเข้าใจความรู้หรือแสดงความสามารถออกมาด้วยวิธีการที่เขาทำได้
6. ยอมรับในวิธีการแสดงความรู้ของนักเรียนและแสดงออกของทุกคนมีคุณค่าเท่ากัน
7. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่บนฐานของวัตถุประสงค์เป็นรายบุคคลและความก้าวหน้าของแต่ละคน

1.3.5 กิจกรรมการสอนในห้องเรียนคละชั้น

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคละชั้น ครูจะดูแลนักเรียนมากกว่า 1 ชั้นเรียน ดังนั้นกิจกรรมที่ครูจัดเตรียมอย่างหลากหลายให้แก่ักเรียนแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละคน โดยมีกิจกรรมพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1.3.5.1 กิจกรรมสอนรวมชั้น เป็นกิจกรรมเตรียมความพร้อม นำเข้าสู่บทเรียนทบทวนความรู้เดิม กิจกรรมนี้มีความสำคัญมากเนื่องจากครูจำเป็นต้องชี้แจงกิจกรรมหลักที่จะเรียนรู้ในแต่ละวันพร้อมทั้งมอบหมายงานให้เด็กแต่ละกลุ่มก่อนที่เด็กจะแยกกันไปทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นใน 1 วัน เด็กแต่ละกลุ่มจะหมุนเวียนกิจกรรมสลับกัน ระหว่างการทำงานกลุ่มย่อย การเรียนรู้แบบจับคู่ การทำงานเดี่ยว และการเรียนรู้กับครูในกลุ่มเฉพาะแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมหลักดังกล่าวนี้ โดยเฉพาะการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นหน่วยเรื่องเดียวกัน แต่มีกิจกรรมสำหรับเด็กแต่ละชั้นต่างกัน ตามระดับการเรียนรู้ของเด็ก ครูผู้สอนสามารถจัดทำใบความรู้ ใบงาน หรือกิจกรรมเพิ่มเติมได้ให้เหมาะสมกับความสามารถของเด็กในแต่ละโรงเรียน

1.3.5.2 กิจกรรมจับคู่ อาจจับคู่เด็กที่เรียนระดับชั้นเดียวกัน หรือจับคู่เด็กต่างระดับชั้น

1.3.5.3 กิจกรรมกลุ่มย่อย ครูวิเคราะห์ความสามารถเด็กและจัดกลุ่มเด็กที่มีความสามารถใกล้เคียงกันให้ทำงานร่วมกัน โดยครูจัดใบงานหรือใบกิจกรรมที่สอดคล้องกับระดับความสามารถของเด็กแต่ละกลุ่ม

1.3.5.4 กิจกรรมการสอนโดยกลุ่มเพื่อน (เพื่อสอนเพื่อน) และการสอนข้ามกลุ่มอายุ

1.3.5.5 กิจกรรมการทำงานรายบุคคล

1.3.5.6 กิจกรรมการเรียนรู้กับครูเป็นกลุ่มย่อย

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ทำให้เด็กแต่ละคนมีงานที่ได้รับมอบหมาย ตามระดับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ตลอดจนมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กด้วยกัน รู้จักเป็นผู้ให้และผู้รับ มีวินัยในตนเอง สามารถรับผิดชอบตนเองได้เป็นอย่างดี ลักษณะการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้ครูมีเวลาดูแลเด็กเป็นรายบุคคลและกลุ่มย่อยได้ครบถ้วน

จากการอธิบายถึงหลักการจัดการเรียนรวมแบบคละชั้นมาแล้วจะทำให้สามารถเห็นแนวทางการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันหลากหลาย วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบคละชั้นนั้น Peterson (2007, p. 15) ได้อธิบายไว้ว่า การกำหนดระดับเป้าหมายของการเรียนและกิจกรรม เริ่มจากครูเป็นผู้ศึกษาเป้าหมายการเรียนรู้ กิจกรรมและวิธีการปฏิบัติสำหรับนักเรียนที่มีระดับความสามารถต่างกันครูอาจเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถสูงสุดก่อน ต่อมาเป็นนักเรียนที่มีความสามารถต่ำที่สุดและสุดท้ายจึงเป็นนักเรียนที่มีความสามารถปานกลางหรือบางที่อาจเริ่มจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ก่อนแล้วจึงมากำหนดเป้าหมายทางวิชาการการวางแผนเหล่านี้จะช่วยให้ครูมั่นใจว่าจะสามารถนำนักเรียนสู่เป้าหมายของหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการสอนได้ กิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้นจะใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่แตกต่างกันไปและขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นแบบงานกลุ่มหรืองานเดี่ยว การแบ่งเป้าหมายการเรียนรู้อาจจะแบ่งได้เป็นหลายระดับความสามารถของนักเรียน

1.4 การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 5-10) กล่าวว่า หลักสูตรได้ระบุสิ่งที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการของ ผู้เรียน รวมทั้งแนวทางในการดำเนินให้บรรลุเป้าหมาย ในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้ใช้หลักสูตร จึงต้องวิเคราะห์ จุดหมายของหลักสูตรให้เป็นจุดประสงค์การเรียนการสอนที่ชัดเจนเพื่อจะได้จัด กิจกรรม หรือกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามที่จุดประสงค์ การเรียนการสอนกำหนด และการที่ผู้ใช้หลักสูตรจะตรวจสอบหรือทราบว่าผลเกิดจากการเรียนการสอนเป็นอย่างไร มีสิ่งใดบ้างต้องปรับปรุงแก้ไข และผู้เรียนได้บรรลุหรือ พัฒนาความก้าวหน้าตรงตามจุดประสงค์การเรียนการสอนที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใดนั้น ก็ต้องมีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและขาดเสียมิได้ ความหมายและความสัมพันธ์ของการวัดและ การประเมินผล ในยุคแรกของการใช้การประเมินผล คือ ตั้งแต่ ค.ศ.1950 การประเมินผล จะเป็น การทดสอบโอคิวเป็นหลัก ผลจากการวัดจะบอกความสามารถได้ว่าความฉลาดอยู่ในระดับใด ดังนี้ ความหมายดั้งเดิมของการประเมินผล คือ การวัดผล (Measurement) นั่นเอง

การวัด คือกระบวนการกำหนดค่า/ตีค่าคุณสมบัติของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือ ของบุคคลเป็นตัวเลข โดยใช้เครื่องมือเป็นหลักในการวัดส่วน

การประเมินผล คือกระบวนการพิจารณาคัดสินคุณค่าของวัตถุ คน สิ่งของ หรือการดำเนินงาน/กิจกรรมว่าบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มาก น้อยเพียงใด หรือมีดีหรือเลวเพียงใด โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวัดเป็นหลัก

เมื่อเปรียบเทียบความหมายของการวัดและประเมินผลแล้ว จะพบว่ามีความ แตกต่างอย่างชัดเจน นักศึกษาหรือครูอาจจะทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามี ปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร แต่ไม่สามารถจะชี้ขาดหรือตัดสินได้ว่าผลจากการวัดใน สิ่งดังกล่าวดีหรือไม่ดี ใช้ได้หรือใช้ไม่ได้ ยกตัวอย่างเช่น ครูพลละอาจวัดจำนวนครั้งที่ นักเรียนสามารถกระโดดเชือกได้ภายใน 1 นาที หรือนักการศึกษาสามารถวัดคะแนน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ทำข้อสอบวิชาคณิตศาสตร์ แต่ทั้งครูพลละและนักการศึกษาจะทำ ให้ผลการวัดเกิดคุณประโยชน์ได้นั้น ก็ต้องนำผลดังกล่าวมาพิจารณาและประเมินตัดสินว่า นักเรียนมีความสามารถในการกระโดดเชือกได้ดีหรือไม่ดี สอบวิชาคณิตศาสตร์ได้หรือตก โดยนำผลการวัดที่ได้หรือข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criteria)

ที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่ต้องการ (ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาก็ คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา หรือจุดประสงค์นั่นเอง) การเปรียบเทียบนี้เรียกว่าการประเมินค่า (Assessment or Value Judgments) จากนั้นจึงจะตัดสินใจจากการเปรียบเทียบของผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าสูงต่ำกว่ากันขนาดไหน ดังนั้น การประเมินผลจึงมีองค์ประกอบหลัก 3 อย่างคือ

1. ผลการวัด (Measurement) เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่ประเมินว่ามีปริมาณหรือคุณสมบัติอย่างไร
2. เกณฑ์การพิจารณา (Criteria) เป็นมาตรฐานที่ใช้เปรียบเทียบกับผลการวัด
3. การตัดสินใจ (Decision) เป็นการตัดสินใจคุณค่าด้วยการเปรียบเทียบระหว่างผลการวัดเกณฑ์

1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนกับการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการสอนอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์นั้น ครูผู้สอนควรมีการตรวจสอบโดยวัดและประเมินความรู้ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานของผู้เรียนแต่ละคนก่อนที่จะสอนรายวิชาหรือหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน กล่าวคือ จะได้ทราบว่าความรู้ความสามารถของผู้เรียนในเรื่องใดที่ยังขาดและต้องรีบเสริมให้เกิดขึ้นก่อน หรือความรู้ความสามารถได้รู้แล้วจะได้ไม่ต้องเรียนซ้ำ เพื่อจะได้วางแผนและจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนก่อนการสอนจริง ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุจุดประสงค์ได้ดีขึ้น ในขณะที่ดำเนินการสอน ครูผู้สอนยังสามารถทำการวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะๆ เพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้าและปัญหาในการเรียนเรื่องนั้นๆ ของผู้เรียนจะได้แก้ไขซ่อมเสริมก่อนที่จะเรียนเรื่องอื่นต่อไป นอกจากนี้ผลจากการวัดและประเมินยังช่วยครูผู้สอนในการปรับปรุงการสอนของตนให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียนอีกด้วย การวัดและประเมินผลระยะนี้มักจะกระทำหลักจากจบบทเรียนในแต่ละช่วง หรือหลังจากจบเนื้อหาในแต่ละตอน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้เวลามากมายในการวัด หลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอนแล้ว ครูผู้สอนยังสามารถจัดทำกรวัดและประเมินผู้เรียน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมหรือคุณสมบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในจุดประสงค์ หรือไม่ เก่ง/อ่อนในเรื่องใด ครูผู้สอนจะได้

นำไปปรับปรุงการสอนโดยส่วนรวมในครั้งต่อไป การวัดและประเมินผลในระยะนี้มักจะกระทำเมื่อสิ้นสุดการสอนในหนึ่งภาคเรียน หรือเมื่อจบเนื้อหาวิชาเป็นส่วนใหญ่

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าการวัดและประเมินผลภาคเรียนมีความสัมพันธ์กับการสอนใน 3 ระยะ ดังนี้

1.4.1.1 ก่อนการสอน

1.4.1.2 ขณะดำเนินการสอน

1.4.1.3 หลังการสอนสิ้นสุดลง

1.4.2 ขั้นตอนในการวัดและประเมินผลการเรียน

1.4.2.1 การกำหนดจุดประสงค์ในการวัดและประเมินผลการเรียน

ก่อนที่จะวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ครูผู้สอนควรที่จะกำหนดจุดประสงค์ก่อนว่าจะวัดอะไร วัดแค่ไหน และวัดเพื่ออะไร (ซึ่งการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดและประเมินผลการเรียนควรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการสอน) เพราะการสอนกับการวัดและประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน ดังนั้นเมื่อจุดประสงค์ในการสอนช่วยครูผู้สอนให้มีเป้าหมายในการสอนชัดเจน ก็ย่อมเป็นประโยชน์ต่อการวัดและประเมินผลด้วย

1.4.2.2 การเลือกและสร้างเครื่องมือ เมื่อทราบว่าการวัดและประเมินผล

ครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายอย่างไร และต้องการจะวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมใดของผู้เรียน ขั้นต่อไปก็ควรพิจารณาว่า ในการวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่กำหนดไว้ นั้น ควรใช้เครื่องมืออะไรบ้างจึงจะวัดได้ตรงตามความต้องการอย่างครบถ้วน เพราะเครื่องมือในการวัดมีหลายอย่าง บางอย่างก็เหมาะสมกับ การวัดพฤติกรรมบางชนิด การวัดแต่ในละครึ่งจึงต้องเลือกเครื่องมือให้เหมาะสม หรืออาจต้องใช้เครื่องมือหลายๆ ชนิดประกอบกัน เพื่อวัดพฤติกรรมด้านต่างๆ ครบทุกด้านตามจุดประสงค์

1.4.2.3 การนำเครื่องมือไปทำการสอบวัดผู้เรียน ครูผู้สอนหรือผู้คุมสอบ

ควรจัดเตรียม สภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อให้ให้นักเรียนทำข้อสอบหรือแก้ปัญหาได้อย่างเต็มความสามารถ ไม่ให้สิ่งรบกวนสมาธิหรือเวลาของผู้เข้าสอบ รวมทั้งกำหนดเวลาสอบให้เหมาะสม

1.4.2.4 การตรวจและนำผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ในขั้นนี้เป็น

การรวบรวมและแปลงคำตอบของผู้เรียนให้เป็นคะแนนแล้วจดบันทึกไว้ จากนั้นจึงรวบรวมคะแนนของผู้เรียนที่ได้จากการวัดทุกชนิดจากทุกระยะมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4.2.5 การประเมินผล เป็นการตัดสินว่าผู้เรียนมีความสามารถขนาดไหน สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ แต่ละคนได้เกรดอะไร ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนเป็นเช่นไร

1.4.3 วิธีการวัดผลการเรียน

การประเมินผลที่ดีควรมีขอบเขตกว้างขวางและใช้วิธีการหลายๆ แบบ ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้วัดผลอย่างถูกต้อง วิธีการวัดผลการเรียนมีหลายอย่างเริ่มตั้งแต่การสังเกตไปจนถึงการทดสอบ ซึ่งพอจะจำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. การวัดโดยใช้การทดสอบ (Testing Technique)
2. การวัดโดยไม่ใช้การทดสอบ (Non-testing Technique)

1.4.3.1 การวัดโดยใช้การทดสอบ เป็นการวัดโดยมีแบบทดสอบ (Test) เป็นเครื่องมือในการวัดแบ่งออกเป็น 3 ชนิดคือ

ก) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) เป็นข้อสอบที่มุ่งวัดคุณลักษณะทางด้านความรู้ ความคิดและความสามารถ หรือพุทธิพิสัย แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ (1) แบบทดสอบที่ครูสร้างเอง (Teacher-made Test) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเพื่อทดสอบความรู้ ความสามารถ และทักษะของนักเรียนในชั้นเรียน สอบเสร็จแล้วก็อาจทิ้งไปแล้วสร้างใหม่ในการสอบคราวหน้า หรือปรับปรุงดัดแปลงข้อสอบเก่ามาใช้ใหม่ (2) แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized Test) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่สร้างและผ่านกระบวนการพัฒนาจนมี คุณภาพได้ มาตรฐาน ส่วนใหญ่จะใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์แบบรวบยอด

ข) แบบทดสอบวัดความถนัดและเชาว์ปัญญา (Aptitude and Intelligence Test) เป็นข้อสอบที่มุ่งวัดคุณลักษณะทางด้านพุทธิพิสัยและทักษะพิสัย เป็นข้อสอบที่วัดความสามารถของนักเรียนว่าจะเรียนได้มากน้อยแค่ไหน หรือมีความถนัดในทางใด

ค) แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personality Test) หรือวัดการปรับตัว (Adjustment Test) บางตำราก็เรียกว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพและสถานภาพทางสังคม (Personal-social Test) แบบทดสอบชนิดนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกหรือจิตพิสัย เช่น เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ฯลฯ และวัดบุคลิกภาพของบุคคล เช่น การปรับตัวในสังคม ฯลฯ

ส่วนรูปแบบ (format) ของข้อสอบมี 3 รูปแบบเช่นกันคือ (1) ข้อสอบแบบปากเปล่า (Oral Test) ซึ่งเป็นการสอบแบบใช้วาจาหรือคำพูดระหว่างผู้สอบและ

ผู้ถูกสอบโดยตรง มักต้องสอบเป็นรายบุคคล (2) ข้อสอบแบบข้อเขียน (Written Test) ซึ่งแบ่งเป็นแบบความเรียงหรือที่เรียกว่าอัตนัยและปรนัย ซึ่งผู้สอบต้องเขียนหรือทำเครื่องหมายในแบบทดสอบ (3) ข้อสอบแบบภาคปฏิบัติ (Performance Test) ซึ่งเป็นการสอบโดยให้ผู้สอบแสดงพฤติกรรมด้วยการปฏิบัติจริง มักเน้นในวิชาที่มีภาคปฏิบัติเป็นหลัก เช่น ศิลปะ ดนตรี พละ เป็นต้น ข้อสอบแบบนี้เหมาะใช้วัดด้านทักษะพิสัย แต่ผู้สอนต้องไม่คำนึงแต่ด้านผลปฏิบัติ (product) เท่านั้น ควรเน้นด้านวิธีการปฏิบัติ (procedure) ด้วย

1.4.3.2 การวัดไม่ใช้การทดสอบ เป็นการวัดโดยวิธีเหล่านี้คือ

ก) การสอบถาม (Questioning) เป็นการใช้รายการคำถามที่เตรียมไว้เป็นชุดเพื่อถามในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วส่งไปให้ผู้ตอบหรือนักเรียนอ่านและเขียนตอบส่งกลับมา มักใช้ถามข้อเท็จจริง (facts) และความคิดเห็นต่างๆ (พุทธิพิสัยและจิตพิสัย) ครูอาจใช้เครื่องมือซึ่งได้แก่แบบสอบถามแบบปิด (Closed form) คือเป็นแบบสอบถามที่คำถามแต่ละข้อมีตัวเลือกหรือคำตอบให้นักเรียนเลือกตอบ หรือใช้แบบสอบถามเปิด (Open-ended form) คือเป็นแบบสอบถามที่คำถามแต่ละข้อเว้นที่ให้ผู้ตอบเขียนคำตอบลงไปเอง มักใช้กับการเรียนการสอนในระดับสูง

ข) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการพูดคุย สนทนา หรือซักถามกันระหว่างครูกับนักเรียนหนึ่งคนหรือมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไปอาจเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ และอาจมีการกำหนดคำถามต่างๆ ไว้ล่วงหน้า หรือไม่มีการกำหนดคำถามที่แน่นอนแต่มีเพียงประเด็นคำถามต่างๆ ไว้ล่วงหน้า หรือไม่มีการกำหนดคำถามที่แน่นอนแต่มีเพียงประเด็นคำถามกว้างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เท่านั้นก็ได้ ในการสัมภาษณ์นั้น หากใช้วัดคุณลักษณะทางด้านจิตพิสัย เช่น ความคิดเห็นหรือความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะเรียกว่า “การสัมภาษณ์” แต่หากคำถามที่ใช้ถามเป็นการวัดคุณลักษณะทางด้านความรู้ความคิด (พุทธิพิสัย) หรือต้องการทราบระดับการเรียนรู้ของนักเรียน จะเรียกว่า “การสอบปากเปล่า” (Oral Testing)

ค) การสังเกต (Observation) เป็นการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าศึกษาพฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน โดยที่ครูอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน หรือไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเช่นการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนขณะที่กำลังเล่นเกมสต่างๆ ก็ได้ และการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนของครูนั้นอาจจะเฝ้าดูพฤติกรรมต่างๆ โดยที่ไม่ได้กำหนดจุดประสงค์ของการสังเกตไว้ล่วงหน้า ไม่ได้วางแผนว่า

จะสังเกตอะไร แต่จะจดบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้ทั้งหมด หรือครูอาจจะเฝ้าดูอย่างมีการเตรียมการในสิ่งที่ต้องการสังเกตหรือจะเฝ้าดูไว้ล่วงหน้าแล้วจดบันทึกเฉพาะข้อมูลที่ต้องการศึกษาเท่านั้น มักใช้วัดคุณลักษณะทางด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัย

ง) การวัดผลงาน (Product Evaluation) บางทีเรียกว่า “การตรวจผลงาน” เป็นการวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านรูปธรรมมากกว่านามธรรม นักเรียนต้องมีผลงานที่ใช้วัด ส่วนผู้ประเมินหรือผู้ตรวจผลงานต้องตั้งเกณฑ์ในการวัดไว้ล่วงหน้า ซึ่งในแต่ละเกณฑ์อาจมีน้ำหนักเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ เช่น ถ้าผลงานนั้นๆ มุ่งที่ความประณีตสวยงาม เกณฑ์ในข้อนี้จะมีค่าน้ำหนักสูงกว่าเกณฑ์อื่นๆ เป็นต้น

1.4.4 ลักษณะที่ดีของการวัดผลและประเมินผลการเรียน

ในการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ครูผู้สอนต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนที่ดีนั้นมีลักษณะ ดังนี้

1.4.4.1 การวัดและประเมินผลต้องยึดจุดประสงค์เป็นหลัก

1.4.4.2 การวัดผลการเรียนของนักเรียนบางด้าน เช่น ด้านจิตพิสัย

ด้านทักษะพิสัย ไม่ควรใช้เครื่องมือเพียงอย่างเดียว เช่น ข้อทดสอบ ควรใช้วิธีการวัดผลวิธีอื่นๆ ประกอบด้วย เพื่อให้ได้ ข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมินผลการเรียน

1.4.4.3 การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนควรดำเนินการบ่อยครั้ง อาจดำเนินการทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และภายหลังการเรียน

1.4.4.4 เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของนักเรียนควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.4.4.5 นักเรียนคนใดมีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อน ซึ่งทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครูควรหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เช่น การสอนซ่อมเสริม เป็นต้น

1.4.4.6 ครูต้องนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลการเรียนมาเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น

1.4.4.7 ครูควรเตรียมหรือสร้างเครื่องมือวัดผลแล้วตั้งเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า และใช้เครื่องมือวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับจุดประสงค์

1.4.4.8 การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนบางวิธีควรใช้ภาษาหรือถ้อยคำ และเวลา ให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะและระดับชั้นของนักเรียน เช่น การสัมภาษณ์หรือการสอบปากเปล่าการใช้ข้อทดสอบ เป็นต้น

1.4.5 ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียน

การวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนมีประโยชน์อย่างมากทั้งแก่ผู้เรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.4.5.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนรู้ระดับความสามารถในแต่ละด้าน และภาพรวมของตน รู้สิ่งที่บกพร่องที่ควรแก้ไขหรือซ่อมเสริมเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกวิชาเอก โปรแกรม หรือวิชาต่างๆ ต่อไป รวมทั้งกระตุ้นให้ตื่นตัวในการเรียนยิ่งขึ้น

1.4.5.2 ประโยชน์ต่อครูผู้สอนทำให้รู้พื้นฐานความรู้ความสามารถของผู้เรียน เป็นข้อมูลในการพิจารณาเสนอซ่อมเสริมแก่ผู้เรียน ช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนได้ตรงจุด ช่วยในการจัดกลุ่มผู้เรียนเพื่อทำกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูผู้สอนทราบคุณภาพการสอนของตนเอง และสามารถปรับปรุง แก้ไขวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4.5.3 ประโยชน์ต่อครูแนะแนว ช่วยให้รู้จุดเด่น ข้อบกพร่องหรือปัญหา และรายละเอียดต่างๆ ของผู้เรียนอันเป็นประโยชน์ต่อการให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ ช่วยในการสำรวจความถนัดและความสนใจของผู้เรียนช่วยในการแนะแนวทั้งด้านการเรียน และอาชีพ

1.4.5.4 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ช่วยให้รู้สถานภาพทางการศึกษาที่แท้จริงของสถานศึกษา ช่วยทำให้เห็นข้อบกพร่องต่างๆ ในด้านการเรียนการสอนที่ควรปรับปรุงใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการรายงานผลการเรียนแก่ผู้ปกครองและผู้บริหารในระดับต่างๆ รวมทั้งยังเป็นข้อมูลช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งหลายในสถานศึกษา

1.4.6 หลักการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจผลการเรียน สถานศึกษาต้องดำเนินการวัดและผลและประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพื่อให้

ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร จัดให้มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
4. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้
5. การประเมินผลการเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและตัดสินผลการเรียน
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้
7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่างๆ
8. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียน รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

1.4.7 การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 23-27)

ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กต่างชั้น ต่างกลุ่มอายุ ที่มีความสามารถแตกต่างกันมา เรียนรู้ร่วมกันเป็นชั้นเดียว ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้แบบคละชั้นจึงต้อง สอดคล้องสัมพันธ์กับชั้นเรียนที่นักเรียนเรียนในขณะนั้นและสอดคล้องกับการประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1.4.7.1 การวัดความรู้พื้นฐานเพื่อจัดกลุ่มความสามารถในห้องเรียน แบบคละชั้น

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนต้องรู้ว่านักเรียนแต่ละคนมีความรู้พื้นฐานในแต่ละเรื่องขนาดไหน มีความสามารถด้านใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ที่ครูต้องจัดกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ ดังนั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องวัดความรู้ ความสามารถของนักเรียนรายคนก่อนดำเนินการจัดการเรียนการสอน การวัดความรู้ ความสามารถของนักเรียนเพื่อจัดกลุ่ม ควรวัดก่อนเรียน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือก่อนการเรียนรู้แต่ละหน่วยและครูสามารถกำหนดเกณฑ์ ในการจัดกลุ่มได้ตามความเหมาะสม เช่น คะแนนเต็ม 20 คะแนน ใช้เกณฑ์การจัดกลุ่ม ดังนี้

ทำถูกต้อง	14	ข้อขึ้นไป	อยู่ในกลุ่มเก่ง
ทำถูกต้อง	7-13	ข้อ	อยู่ในกลุ่มปานกลาง
ทำถูกต้อง	6	ข้อลงมา	อยู่ในกลุ่มอ่อน

เมื่อดำเนินการวัดความรู้พื้นฐานของนักเรียนแล้ว ครูสามารถจัดกลุ่มนักเรียนตามความสามารถเพื่อจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามระดับความสามารถเก่ง กลางและอ่อน หรืออาจจะใช้ชื่ออื่นเรียกแทน การพัฒนา นักเรียนตามศักยภาพครูผู้สอนต้องมีสื่อหรือแบบฝึกที่ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนตาม ระดับความรู้ ความสามารถ ดังนั้น สื่อหรือใบงาน แบบฝึกที่ใช้ต้องมีความแตกต่างกัน หากครูผู้สอนจัดกลุ่มนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเก่ง กลุ่มกลาง และกลุ่มอ่อน สื่อหรือ ใบงานที่ครูใช้ ควรสอดคล้องกับระดับความสามารถของนักเรียนแต่ละกลุ่ม

1.4.7.2 การประเมินผลระหว่างเรียน

การประเมินผลระหว่างเรียน เป็นการดำเนินการในระดับชั้นเรียน จุดหมายสำคัญ เพื่อมุ่งหาคำตอบว่านักเรียนมีพัฒนาการและความก้าวหน้าในการเรียนรู้เพียงใด นักเรียนคนใดต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขด้านใดบ้าง ดังนั้น ครูผู้สอน จึงต้องมีการวัดประเมินความรู้ ความก้าวหน้าของนักเรียน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดเป็นระยะ

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ครูผู้สอนต้องจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบคณะชั้นและออกแบบการประเมินไว้เป็นแนวทางในการประเมินความรู้ ความสามารถของนักเรียนหรือประเมินทักษะการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของนักเรียนได้ ครูต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและครูสามารถใช้เทคนิคการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ การซักถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจการบ้าน ตรวจผลงาน ตรวจแฟ้มสะสมงาน การทดสอบ เป็นต้น ทั้งนี้ วิธีการประเมินอาจให้นักเรียนประเมินตนเอง ครูเป็นผู้ประเมิน เพื่อนนักเรียนประเมิน หรือผู้ปกครองประเมินก็ได้

1.4.7.3 การวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน

การวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการดำเนินการในระดับโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ เพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นรายปี/รายภาค การประเมินผลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน การประเมินลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผลจากการวัดผลและประเมินผลนี้ โรงเรียนสามารถนำไปใช้พื้นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผลการวัดประเมินไปพิจารณา ตัดสินการเลื่อนชั้น กรณีที่นักเรียนไม่ผ่านการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดโรงเรียนต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมและจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย การวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนในการสอนแบบคณะชั้น จึงใช้แนวทางของการวัดวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับเพราะเป็นตัวกำหนดหรือกรอบของแนวปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ฉะนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้ชัดเจนและถูกต้องเพื่อสามารถนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร

2.1.1 ความหมายของหลักสูตร

คำว่า หลักสูตร ตรงกับภาษาอังกฤษ คือ Curriculum ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักสูตรตามทัศนะ ความเชื่อ แนวคิด ปัญญา และประสบการณ์ ซึ่งสามารถประมวลความหมายที่สำคัญได้ ดังนี้

ธงชัย ช่อพฤกษา (2548, หน้า 2-3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าหลักสูตร หมายถึง การวางแผนจัดประสบการณ์สาระการเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้บังเกิดผลการเรียนรู้ บังเกิดคุณสมบัติที่สังคมและท้องถิ่นปรารถนา โดยที่การวางแผนนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ คือ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน มีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการนำแผนงานไปปฏิบัติในสถานศึกษา จนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถวัดและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้

สมนึก ธาตุทอง (2549, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าหลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และมวลประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามที่สิ่งสังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าโดยสามารถปรับปรุง พัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ฉันท ธาตุทอง (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรม โครงการหรือแผน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาและมีคุณลักษณะ ตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2550, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 15) ได้สรุปว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็นเอกสาร หลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (อ้างถึงใน สุนทรื คนเที่ยง, 2551, หน้า 13) ได้สรุป ไว้ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาที่เรียน
2. หลักสูตร คือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ
3. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือ ประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน
4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนจัดโดยโรงเรียน
5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน

Crow and Crow (1980, p. 250) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการ ทั้งในด้านร่างกาย สังคม ปัญหาและจิตใจ

Oliva (1992, pp. 5-6) ได้นำคำนิยามต่างๆ ของหลักสูตรมาเรียบเรียงไว้ดังนี้ หลักสูตร ได้แก่

1. สิ่งที่ใช้สอนในโรงเรียน
2. ชุดวิชาที่เรียน
3. เนื้อหา
4. โปรแกรมการสอน
5. ชุดของสิ่งที่ใช้ในการเรียนการสอน
6. ลำดับของกระบวนการวิชา
7. จุดประสงค์ที่นำไปปฏิบัติ
8. กระบวนวิชาที่ศึกษา

9. ทุกสิ่งทุกอย่างที่ดำเนินการในโรงเรียน รวมทั้งกิจกรรมนอกห้องเรียน

10. การแนะแนว และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
11. สิ่งการสอนทั้งภายในภายนอกโรงเรียนที่โรงเรียนเป็นผู้จัด
12. ทุกสิ่งที่กำหนดขึ้นโดยบุคคลในโรงเรียน
13. ลำดับของกิจกรรมในโรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้เรียน
14. ประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งเกิดจากระบบ

การจัดการของโรงเรียน

John Wiles (2009, p. 2) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรออกเป็นทั้งหมด 4 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก ได้ให้ความหมายของหลักสูตรเป็นรายวิชาหรือเอกสารของหลักสูตร ซึ่งถือว่าเป็นความหมายแรกเริ่มที่สาธารณชนทั่วไปเข้าใจ กลุ่มต่อมา ได้ให้ความหมายในเชิงประสบการณ์ที่โรงเรียนได้จัดให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นความหมายที่กว้างกว่ากลุ่มแรก โดยมองว่ากิจกรรมต่างๆ นอกเหนือรายวิชา เช่น โครงการพิเศษ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมชมรมก็เป็นส่วนหนึ่งของความหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง การประมวลประสบการณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน โดยมีเนื้อหาที่จัดเรียงลำดับอย่างเป็นขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรเป็นแผนโครงการที่กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลไว้ล่วงหน้าอย่างมีแบบแผน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครู ผู้บริหาร ในการจัดประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในทุกๆ ด้าน ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 6) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดประมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน จึงเปรียบเสมือนแผนที่เดินเรือซึ่งบอกให้กัปตัน หรือครูผู้สอน รู้ว่าต้องใช้เข็มทิศไปทางใด และจุดมุ่งหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไร และระหว่างทางที่ไปจะต้องทำอะไรบ้าง เป็นต้น ต้องใช้สื่ออุปกรณ์ช่วย หรือต้องมีการตรวจสอบประเมินผล ต้องปรับปรุงวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งในการเรียนการสอน ซึ่งตัวผู้เรียนจำเป็นต้อง

ทราบล่วงหน้าว่า จะได้เรียนรู้อะไรและจะได้รับผลอย่างไร นอกจากนี้จะต้องเตรียมการอย่างไร จึงจะสามารถเรียนรู้และรับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน จะต้องมีส่วนที่ช่วยกำหนดแนวทางเพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นั่นก็คือ หลักสูตร ถ้าหากไม่มีหลักสูตรก็สอนไม่ได้เพราะไม่รู้ว่าจะสอนอะไร หรือถ้าสอนโดยคิดเอาเองก็จะเกิดความสับสน โดยที่อาจสอนเข้าไปเข้ามาไม่เรียงลำดับตามที่ควรจะเป็น ผลการเรียนรู้อาจไม่เป็นตามที่คาดไว้

ปิยะดา พูลทาจกร (2549, หน้า 3-4) ได้สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนกับหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา หรือหลักสูตรเป็นเครื่องนำทางในการจัดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจุดมุ่งหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการศึกษา ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นสามารถพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในประเทศได้อย่างเต็มที่

ชนันท์ ธาตุทอง (2550, หน้า 4-5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง เพราะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานของความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นโครงการแผนงาน ข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษาครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 15) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรเป็นข้อๆ ดังนี้

1. หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของประชาชนในประเทศ ซึ่งคนที่จบการศึกษาในแต่ละระดับในประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของคนที่ยังจบการศึกษาในระดับนั้นๆ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ถ้าประเทศหรือการศึกษาระดับใดมีสูตร ที่มีประสิทธิภาพจะสะท้อนถึงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมา

3. หลักสูตรเป็นแนวทางในการให้การศึกษา ซึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกคนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลติดตามผลของการศึกษาได้ ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองตลอดทั้งผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคน

4. หลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู เนื่องจากตัวหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนในระดับมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ให้สะท้อนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่ตั้งไว้

5. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความรู้ตลอดทั้งการจัดประสบการณ์ของครูผู้สอน ซึ่งการศึกษาในแต่ละระดับจะมีองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป

6. หลักสูตรเป็นเครื่องทำนายอนาคตการศึกษาของชาติ อนาคตการศึกษาของชาติย่อมมาจากหลักสูตรที่มีวิสัยทัศน์ ที่มีการวางกรอบเนื้อหาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นเอกสารที่กำหนดแนวทางการจัดมวลงประสบการณ์ และทิศทางการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิดระบบและความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตรตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบหลักสูตร มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล Tyler (1970, p. 462); Taba (1962, p. 341) กล่าวว่า หลักสูตรมี 2 ขั้ว คือ มุมมองแคบ พิจารณาเฉพาะสาระและการประเมินวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตร มุมมองกว้าง คือ การพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดในฐานะเป็นวิชาการสาขาหนึ่ง ซึ่งน่าจะประกอบด้วย 4 ส่วนคือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์
- 2) เนื้อหาหลักสูตร
- 3) ประสพการณ์เรียน
- 4) การประเมินผล

แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การจัดทำหลักสูตรทางแนวนอนนั้นเกี่ยวข้องกับขอบข่ายของหลักสูตรและการบูรณาการเนื้อหา เข้าไว้ด้วยกัน การจัดทำหลักสูตรด้านแนวตั้งนั้นเกี่ยวกับการเรียงลำดับขั้นตอนและความ ต่อเนื่องและยังสัมพันธ์เชื่อมโยงกับปัจจัยอื่นๆ ด้วย เช่น ผู้เรียน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และในแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียนหลัง การใช้หลักสูตรหรือสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะให้เกิดแก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ และประเมินได้ การกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรแต่ละระดับจะแตกต่างกันตามลักษณะ ผู้เรียน และพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยครอบคลุมลักษณะ 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะและเจตคติ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีประโยชน์มากที่สุดคือ บ่งบอกถึงชนิดของพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียน และบ่งบอกถึงเนื้อหา ที่เกี่ยวข้องกับสภาพชีวิตที่ใช้พฤติกรรมนั้นๆ

2.2.2 เนื้อหาหลักสูตร หมายถึง สารสำคัญของความรู้ที่นำมาเป็น เครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ใน จุดหมายเป็นสิ่งที่กำหนดประสพการณ์เรียนรู้และเชื่อมโยง ให้การจัดประสพการณ์นั้น บังเกิดผลตามจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การเลือกเนื้อหา คือ

2.2.2.1 ข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษา ได้แก่ เป้าหมายทางการศึกษา

2.2.2.2 ข้อมูลด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาการและวุฒิ ภาวะของผู้เรียน ความสามารถและศักยภาพในตัวผู้เรียน ธรรมชาติของการเรียนรู้ของ มนุษย์

2.2.2.3 ข้อมูลด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการและความคาดหวังของ สังคมและเกณฑ์ที่ใช้ตรวจคุณภาพของเนื้อหา คือ 1. มีเนื้อหาเฉพาะใดบ้างที่จะบ่งชี้ให้ ผู้เรียนรู้อะไรในสิ่งนั้น 2. มีข้อเท็จจริง แนวคิด หลักการใดบ้างที่สัมพันธ์กับหัวข้อเนื้อหา

3. กับหัวข้ออย่างไร 4. เนื้อหาได้บ่งชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะค่านิยมในรูปแบบใด เกณฑ์ในการจัดเนื้อหา คือ

- 1) จัดตามลำดับเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก
- 2) จัดตามความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนหลัง
- 3) การจัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย

2.2.3 ประสพการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกที่ผู้เรียนมีปฏิริยาต่อการเรียนรู้เกิดจากสิ่งที่คุณเรียนกระทำ มิใช่คุณกระทำ จะเห็นว่าจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาเป็นจุดหมายปลายทางนั้น หลักในการเลือกประสพการณ์การเรียนรู้ คือ

- 1) ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย
- 2) ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน
- 3) อยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน
- 4) ควรเลือกประสพการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมาย

หลายๆ อย่างได้

2.2.4 การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่าประสพการณ์การเรียนรู้ที่ได้จัดขึ้นผลเป็นที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และเป็นการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือเลือกวิธีการใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา พิจารณาให้ครอบคลุมทั้งมิติการประเมินความก้าวหน้า และมิติการประเมินผลลัพธ์

Nicholls (1978, p. 17) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 แง่มุมที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ การพัฒนา ซึ่งทั้ง 4 แง่มุมนี้เกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้หากเกิดขึ้นกับแง่มุมหนึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อแง่มุมอื่นๆ ด้วย

Kerr (1989, p. 16) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วนได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาความรู้ ประสพการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum Component) หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างภายในหลักสูตร ว่ามีส่วนประกอบสำคัญอะไรบ้าง ซึ่งในหลักสูตรหนึ่ง ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายๆ ส่วน ในแต่ละส่วนล้วนแต่มีความสำคัญต่อหลักสูตรทั้งสิ้น นักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ ดังนี้

Taba (1962, p. 341) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรควรมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะรายวิชา
- 2) เนื้อหาวิชา และจำนวนชั่วโมงสำหรับสอนแต่ละวิชา
- 3) กระบวนการเรียนการสอนหรือการนำหลักสูตรไปใช้
- 4) การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร

Tyler (1970, p. 462) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (Basic Principles of Curriculum and Instruction) หรือที่เรียกว่า หลักการและเหตุผลของ ไทเลอร์ (Tyler's Rationale) ซึ่งได้กำหนดคำถามพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 4 ข้อ ที่แสดงถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ดังตาราง 11

ตาราง 11 องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler

หลักการและเหตุผลของ Tyler	องค์ประกอบหลักสูตร
1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนจะต้องให้ผู้เรียนได้รับ (What educational purposes should the school to attain?)	1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเหล่านั้นบ้าง (What educational experiences can be provided that is likely to attain these purposes?)	2. เนื้อหาสาระ

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักการและเหตุผลของ Tyler	องค์ประกอบหลักสูตร
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร (How can these educational experiences be effectively organized?)	3. แนวการจัดการเรียนการสอน
4. จะพิจารณาอย่างไรว่าจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเหล่านั้นได้บรรลุแล้ว (How can we determine whether these purposes are being attained?)	4. การประเมินผลการเรียนรู้

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าคำถามพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน 4 ข้อ ตามแนวคิดของ Tyler ได้แสดงถึงองค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ แนวการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้

Nicholls (1978, p. 17) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 แง่มุมที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ การพัฒนา ซึ่งทั้ง 4 แง่มุมนี้เกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้หากเกิดขึ้นกับแง่มุมหนึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อแง่มุมอื่นๆ ด้วย

Beauchamp (1981, pp. 61-62) กล่าวว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2) ขอบข่ายของเนื้อหาสาระ
- 3) การวางแผนการใช้หลักสูตร
- 4) การพิจารณาตัดสิน

Kerr (1989, p. 16) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาความรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็นของหลักสูตรว่า ประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ ดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ
- 2) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
- 3) การประเมินผล

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 17) กล่าวว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

- 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims)
- 2) เนื้อหา (Content)
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)
- 4) การประเมินผล (Evaluation)

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) กล่าวว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน

4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) จุดประสงค์
- 2) สาระความรู้ประสบการณ์
- 3) กระบวนการเรียนการสอน
- 4) การประเมินผล

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2553, หน้า 31) กล่าวว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญ

4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักการและจุดมุ่งหมาย
- 2) เนื้อหาวิชาและเวลา
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้
- 4) การประเมินผล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

องค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุป ดังตาราง 12

ตาราง 12 สังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบ ของหลักสูตร	นักการศึกษา									ความถี่	ร้อยละ
	1. Tabo (1962)	2. Tyler (1970)	3. Nicholls (1978)	4. Beauchamp (1981)	5. Kerr (1989)	6. สังกัด อุทราภรณ์ (2532)	7. สุณีย์ ภูพันธ์ (2546)	8. บุญชม ศรีสะอาด (2546)	9. ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2553)		
วัตถุประสงค์/จุดมุ่งหมาย	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100
เนื้อหาวิชา/เนื้อหาสาระ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100
การวางแผนนำไปใช้				√						1	11.11
กระบวนการเรียนการสอนนำไปใช้	√	√			√		√	√	√	6	66.67
การประเมินผล/พิจารณาตัดสิน	√	√		√	√	√	√	√	√	8	88.89
วิธีการ			√							1	11.11
การพัฒนา			√							1	11.11

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรของนักการศึกษาในตาราง 12 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป กำหนดเป็น องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบคณะชั้นในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาหลักสูตร 3) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 4) การวัดและประเมินผล

2.4 การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น หรือเป็นการพัฒนาหลักสูตรมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า คือ การพยายามทำให้ดีขึ้น ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น เพราะหลักสูตรเป็นแม่บทหรือหัวใจของการจัดการศึกษาเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายของหลักสูตรให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์

อัษฎลี สารรัตน์ (2550, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรจะมีความหมายที่ครอบคลุมการวางแผนเพื่อร่างหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตร และมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีขึ้น

ทัศนีย์ บุญเต็ม (2551, หน้า 47) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตร หรือการร่างหรือวางแผนหลักสูตรหรือการทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่จากภาวะที่ไม่เคยมีหลักสูตรนี้อยู่เลย หรือ การปรับปรุงหลักสูตร หรือการทบทวนหลักสูตรที่มีอยู่ก่อนแล้วให้ดีขึ้น

ชญาณิน วงตาล (2555, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่หรือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม การพัฒนาหลักสูตรนั้นจะดำเนินได้ย่อมมีรูปแบบหรือกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

สิทธิพล อาจอินทร์ (2557, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Improvement) เดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตร (Curriculum Making) ขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่ก่อน

Murray Print (1993, p. 23) ให้ความหมายว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผน การสร้าง การใช้ และการประเมินโอกาสที่มีเป้าหมายเพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน

Oliva (2009, p. 22) ได้กล่าวว่า ถ้าหลักสูตรเป็นแผนสำหรับการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลของโรงเรียน หลักสูตรมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดการและการกำกับประสบการณ์เหล่านั้น วัตถุประสงค์ในการใช้แนวทางและทำให้หลักสูตรทำงานได้อย่างราบรื่นนี้เป็นที่รู้จักกันในการพัฒนาหลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ว่าได้บรรลุตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป

2.5 สังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร

มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำหลักสูตร ดังนี้

Taba (1962, p. 167) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรซึ่งเป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนคล้ายรูปแบบ Tyler ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ สำนวณสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคมและผู้เรียน
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแล้ว
3. เลือกเนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วจะมีส่วนช่วยในการเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งนอกจากจะต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย วย และความสามารถของผู้เรียนแล้ว ยังต้องมีความเชื่อถือได้ และมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ด้วย
4. จัดรวบรวมเนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระที่เลือกได้ยังต้องนำมาจัดลำดับ โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
7. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล คือ การตัดสินใจว่า จะต้องประเมินอะไร เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินผลอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร

Saylor, Alexander & others (1974, pp. 58-59) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

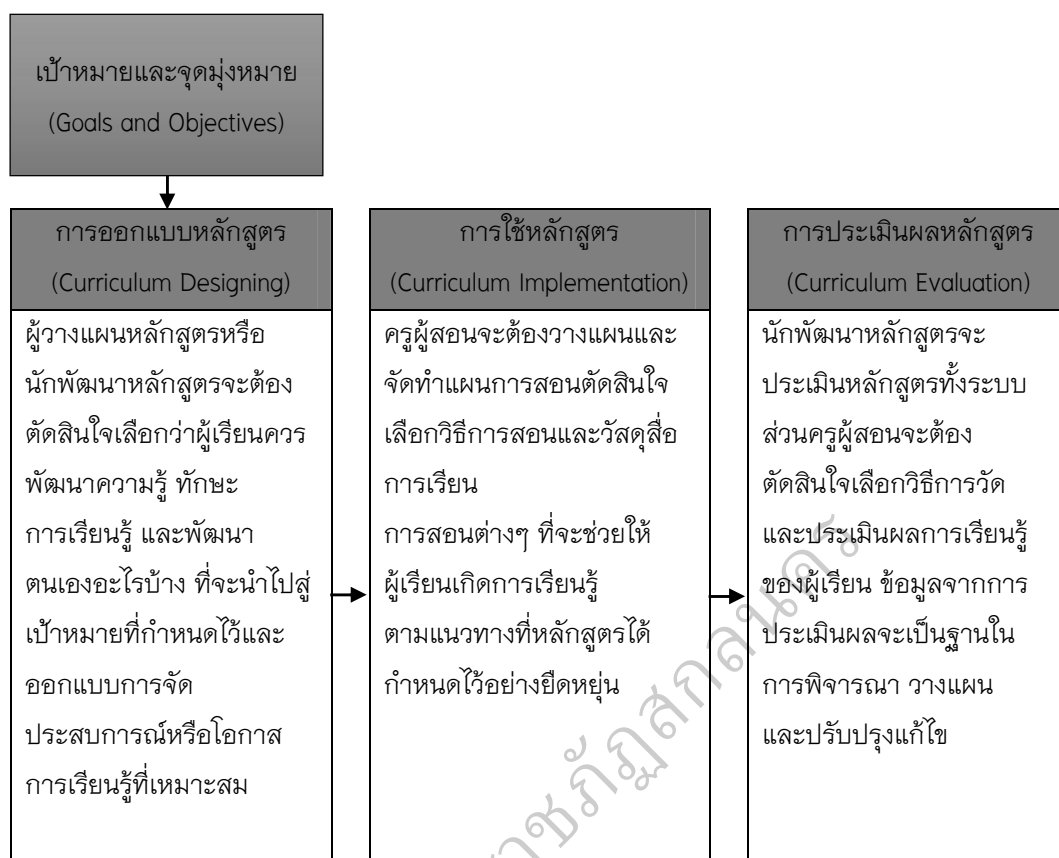
- 1) เป้าหมายและจุดมุ่งหมาย (Goals and Objectives) นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นควรบ่งบอกถึงขอบเขตๆ หนึ่งของหลักสูตร (A Curriculum Domain) Saylor and Alexander ได้เสนอขอบเขต 4 ขอบเขตที่สำคัญและควรให้ความสนใจ ซึ่งได้แก่

พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) อย่างไรก็ตามอาจจะมีขอบเขตที่สำคัญอื่นๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรหรือผู้วางแผนหลักสูตร อาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมและลักษณะของสังคม

2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) หลังจากที่ได้กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว เป็นต้น อย่างไรก็ตามรูปแบบของหลักสูตรที่เลือกแล้วควรจะให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และลักษณะทางสังคม ตลอดจนข้อกำหนดต่างๆ ของสังคม และปรัชญาทางการศึกษา

3) การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) หลังจากที่ได้ตัดสินใจเลือกรูปแบบของหลักสูตร (Curriculum Design) แล้ว ก็จะเป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้โดยครูผู้สอนควรวางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่างๆ (Instructional Plans) ครูผู้สอนจะต้องเลือกวิธีการสอนและวัสดุการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

4) การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การประเมินผลหลักสูตรจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สามารถบอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายหรือบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลหลักสูตรควรเน้นที่การประเมินผลเอกสารหลักสูตร คุณภาพของการสอนและพฤติกรรมทางการเรียนของผู้เรียน ผลจากการประเมินด้วยเทคนิควิธีการประเมินที่เลือกแล้วนี้ จะช่วยให้นักพัฒนาหลักสูตรสามารถตัดสินใจได้ว่า จะยังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรจะยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor and Alexander ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor and Alexander

(ลิตธิพล আজینทร์, 2557, หน้า 79)

Skillbeck (1984, pp. 130-131) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) จุดเด่น คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ Skillbeck เชื่อว่าสถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของหลักสูตรเพราะไม่สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นข้างหน้าได้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไว้ก่อนมีการสำรวจสถานการณ์จริง จึงขาดความน่าเชื่อถือ ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรโดยผู้ใช้หลักสูตรเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรเอง (School-Based Curriculum Development หรือ SBCE) เป็นวิธีที่สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ ดังนั้นรูปแบบหลักสูตรจึงเป็นพลวัต แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Skillbeck ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze the Situation) คือ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งส่งผลถึงโรงเรียนให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้นำไปปฏิบัติได้จริงและบังเกิดผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Define Objective) การวิเคราะห์สถานการณ์ในขั้นที่ 1 เพื่อนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์แปรเปลี่ยนไปตามปัจจัยภายนอกและภายใน รวมทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังจากนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไปกับวัตถุประสงค์เฉพาะ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ออกแบบการจัดการเรียนการสอน (Design the teaching learning program) การออกแบบการเรียนการสอนต้องใช้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โรงเรียนต้องตอบคำถามพื้นฐาน เช่น จะสอนอะไร และนักเรียนจะเรียนรู้อะไร ซึ่งต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่นำมาจัดการเรียนการสอน การกำหนดแผนการสอนและการเรียนรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

ขั้นที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ (Interpret and Implement the program) การวางแผนและการออกแบบหลักสูตรก็เพื่อให้หลักสูตรนั้นนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งดูจากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์สุดท้ายว่าการเรียนการสอนเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ ไม่มีแผนงานใดที่มีความพร้อมมากที่สุด และรับรองคุณภาพได้ ดังนั้น ครูต้องมีจิตสำนึกในความเป็นมืออาชีพที่ต้องติดตาม ควบคุม ดูแล และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่ออกแบบและดำเนินการอยู่ที่ประโยชน์คุ้มค่า การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวด อาจไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากปัญหาการขาดการดูแลเอาใจใส่จากครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรที่ทำให้เกิดการยอมรับ และนำไปใช้ได้จริงๆ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งก็คือครูนั่นเอง ครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจความต้องการของนักเรียนเป็นอย่างดี ดังนั้น การปฏิบัติเพื่อพัฒนาหลักสูตรต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพครู การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับครู ครูต้องเป็น

บุคลากรหลักในการออกแบบและการนำไปใช้ นั่นคือ ครูต้องเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรด้วยตนเอง ดีกว่ารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่บุคคลอื่นเป็นผู้จัดทำให้

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตร

(Assess and Evaluation) การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment) เป็นการตัดสินคุณค่าในศักยภาพการเรียนรู้และการปฏิบัติของผู้เรียน ส่วนการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การรวบรวมหลักฐานเพื่อนำมาตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการออกแบบ การนำไปใช้ รวมทั้งผลการปฏิบัติหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ผู้เรียนต้องบรรลุ เช่น การกำหนดชิ้นงาน การสังเกต การบันทึก การทำงาน การสอน การรายงานผล การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีแนวทางที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุม รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ต้องมีความต่อเนื่องทุกครั้ง ดังนั้น การประเมินจึงไม่ใช่กิจกรรมที่กระทำรบบยครั้งเดียว แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งออกแบบหลักสูตรด้วยการกระทำเช่นนี้เป็นวงจรต่อเนื่องกันไปเรื่อยๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผู้เรียนและหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

สังด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 38-39) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างเป็นวัฏจักร ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนา 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นร่างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น จำเป็นจะต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตรคือ ข้อมูลทางด้านประวัติและปรัชญาทางการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาก่อนที่จะมีการร่างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ ควรทำการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรเสียก่อน เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและของผู้เรียน อันจะสามารถจัดหลักสูตรให้แก้ปัญหาและสนองความต้องการนั้นๆ ได้ และในกรณีที่เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก็เช่นเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรก็เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้หลักสูตรที่ทำการปรับปรุงแก้ไขมีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและผู้เรียนได้มากที่สุด

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลังจากการทำ การวิเคราะห์ข้อมูลและได้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและผู้เรียนแล้ว ก็จะถึงขั้นกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระและประสบการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันมาก ทั้งนี้เพราะเนื้อหาสาระจะนำมาสอนเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล เป็นการกำหนด มาตรการให้ทราบว่าควรจะวัดและประเมินอย่างไรบ้าง จึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ หรือความมุ่งหมายของหลักสูตรในตำราที่ว่าด้วยการพัฒนาหลักสูตร โดยทั่วไป จะไม่กล่าวถึงการวัดผลการเรียนโดยตรงเพราะการวัดผลการเรียนเป็นงานที่จัดทำ โดยนักวัดผลและในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนนั้นมักจะทำระเบียบ การปฏิบัติที่แยกออกมาจากเอกสารหลักสูตรโดยเฉพาะ

1) การทดลองใช้หลักสูตร หลักสูตรโดยมากมักจะไม่ค่อยมี ขั้นตอนของการทดลองใช้กล่าวคือ หลังจากการร่างเสร็จและการประเมินคุณภาพ ขั้นต้นแล้วจะนำเอาหลักสูตรที่ดีแล้วการทดลองใช้หลักสูตรถือว่ามีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง เพราะเป็นการศึกษาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น เมื่อถึงเวลานำเอาหลักสูตรไปใช้จริงๆ ก็จะไม่มีปัญหาหรือข้อบกพร่องน้อยที่สุด

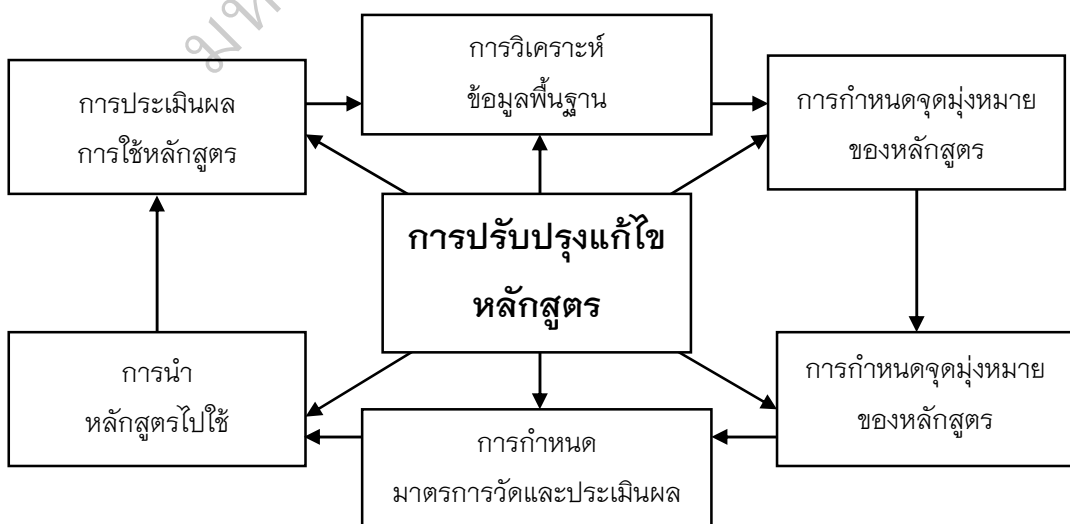
2) การประเมินหลักสูตรหลังจากได้ร่างหลักสูตรแล้ว หลังจากที่ได้มีการร่างหลักสูตรหรือได้ทำการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ก็ควรจะได้ทำการประเมิน หลักสูตรว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนที่ควรจะได้รับ การแก้ไขปรับปรุงบ้าง ถ้ามีจุดอ่อนหรือไม่ เหมาะสมตรงไหนก็ต้องปรับปรุงให้เป็นที่เหมาะสมก่อนนำออกไปใช้จริงๆ ต่อไป

3) การปรับปรุงหลักสูตรก่อนที่นำไปใช้ หลังจากได้มีการตรวจ และประเมินผลเบื้องต้นแล้ว หากพบว่าหลักสูตรมีข้อบกพร่องหรือมีจุดอ่อนอย่างไรก็ควร จะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องหรือเหมาะสมก่อนที่จะนำไปใช้จริง ทั้งนี้เพื่อ ให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ขั้นที่ 5 การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปสู่ ภาคนิเทศหรือไปสู่การเรียนการสอนโรงเรียน การนำหลักสูตรไปใช้ต้องมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยกิจกรรมและกระบวนการต่างๆ หลายประเภท เช่น การจัดทำเอกสารและ

คู่มือการใช้หลักสูตร การเตรียมบุคลากร การบริหารและการบริการหลักสูตร
 การดำเนินการสอนตามหลักสูตร การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร เป็นต้น
 ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้
 หลักสูตร มีความมุ่งหมายที่จะประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรเพื่อให้ทราบว่าคุณผลผลิตที่ได้
 จากหลักสูตรนั้นเป็นไปตามเจตนารมณ์ หรือจุดมุ่งหวังของสังคม และผู้เรียนเพียงใด
 ถ้าผลของการประเมินได้พบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนตรงไหนก็จะส่งผลให้มีกิจกรรม
 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในลำดับต่อไป

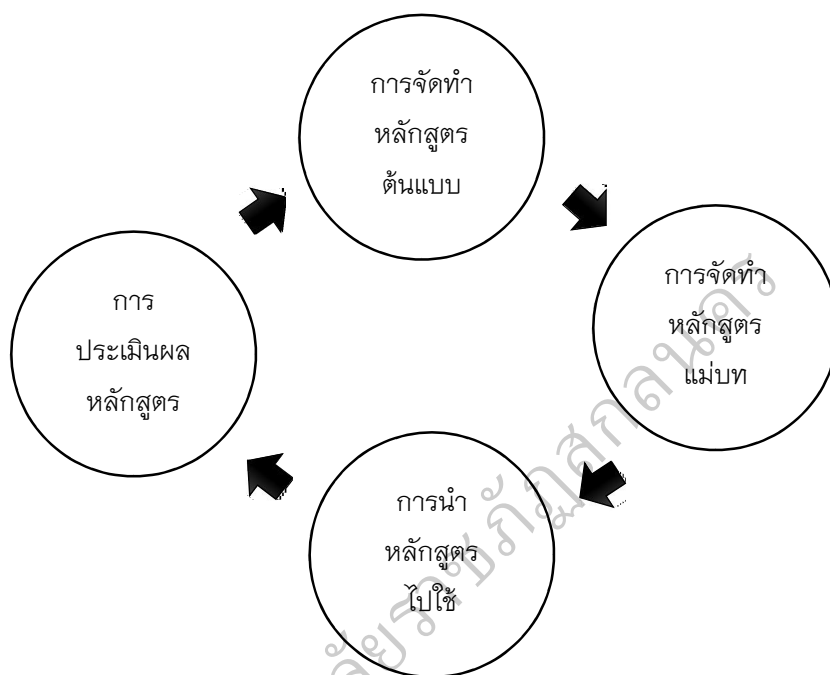
ขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร
 เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักสูตรที่ใช้อยู่ให้มีความเหมาะสมหรือ
 สอดคล้องกับสภาพสังคมมากขึ้น กระบวนการในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่ง
 ของการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะเริ่มปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 ก็ได้ แต่เมื่อเริ่มตรงขั้นตอนไหนก็ต้องดำเนินการในขั้นตอนต่อไปจนครบทุกกระบวนการ
 ในวัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ยกตัวอย่างเช่น ถ้าผู้ใช้หลักสูตรมีความเห็นว่า
 เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมและผู้เรียน
 ก็อาจจะเริ่มทำการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระในหลักสูตรเป็นอันดับแรก
 ต่อจากนั้นก็ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในขั้นตอนอื่นๆ ต่อไป คือ การกำหนด
 มาตรฐานการวัดและประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลการใช้หลักสูตร
 และการกำหนดจุดมุ่งหมาย ตามลำดับ วัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตาม
 แนวคิดของสังต์ อุทรานันท์ แสดงดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 วัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

(สังต์ อุทรานันท์, 2532, หน้า 39)

চার্জ বাক্স (2542, পৃষ্ঠা 152) ได้เสนอวงจรการพัฒนาหลักสูตรว่าไม่ใช่แค่การจัดทำหลักสูตรต้นฉบับและหลักสูตรแม่บทเท่านั้น กระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาหลักสูตรต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญอีก 2 ขั้นตอน คือ การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร (চার্জ বাক্স, 2542, পৃষ্ঠা 152)

จากภาพประกอบ 7 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ชาร์จ บักซ์ มีลักษณะเป็นวัฏจักร โดยเริ่มต้นด้วยการจัดทำหลักสูตรต้นแบบไปจนกระทั่งถึงการประเมินผลหลักสูตรแล้วจึงย้อนกลับมาจัดทำหลักสูตรต้นแบบอีกครั้งและหมุนเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สำหรับการจัดทำหลักสูตรต้นแบบนั้น ขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ การดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรโดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
4. การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา

5. การเลือกเนื้อหาวิชา
6. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
7. การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
8. การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
9. การประเมินผลหลังการเรียนรู้
10. การจัดทำวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

เมื่อดำเนินการครบทั้ง 10 ขั้นตอนแล้วก็จะได้หลักสูตรต้นแบบ
ขั้นตอนแล้วก็จะได้หลักสูตรต้นแบบ ซึ่งมีทุกสิ่งทุกอย่างพร้อมที่จะนำไปทำการทดลอง
เพื่อให้ได้หลักสูตรแม่บทสำหรับใช้ได้ทั่วไปในระบบการศึกษาต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2551, หน้า 16–19) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
แบบครบวงจร (Integrated Curriculum Development Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่
ประกอบด้วยระบบใหญ่ 3 ระบบ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้
และระบบประเมินหลักสูตร ระบบทั้งสามจะสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อให้เกิดภาพรวมที่เป็น
เอกภาพของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังภาพประกอบ 8

ระบบ การร่างหลักสูตร	ระบบ การนำหลักสูตรไปใช้	ระบบ การประเมินหลักสูตร
<ul style="list-style-type: none"> - สิ่งกำหนดหลักสูตร - รูปแบบหลักสูตร - การตรวจสอบหลักสูตร - การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การขออนุมัติหลักสูตร - การวางแผนการใช้หลักสูตร - การดำเนินการใช้หลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการประเมินหลักสูตร - การเก็บข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล - การรายงานข้อมูล

ภาพประกอบ 8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2551, หน้า 19)

จากภาพประกอบ 8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ
วิชัย วงษ์ใหญ่ ทั้ง 3 ระบบ มีรายละเอียดแต่ละระบบ ดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อยๆ คือ

1.1 สิ่งกำหนดหลักสูตรคือขั้นของการเตรียมศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
ต่างๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอันได้แก่

1.1.1 สิ่งกำหนดทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญยิ่งนักพัฒนา

หลักสูตรต้องพยายามหายุทธวิธีปรับความหลากหลายทางความคิดของผู้เชี่ยวชาญใน
สาขาวิชาต่างๆ และความสำคัญของสาขาวิชาต่างๆ ให้มีเอกภาพเป็นไปตามหลักการและ
โครงสร้างของหลักสูตรที่กำหนดไว้

1.1.2 สิ่งกำหนดทางสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจเป็นสิ่ง
นักพัฒนาหลักสูตรควรต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ของสิ่งกำหนดเหล่านี้อย่างชัดเจน
และถูกต้องตามหลักการจะช่วยให้การกำหนดรูปแบบโครงสร้างและมาตรฐานการศึกษา
ได้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายข้อมูลในด้านนี้ได้แก่ความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวังของ
สังคมความต้องการจัดการศึกษาหลักสูตรที่จะพัฒนาในอนาคตผู้สำเร็จการศึกษาตาม
หลักสูตรควรมีบทบาทอย่างไรในสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ

1.2 รูปแบบหลักสูตรเป็นขั้นตอนของการนำข้อมูลจากสิ่งที่กำหนด
หลักสูตรด้านต่างๆ มาใช้เพื่อกำหนดรูปแบบหลักสูตรว่าควรมีลักษณะใดควรมีโครงสร้าง
และองค์ประกอบหลักสูตรอย่างไรซึ่งจะสะท้อนให้เห็นภาพรวมและมาตรฐานการศึกษา
ของแต่ละหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบหลักสูตรเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบ
คุณภาพและศึกษาความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรที่สร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
จริงวิธีการตรวจสอบมีหลายวิธีเช่นจัดประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรง
ในเรื่องนั้นวิจัยเอกสารหลักสูตรการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การทดลองใช้
หลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับแก้ก่อนนำไปใช้ต่อไป

1.4 การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้เป็นการนำข้อมูลจาก
การตรวจสอบหลักสูตรที่ได้จัดหรือสังเคราะห์เป็นหมวดหมู่ชัดเจนมาปรับแก้ไขหลักสูตร
อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพทั้งนี้ควรทบทวนให้รอบคอบว่าข้อมูลส่วนใดที่จะใช้เพื่อ
ปรับแก้หลักสูตรส่วนใดและถ้าปรับแก้แล้วจะไปกระทบหลักการและโครงสร้างของ
หลักสูตรมากน้อยเพียงใดรวมทั้งชี้แนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนขึ้นหรือไม่

2. ระบบการใช้หลักสูตรประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 การขออนุมัติหลักสูตรเมื่อได้ตรวจสอบคุณภาพและปรับแก้ไขหลักสูตรเรียบร้อยแล้วขั้นตอนต่อไปก็จะนำหลักสูตรไปใช้ก็คือต้องนำหลักสูตรไปเสนอหน่วยงานระดับสูงเพื่อขอความเห็นชอบให้นำไปใช้ได้เช่นขออนุมัติผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่มีอำนาจในการอนุมัติใช้หลักสูตร

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตรเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการควบคู่กันกับขั้นตอนการขออนุมัติหลักสูตรเพราะต้องรออนุมัติหลักสูตรขั้นนี้เป็นการวางแผนการใช้หลักสูตรประกอบด้วย

2.2.1 การประชาสัมพันธ์หลักสูตร

2.2.2 การเตรียมงบประมาณ

2.2.3 การเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ

หลักสูตร

2.2.4 การเตรียมวัสดุหลักสูตร

2.2.5 การเตรียมงานบริการสนับสนุนอาคารสถานที่

2.2.6 การเตรียมระบบบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2.7 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้สอน

2.2.8 การประเมินผลและติดตามการใช้หลักสูตร

2.3 ขั้นตอนดำเนินการใช้หลักสูตรหรือบริหารหลักสูตรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญดังมีคำกล่าวที่ว่า “หลักสูตรแม้จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรถ้าผู้สอนไม่สนใจไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรใหม่นั้นก็ไม่มีความหมาย” ดังนั้นนอกจากนักพัฒนาหลักสูตรจะต้องใช้ศาสตร์คือการวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีการศึกษามาช่วยเสริมแล้วยังต้องใช้ศิลป์คือต้องสร้างความเข้าใจกับผู้ใช้หลักสูตรให้ชัดเจนซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากในการทำให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จ

3. ระบบการประเมินหลักสูตรคือขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่ได้กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรว่าการปฏิบัติจริงนั้นได้ผลใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่จุดประสงค์ของการประเมินหลักสูตร คือ

3.1 เพื่อศึกษาว่าหลักสูตรเมื่อนำไปปฏิบัติจริงได้ผลเพียงใด
บรรลุลักษณะประสงคหรือไม

3.2 เพื่อค้นหาแนวทางปรับปรุงหลักสูตรหากพบสิ่งบกพร่อง

3.3 เพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของวิธีการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้

3.4 เพื่อช่วยในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารว่าควรจะใช้หลักสูตรนี้
ต่อไปอีกหรือไม่โดยระบบประเมินหลักสูตรมี ดังนี้

3.4.1 การวางแผนการประเมินหลักสูตรว่าจะประเมินหลักสูตร
ในส่วนใดบ้างเช่นประเมินเอกสารหลักสูตรประเมินระบบย่อยๆ ของระบบหลักสูตรหรือ
ประเมินทั้งระบบพร้อมทั้งวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 การเก็บข้อมูลคือการรวบรวมข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่
ตามที่วางแผน

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลคือการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจาก
ข้อ 3.4.2 มาวิเคราะห์ตามแผนที่กำหนด

3.4.4 การรายงานข้อมูลคือการจัดทำรายงานเพื่อประกอบ
การตัดสินใจของผู้บริหารและเพื่อการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่าเป็นไปตาม
วัตถุประสงค์หรือไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขส่วนใด

ประยูร บุญใช้ (2548, หน้า 1-5) เสนอกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร
ไว้ 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานมีแนวการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของหลักสูตรที่จัดการเรียน

การสอนและการนำหลักสูตรไปใช้

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตรโดยกำหนดว่าเป็นหลักสูตรรูปแบบใดเช่นหลักสูตรรายวิชาหลักสูตรสัมพันธวิชาหลักสูตรกว้างหลักสูตรแกนหลักสูตรประสบการณ์หลักสูตรบูรณาการหลักสูตรสมรรถนะหลักสูตรที่ยึดมาตรฐานเป็นหลัก

4. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

4.1 มีความสำคัญต่อการเรียนรู้

4.2 มีความถูกต้องทันสมัย

4.3 มีความน่าสนใจ

4.4 เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้

4.5 สอดคล้องกับจุดประสงค์

4.6 เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

4.7 สามารถจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้

5. การนำหลักสูตรไปใช้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำหลักสูตรไปใช้ คือ

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน

5.2 ครูผู้สอน

5.3 ศึกษานิเทศก์

5.4 ผู้ปกครองและชุมชน

6. การประเมินหลักสูตรช่วงระยะเวลาของการประเมินหลักสูตรคือ

6.1 ประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้

6.2 ประเมินระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร

6.3 ประเมินหลังการใช้หลักสูตร

7. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรมีรายละเอียด ดังนี้

7.1 การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

7.2 การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล

7.3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือองค์การ

พิชญ์ จัปจิตต์ (2550, หน้า 230-241) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพบว่ามีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
2. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
3. การรวบรวมความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

สมชาย สังข์สี (2550, หน้า 138-142) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม
2. การสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
3. นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่ม

ตัวอย่าง

4. การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรชุดฝึกอบรม

วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551, หน้า 143-148) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อออกแบบบทปฏิบัติการที่สอดคล้องกับปัญหาท้องถิ่นมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาหลักสูตร
2. การออกแบบและสร้างหลักสูตร
3. การทดลองใช้หลักสูตร
4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

จักรา วงศ์กาฬสินธุ์ (2556, หน้า 132) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้หลักการเจริญสติปัญญา 4 ตามแนวทางของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโภ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการมณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. ร่างหลักสูตร
3. ทดลองใช้หลักสูตร
4. ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุป ดังตาราง 13

ตาราง 13 สังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร จากการวิเคราะห์ผลงานนักการศึกษา

นักการศึกษา ขั้นตอนการพัฒนา หลักสูตร	นักการศึกษา										รวม ความถี่	ร้อยละ
	1. Taba (1962)	2. Saylor (1974)	3. Skillbeck (1984)	4. สัจด์ อุทราพันธ์ (2552)	5. อ่าง บัวศรี (2542)	6. กิจย์ วงษ์ใหญ่ (2551)	7. ประยูร บุญใช้ (2548)	8. สมชาย สังข์สี (2550)	9. วิษายุ พันธ์ประเสริฐ (2551)	10. จักรกานต์ กงคำพิลันธุ์ (2556)		
ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ/ สถานะการณ์	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	8	80
กำหนดจุดมุ่งหมาย	✓	✓		✓			✓				4	40
กำหนดวัตถุประสงค์			✓								1	10
เลือกเนื้อหาสาระ	✓		✓				✓				3	30
จัดรวบรวมเนื้อหา	✓		✓								2	20
คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้	✓		✓				✓				3	30
กำหนดสิ่งที่จะประเมิน	✓										1	10
การออกแบบหลักสูตร		✓									3	30
การนำหลักสูตรไปใช้/ทดลองใช้		✓	✓								8	80
การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	10
ออกแบบการเรียนการสอน			✓								1	10
สร้างหรือร่างหลักสูตร			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	60

จากการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาใน
ตาราง 13 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ 4 ชั้น
ได้แก่ 1) ชั้นศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2) ชั้นสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) ชั้นทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมและ 4) ชั้นปรับปรุง
หลักสูตรฝึกอบรมแต่บางขั้นตอนก็มีความหมายคล้ายคลึงกันผู้วิจัยจึงรวมเข้าด้วยกันทำให้
มีความถี่ตามเกณฑ์ที่กำหนดกล่าวคือรวมการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
โดยตั้งชื่อว่าการกำหนดวัตถุประสงค์นอกจากนี้รวมการเลือกเนื้อหาสาระและการจัด
รวบรวมเนื้อหาโดยตั้งชื่อว่าการเลือกและรวบรวมเนื้อหาสาระดังนั้นขั้นตอน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงมี 6 ขั้นตอน

- 1) ขั้นวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) คัดเลือกและรวบรวมเนื้อหาสาระศูนย์ฝึกอบรม
- 4) ขั้นสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 5) ขั้นทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมและ 6) ขั้นประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

3. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอีกวิธีหนึ่ง
ดังนั้น ผู้ต้องการดำเนินการฝึกอบรมจึงควรศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม
อันจะทำให้มีการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยศึกษาแนวเกี่ยวกับการ
อบรม ดังนี้

3.1 ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการอบรมตามแนวคิดและมุมมองของ
ผู้ให้ความหมาย ดังนี้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง
กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล กระบวนการที่จัดขึ้น
อย่างมีระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ
ทัศนคติอันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ
กระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ
เจตคติของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งจะนำไปสู่
การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วรวรรณ ศรียากัย (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง
กระบวนการหนึ่งๆ ที่องค์กรจัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ
ในการทำงาน ประสพการณ์แก่บุคลากร เป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน
เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร

Milkovinch & Boudreau (1991, p. 407) ได้ให้คำนิยามของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้ การฝึกอบรม คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ที่เป็นระบบรวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณลักษณะตามที่ต้องการใช้งาน

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1993) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Beebe, Mottet และ Roach (2005, p. 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาทักษะ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจที่จะต้องกระทำได้อย่างดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการฝึกอบรม

ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรที่กระตือรือร้นทำงานดีมีคุณภาพซึ่งคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์หรือผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ

สมคิด บางโม (2551, หน้า 15) กล่าวว่าความสำคัญของการฝึกอบรมมี ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา ตามปกติเมื่อรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์การแม้จะมีประสบการณ์จากที่อื่นมาแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานของแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกัน
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหามือบุคลากรทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้แก่บุคลากรในปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากการฝึกอบรมจึงมีบทบาทเข้ามาช่วยเหลือให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การฝึกอบรมช่วยให้องค์การเข้มแข็ง เจริญเติบโต และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพราะในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การรุนแรงมาก

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติมากเกินไป เนื่องจากการจัดการอบรมเป็นการจัดในช่วงเวลาที่สั้นกว่าจัดนอกเวลาการทำงานตามปกติหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน เพราะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรช่วยให้องค์การเข้มแข็ง เสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ

3.2 ขั้นตอนในการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2551, หน้า 19-21) และ ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 29-34) ให้ความเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนในการฝึกอบรมดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการ หรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการ หรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพราะการวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาขององค์การ และเกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อทราบความต้องการในการฝึกอบรมแล้วจึงเตรียมการในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ หรือความจำเป็นในขั้นตอนแรก เป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรต่อไป และยังเป็นสิ่งกำหนดแนวทางการประเมินผลอีกด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีควรเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมา และสามารถวัดได้

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรในการฝึกอบรมย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ควรตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

หัวหน้าพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ร่วมกันร่างหลักสูตร ก่อนที่จะพัฒนาให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโครงการฝึกอบรม การออกแบบโครงการฝึกอบรมนั้นว่ามีความละเอียดอ่อน ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องรู้ว่า จะดำเนินการฝึกอบรมแบบใด จึงจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การออกแบบโครงการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหา หัวข้อวิชา เทคนิค วิธีการฝึกอบรม การเลือกสื่อ การสร้างเกณฑ์การวัดและประเมินผล วิทยของผู้เข้าอบรม และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรมจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

5.1 ระยะเตรียมการ คือ การเตรียมการก่อนฝึกอบรม เช่น การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การประสานงานกับวิทยากร การเตรียมสื่อ เตรียมสถานที่ให้พร้อม เป็นต้น

5.2 ระยะฝึกอบรม คือตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกอบรม ในระหว่างนี้อาจมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เกิดขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรมีการตระเตรียมการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไว้ด้วย

5.3 ระยะหลังการฝึกอบรม จะต้องมีการประเมินผล การส่งหนังสือขอบคุณ และการจัดทำรายงานโครงการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลโครงการฝึกอบรมสามารถจัดทำเป็น 2 แนวทาง คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะประเมินทันทีเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และติดตามประเมินผลด้านความพึงพอใจ และผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับเป้าหมาย และความสำคัญของการฝึกอบรมนั้นๆ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการฝึกอบรมโดยทั่วไป มี 6 ขั้นตอน ได้แก่

1) การวิเคราะห์ความต้องการหรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม 4) การออกแบบโครงการฝึกอบรม 5) การดำเนินการฝึกอบรม และ 6) การประเมินผลการฝึกอบรม

3.3 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี

สมชาย สังข์สี (2550, หน้า 115-116) กล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมที่ดีไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการเรียนการสอนแบบ 2 ทาง (Two Process) คือ ผู้เรียนและผู้สอนต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การเรียนรู้มีผลในทางปฏิบัติ
2. การอบรมที่ได้ผลต้องกระทำกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแท้จริงดังนั้นจึงต้องหาข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมเสียก่อน
3. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมต้องมีจำนวนพอเหมาะแก่กับสถานที่วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่จำนวนที่น้อยเกินไปจะทำให้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ส่วนจำนวนที่มากเกินไป การอบรมมักไม่ได้ผลในการปฏิบัติ
4. หลักสูตรอบรมต้องมีความกระชับเฉพาะเรื่องมีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้
5. วิทยากรที่ให้ความรู้ในการอบรมต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่างแท้จริงมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้และเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจนกระตือรือร้นและให้ความสนใจ
6. มีบรรยากาศและการจูงใจที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ความร่วมมือในกิจกรรมการอบรมการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตื่นตัวกระตือรือร้น อยากเรียนรู้
7. สถานที่และเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเช่นแสงสว่างอุณหภูมิการจัดที่นั่งสื่อ อุปกรณ์เสียงรบกวนถ้าสามารถจัดให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะส่งเสริมให้การอบรมบรรลุผลตามจุดประสงค์
8. ปัจจัยอื่นๆ ต้องมีความพร้อมเช่นทรัพยากรงบประมาณ การประสานงานเวลา เป็นต้น
9. มีการติดตามประเมินผลการอบรมเสมอเพื่อเรียนรู้และสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของหลักสูตรอบรมได้
10. ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะในการพัฒนาและจัดการโครงการอบรมเพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะส่งเสริมและสนับสนุนยอมรับและเห็นความสำคัญของการอบรม

สรุปได้ว่า หลักสูตรการอบรมที่ดีควรเป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ มีทักษะและมีทัศนคติที่ดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

3.4 เทคนิค วิธีการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมเป็นเสมือนเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ถูกต้องมีทักษะเกิดความชำนาญในเรื่องที่ฝึกอบรม จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์

ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2551, หน้า 85-94) ได้แบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ และการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเฉพาะเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมมี ดังต่อไปนี้

1.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายอาจใช้สื่อหรือโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ ประกอบการบรรยาย เช่น ไมโครโฟน รูปภาพ ซีดี ดีวีดี โปรแกรมเพาเวอร์พ้อยท์ เป็นต้น และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถามในตอนท้าย ข้อดีคือได้เนื้อหาวิชาตามหัวข้อที่กำหนดครบถ้วน การเสนอเนื้อหาเป็นไปตามลำดับ ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสซักถามได้เนื้อหาวิชามากในเวลาที่จำกัด สามารถใช้กับการฝึกอบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก ถ้าวิทยากรเตรียมการมาดี และมีสื่อประกอบจะได้รับความสนใจมาก ข้อจำกัดคือเป็นการสื่อสารทางเดียวผู้ฟังอาจเบื่อหน่ายวิทยากรต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาและมีความสามารถในการบรรยายเป็นอย่างดี

1.2 การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงแล้วเกิดความเข้าใจถึงกรรมวิธี วิธีการ และขั้นตอนของการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามได้หลังจากดูการสาธิตแล้วเหมาะสำหรับการฝึกทักษะที่เป็นขั้นตอนและมีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติโดยมีการบรรยายประกอบ การสาธิตมีข้อดี คือ เกิดความรู้ความเข้าใจได้ง่ายและเร็วขึ้นมีความน่าเชื่อถือสูงเพิ่มพูนทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย ได้ทดลองปฏิบัติ เป็นการนำเสนอความรู้ในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม ผู้เข้ารับการอบรมได้ใช้ประสาทสัมผัสหลายทางข้อจำกัด

คือต้องใช้เวลาในการเตรียมการมากและวิทยากรต้องมีความชำนาญจริงๆ มักใช้ร่วมกับเทคนิคอื่นๆ เช่น การบรรยาย การทดลอง การปฏิบัติ เหมาะสำหรับการฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ๆ

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีดังต่อไปนี้

2.1 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเสรีโดยไม่คำนึงว่าความคิดที่เสนอจะถูกหรือผิด ความคิดหรือข้อเสนอแนะทุกอย่างจะถูกจดบันทึกไว้ แล้วจึงวิเคราะห์หรือประเมินค่าของความคิดเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในเรื่องนั้นๆ เวลาในการแสดงความคิดเห็นไม่เกิน 15 นาที และใช้เวลาทั้งหมดรวมทั้งสรุปไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมงครึ่ง หัวข้อเรื่องที่น่ามาระดมสมองควรเป็นเรื่องเดียวข้อดีคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมโดยตรงช่วยกันคิดช่วยกันเสนอ บรรยายภาคเป็นกันเอง ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ข้อจำกัด คือ ได้ความคิดเห็นจำนวนมากแต่อาจมีคุณค่าน้อย และต้องจำกัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

2.2 การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การเล่นเกมสั้นๆ การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกันการร้องเพลงประกอบท่าทาง เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนสร้างความสนุกสนานระหว่างการฝึกอบรม ทั้งนี้ ไม่ควรใช้เวลาเกิน 20-40 นาที ข้อดีคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมทุกคน บรรยายภาคสนุกสนานรื่นเริง ข้อจำกัดคือใช้ได้กับบางหัวข้อวิชาเท่านั้นส่วนใหญ่มักจะใช้สลับกับการบรรยาย วิทยากรต้องมีทักษะในการนำกลุ่ม

2.3 การใช้ฐานกิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ประยุกต์มาจากกิจกรรมวอล์คแรลลี่ แต่ไม่ได้แข่งขันกันจริงๆ เพียงแต่ใช้สถานที่ที่กว้างขวางพอที่จะจัดฐานกิจกรรมได้หลายๆ ฐานตามที่ต้องการ หรือใช้ห้องเรียนในอาคารเป็นสถานที่จัดกิจกรรมแต่ละฐานก็ได้ ดำเนินการโดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม จัดวิทยากรประจำฐานไว้ฐานละ 1-2 คน กำหนดเวลาในการทำกิจกรรมแต่ละฐาน จัดกิจกรรมให้ปฏิบัติโดยมุ่งให้เกิดความรู้ ทักษะตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้นๆ โดยให้เริ่มทำกิจกรรมพร้อมกันทุกกลุ่ม แล้วหมุนเวียนกันไปจนครบทุกฐาน แล้วประเมินและสรุปผล

การทำกิจกรรม ข้อดีคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทุกคน บรรยายากศสนูกสนาน ทำท่าย ไม่น่าเบื่อ เป็นการฝึกอบรมภาคสนาม ข้อจำกัดคือ ต้องใช้สถานที่กว้างขวางร่มรื่น ใช้ที่วิทยากรหลายคน และใช้เวลาในการเตรียมการมาก

2.4 การฝึกปฏิบัติ (Practice) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่ให้ประสบการณ์ตรงกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการให้ลงมือฝึกฝนหรือปฏิบัติจริงหลังจากดูการสาธิต ทดลองหรือบรรยายแล้วช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีจากการฝึกปฏิบัติมากขึ้น และเกิดทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ

หลักการเลือกเทคนิค/กิจกรรมในการฝึกอบรม

การเลือกเทคนิค/กิจกรรมที่เหมาะสมในการฝึกอบรมช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรสามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2551, หน้า 99-100)

1. ความเหมาะสมต้องเหมาะสมกับเพศและวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเหมาะสมกับสถานที่หาสถานที่ในการฝึกอบรมมีจำกัดฉันไม่อาจจะจัดให้เป็นอื่นได้นอกจากแบบห้องเรียนควรใช้เทคนิคฝึกอบรมโดยวิทยากรเป็นศูนย์กลางแต่ถ้าหากสามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่มได้หรือจัดให้ทุกคนมองเห็นหน้ากันได้ย่อมจะเป็นการสะดวกที่จะใช้เทคนิคฝึกอบรมแบบกลุ่มเป็นศูนย์กลาง
2. จุดประสงค์ควรเป็นกิจกรรมเด็กเทคนิคที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะและทัศนคติตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. เวลาที่ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีน้อยควรจะใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยวิทยากรเป็นศูนย์กลางหากมีระยะเวลาควรจะใช้เทคนิคแบบกลุ่มเป็นศูนย์กลาง
4. ความน่าสนใจเป็นกิจกรรมหรือเทคนิคที่น่าสนใจสนุกสนานและมีสภาพการแข่งขัน

สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ประเภทคือการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละประเภทต่างก็มีจุดเด่นจุดด้อยผู้จัดการฝึกอบรมโดยวิทยากรควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและต้องคำนึงถึงวันเวลาสถานที่วัสดุอุปกรณ์จำนวนและวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย

รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม

รูปแบบการประเมินการฝึกอบรม เป็นกรอบหรือแนวความคิดสำคัญ ที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมินซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นซึ่งนักวิชาการทางด้านการศึกษาได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้ มีอยู่หลายรูปแบบผู้วิจัยได้เลือกนำมาเสนอ 2 รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ คือ รูปแบบการประเมินของ Tylor และรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ Tylor

Tylor (อ้างถึงใน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 209-212)

เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการกล่าวว่าการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้โดยมีความเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและจำเพาะเจาะจงแล้วจะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลังเขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยเสนอเป็นกรอบความคิดครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้นแนวคิดลักษณะนี้เรียกว่าแบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก Tylor มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมีดังนี้กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมและจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวความคิดของ Tylor ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมควรดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของโครงการทางการศึกษา
ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเขียนในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
3. ทำการทดสอบโรงเรียนก่อนทำการเรียนการสอน
4. เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม

5. ทำการทดสอบผู้เรียนเมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว

6. ประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วยการเปรียบเทียบ

คะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่และมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์

7. นำผลของการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่อง

ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากแนวความคิดในการประเมินของ Tylor ตามที่เสนอแนวนั้นเป็นการประเมินในระยะสุดท้ายของการใช้หลักสูตรโดยมุ่งประเมินเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่วางไว้เป็นหลัก เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็แปลความหมายว่าหลักสูตรประสบความสำเร็จแต่ถ้าได้หมดในทางตรงข้ามก็แปลว่าหลักสูตรนั้นล้มเหลว นับว่าเป็นการประเมินที่ค่อนข้างแคบเพราะไม่ได้ให้ความสนใจในตัวแปรอื่นเลยเช่น คุณภาพของนักเรียนวิธีสอนของครูวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick

Kirkpatrick (อ้างถึงใน ชัญญาภักดิ์ วงศ์บา และกิ่งกาญจน์

จงใจหาญ, 2555, หน้า 29–30) เพลงมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมนั้นๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด” Kirkpatrick ได้เสนอแนวคิดทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมใน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับฟังอบรม

2. ประเมินผลการเรียนรู้เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้โดย

ควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Learning Evaluation) ทักษะ (Skills) และ เจตคติ (Attitude)

3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior

Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

เป็นการตรวจสอบผลจากการอบรมและเกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กร
ในลักษณะใดบ้างคุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพมากขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็นดังนี้

1. ชั้นประเมินปฏิริยาตอบสนอง

การประเมินในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกลงอย่างไรต่อการฝึกอบรมเช่นผู้เดียวเข้าร่วมการร่วมพอใจต่อสิ่ง

ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใดการประเมินปฏิริยาตอบสนองนั้นเราก็คงต้องการ
ได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและ
ความจริงข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก Kirkpatrick
กล่าวว่ามียุ่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมฝึกอบรมนั้นเสียหรือไม่ก็
ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไปโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิริยา
ตอบสนองเป็นพื้นฐานวิธีการที่จะช่วยให้คุณได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิริยาตอบสนองที่มี
ความหมายและตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่

1.1 กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูล
อะไรเช่นปฏิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมวิทยากรสถานที่และเวลาที่
ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น

1.2 ความรูปแบบของเครื่องมือหรือแบบสอบถามเพื่อที่จะ
ใช้เก็บข้อมูล

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับคำตอบและ
สามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลข 7 แจ้งความถี่ได้วิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้ไม่ควรใช้คำถาม
ประเภทปลายเปิด

1.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดง
ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

1.5 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิริยาตอบสนอง
ผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริงไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไป
แบบสอบถามในการแจกแจงแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิริยาตอบสนองผู้ประเมินต้อง
แน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบทุกข้อและควรแจก

ก่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกไปจากห้องไม่สิ้นสุดการอบรมเพลิงหลักเสี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอาแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาในภายหลัง

2. ประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินผลในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้ทักษะและมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะทักษะและเจตคติล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป Kirkpatrick ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานในขั้นนี้ ดังนี้

2.1 ต้องมีความรู้ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 การวิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวม

โดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้

รับการฝึกอบรมและเปรียบเทียบคะแนนความรู้ทักษะและเจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ทักษะและเจตคติ Kirkpatrick

ได้กล่าวว่ามี 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ใช้แบบทดสอบความรู้ทักษะและเจตคติเป็นแบบสอบวัดมาตรฐานผู้ประเมินควรสั่งชื่อในเรื่องใช้เฉพาะแบบสอบวัดความรู้ทักษะและเจตคติที่ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรม

วิธีที่ 2 สร้างแบบสอบถามเองซึ่งแบบสอบวัดความรู้ทักษะและเจตคติที่สร้างขึ้นเองมีหลายรูปแบบ เช่น แบบปรนัยเลือกตอบแบบ “ถูก” หรือ “ผิด” แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเกลแบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุดแบบเติมคำ/ข้อความลงในช่องว่างโดยผู้สร้างอาจเลือกสร้างอย่างไร้โดยหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

3. ขั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม

(Behavior)

การประเมินผลในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่การประเมินผลในครั้งนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลใน 2 ครั้งแรกเพราะต้องออกไปติดตามการประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งจะมีคำถามในเวลาข้อที่ผู้ประเมินจะต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่นควรจะไปประเมินอย่างไร (1 เดือนหรือ 3 เดือนหรือครึ่งปี 1 ปีภายหลังการฝึกอบรม) จะเก็บข้อมูลจากใครถึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด

Kirkpatrick เห็นว่าการประเมินผลในขั้นนี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึง คือ ควรจะวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควรเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะระยะเช่นประเมินทุก 3 เดือนเป็นต้นและควรเก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและจากกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้วการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อที่เสนอนั้นจะนำไปใช้จริงๆ ต้องใช้เวลาและอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมากเขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมฝึกขนาดใหญ่และกับโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลายๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้นส่วนการฝึกโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่วไปเขาได้เสนอให้ใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังที่จะให้เกิด
การเปลี่ยนแปลง
ขั้นที่ 2 เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์
ขั้นที่ 3 ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่มภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่งเพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เรานั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆ หรือไม่

ขั้นที่ 4 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรนำมาแปลงเป็นตัวเลขทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

4. ขั้นประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Result)

การประเมินผลในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าในที่สุดแล้วการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้างซึ่งนับเป็นการประเมินผลที่ยาวที่สุดเพราะในความเป็นจริงนั้นมีต่อเบงค์อื่นๆ อีกหลายอย่างนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้นจะไม่สรุปได้ยากว่าเป็นผลมาจากโปรแกรมการฝึกอบรมหรือไม่ Kirkpatrick ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลในขั้นนี้ไว้ดังนี้

4.1 ควรจะจัดสภาพการณ์เงื่อนไขต่างๆ ของการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาพการณ์หลังการฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่สังเกตหรือสอบถามวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะน่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดแก่หน่วยงานวิธีหนึ่งที่เราจะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มตัวอย่าง

จากรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของนักประเมินทั้งสองคนสรุปได้ว่ารูปแบบการประเมินของ Tylor นั้นยึดจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมเป็นหลัก ส่วนรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick แบ่งเป็น 4 ระดับ เรียงจากง่ายไปยาก ได้แก่ระดับที่ 1 การประเมินผลปฏิกิริยา เป็นการวัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยดูว่ามีปฏิกิริยาอย่างไรกับการฝึกอบรมนั้นๆ มักทำเป็นแบบสอบถามหลังการอบรมโดยสอบถามถึงเนื้อหาหลักสูตรวิชาการและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ระดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้เป็นการวัดความรู้ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมโดยการทดสอบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการวัดผลเป็นกลุ่มและการประเมินตนเอง มักทำเป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ระดับที่ 3 การประเมินผลพฤติกรรม เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการฝึกอบรม โดยเป็นการติดตามผลความคาดหวังทางพฤติกรรม โดยอาจกำหนดเป็นช่วงเวลาจำนวนครั้งที่ประเมินและวิธีการประเมินเป็นกรณีไป ระดับที่ 4 การวัดผลลัพธ์ เป็นการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมพัฒนาและฝึกอบรมในขั้นตอนสุดท้าย โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์หรือความคุ้มค่าในการลงทุนว่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบคณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ในระดับที่ 1 การประเมินผลปฏิกิริยา

ระดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้เป็นแนวทางในการประเมิน โดยใช้แบบทดสอบวัดก่อน และหลังการฝึกอบรมประเมินทักษะการปฏิบัติงานขณะฝึกอบรม ประเมินพฤติกรรมขณะฝึกอบรม และสอบถามความพึงพอใจหลังการฝึกอบรม

การสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แต่ละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก)

การสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบแต่ละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างตามหลักของนักการศึกษา 2 ท่าน ดังนี้

วารุ พึงสวัสดิ์ (2551, หน้า 213-214) กล่าวถึงการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์จุดประสงค์เนื้อหาวิชาโดยใช้วิเคราะห์ดูว่ามีหัวข้อเนื้อหาใดบ้างที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และแต่ละหัวข้อเหล่านั้นต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมอะไร

2. กำหนดพฤติกรรมย่อยที่จะออกข้อสอบ

3. กำหนดรูปแบบของคำถามและศึกษาวิธีการเขียนข้อสอบ

4. ลงมือเขียนข้อสอบตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

5. นำข้อสอบที่ได้เขียนไว้ในขั้นที่ 4 มาพิจารณาทบทวน โดยพิจารณาในเรื่องความถูกต้องตามหลักวิชา ความชัดเจนของภาษา

6. ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

7. ทดลองใช้ วิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุง

8. พิมพ์แบบทดสอบฉบับจริง

บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 59-63) กล่าวถึงการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์จุดประสงค์ เนื้อหา ชั้นแรกจะต้องทำการวิเคราะห์ดูว่ามีหัวข้อเนื้อหาใดบ้างที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และหัวข้อเหล่านั้นต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมหรือสมรรถภาพอะไรกำหนดออกมาให้ชัดเจน

2. กำหนดพฤติกรรมย่อยที่จะออกข้อสอบจากชั้นแรก

พิจารณาต่อไปว่าจะวัดผลพฤติกรรมย่อยอะไรบ้าง อย่างละกี่ข้อ พฤติกรรมย่อย

ดังกล่าวคือ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั่นเอง เมื่อกำหนดจำนวนข้อที่ต้องการจริงเสร็จแล้ว

ต่อมาให้พิจารณาว่าจะต้องออกข้อสอบเองไว้หัวข้อละกี่ข้อ ควรเกินไว้ไม่ต่ำกว่า 25% ทั้งนี้หลังจากนำไปทดลองใช้และวิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบรายข้อแล้ว จะตัดข้อที่มีคุณภาพไม่เข้าเกณฑ์ออก ข้อสอบที่เหลือจะได้ไม่น้อยกว่าจำนวนที่ต้องการจริง

3. กำหนดรูปแบบของข้อและศึกษาวิธีเขียนข้อสอบ ขั้นตอนนี้

เป็นขั้นตอนตัดสินใจว่าจะใช้ข้อคำถามรูปแบบใดและศึกษาวิธีเขียนข้อสอบ เช่น ศึกษาวิธีเขียนข้อสอบเพื่อวัตถุประสงค์ประสงค์ประเภทต่างๆ ศึกษาเทคโนโลยีในการเขียนข้อสอบเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเขียนข้อสอบของตนเอง

4. เขียนข้อสอบ ลงมือเขียนข้อสอบตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ตามตารางที่กำหนดจำนวนข้อสอบแต่ละจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และใช้รูปแบบเทคนิคการเขียนที่ได้ศึกษาในขั้นที่ 3

5. ตรวจสอบข้อสอบ แนวข้อสอบที่เขียนไว้แล้วในขั้นที่ 4 มาพิจารณา

ทบทวนอีกครั้งโดยพิจารณาความถูกต้องตามหลักวิชาว่า แต่ละหัวข้อวัดพฤติกรรมย่อยหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการหรือไม่ ภาษาที่ใช้เขียนชัดเจน เข้าใจง่ายหรือไม่ ตัวถูกตัวลวงเหมาะสมเข้าเกณฑ์หรือไม่ ทำการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

6. ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา นำจุดประสงค์

เชิงพฤติกรรมและข้อสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและด้านเนื้อหาไม่ต่ำกว่า 3 คน พิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อวัดตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ถ้ามีข้อที่ไม่เข้าเกณฑ์ควรพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสม เว้นแต่จะไม่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน

7. พิจารณาแบบทดสอบฉบับทดลองทำข้อสอบทั้งหมดที่ผ่านการ

พิจารณาว่าเหมาะสมเข้าเกณฑ์ในขั้นที่ 6 มาพิจารณาเป็นแบบทดสอบ มีคำชี้แจงเกี่ยวกับแบบทดสอบ วิธีตอบ จัดวางรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะสม

8. ทดลองใช้ วิเคราะห์คุณภาพและปรับปรุงแบบทดสอบ

9. พิจารณาแบบทดสอบฉบับจริง นำข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก

เข้าเกณฑ์ จากผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 8 มาพิจารณาเป็นแบบทดสอบฉบับจริงต่อไป

สรุปได้ว่า การสร้างแบบทดสอบต้องสร้างให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ มีขั้นตอนการสร้างที่เป็นระบบ คือ วิเคราะห์จุดประสงค์ กำหนดรูปแบบของข้อสอบ ลงมือเขียนข้อสอบ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพ ทดลองใช้ ปรับปรุงข้อสอบ และพิมพ์เป็นแบบทดสอบฉบับจริงนำไปใช้ต่อไป

3.5 หลักจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์สำหรับการฝึกอบรม

รากฐานของการฝึกอบรมคือการเรียนรู้เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิติโกร, 2554, หน้า 91-107)

1. ความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง พื้นฐานความรู้ที่จำเป็นในการเรียนรู้จากสิ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขามีความพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรม
2. ความสนใจผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เนื้อหาสื่อต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้ร่วมอบรม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจในเรื่องที่อบรมก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี
3. ความสามารถ ความสามารถหมายถึงระดับความถนัดหรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอยู่ในตนเอง หากทราบระดับความสามารถของผู้เข้ารับการ จะทำให้ทราบว่าพวกเขาที่มีพื้นฐานอะไรอยู่ก่อนแล้ว และควรจะต้องดำเนินการฝึกอบรมอะไร อย่างไรต่อไป
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของคำชมเชย คะแนนของการทดสอบ หรือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3 ประการ คือประการแรก จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบว่า การปฏิบัติของพวกเขาถูกต้องหรือไม่ ประการที่สอง จะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น และประการที่สาม จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
5. การปรุงแต่งเนื้อหาให้เข้าใจง่าย เนื้อหาสาระของความรู้จะง่ายต่อการเรียนและการจดจำมากขึ้น แนวทางการทำให้เนื้อหาความรู้มีความหมายและเข้าใจได้ง่าย มีดังนี้ 1) ในตอนเริ่มต้นของการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมควรอธิบายภาพรวมของความรู้ก่อนอย่างกว้างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจวัตถุประสงค์ และเข้าใจว่าแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกันอย่างไร 2) การเสนอเนื้อหาควรจะทำโดยการใช้อย่าง และใช้สื่อการสอนที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจง่ายขึ้น 3) การนำเสนอเนื้อหาความรู้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมจะง่ายต่อ

การเข้าใจและ 4) การเรียนรู้ทักษะทางปัญญาชั้นสูงควรเริ่มต้นจากการเรียนรู้ทักษะและองค์ประกอบพื้นฐานเสียก่อน

6. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่นักจัดการฝึกอบรมควรให้ความสนใจ เนื่องจากผู้ได้รับการฝึกอบรมแต่ละคนจะมีความถนัดไม่เท่ากัน ทั้งในเรื่องความรู้ ประสบการณ์ อายุ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน ดังนั้นการดำเนินการฝึกอบรมจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสนองความแตกต่างของบุคคล ตลอดจนทำให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำกิจกรรม

7. การฝึกปฏิบัติและการทำซ้ำการเรียนรู้จะดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสปฏิบัติงานซ้ำๆ ดังนั้นการดำเนินการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม ฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจกระจ่างแจ้ง เกิดความแม่นยำ ทำให้เกิดผลดีในการเรียน และการปฏิบัติยิ่งขึ้น นอกจากนี้ก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมีกิจกรรมทบทวนบทเรียนเดิมก่อนเพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับของความรู้ใหม่ให้สัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตามลำดับ

8. การถ่ายโอนความรู้เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานจริง ดังนั้นในการฝึกอบรมจะต้องส่งเสริมให้มีการถ่ายโอนความรู้ทางบวก ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องฝึกอบรมให้เป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรทุกรายการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนทำให้เสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่อง

9. แรงจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยเพิ่มพลังบุคคลทำให้เกิดความตื่นตัว มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นอยากจะเรียนรู้ในการกระทำสิ่งต่างๆ ดังนั้นการที่จะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดแรงจูงใจในการฝึกอบรมต้องอาศัยทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น ทฤษฎีการเสริมแรง เป็นต้น Scott (1970, p. 124 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ ภาลี, 2549, หน้า 45) กล่าวว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดต่อกิจกรรมการเรียนรู้ มีหลักการ ดังนี้

- 1) การสร้างเสริมความพึงพอใจที่ดีต่อการเรียน ครูจะต้องจัดสิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจพอใจและสนุกสนาน ตลอดจนต้องเป็นแบบ

ฉบับที่ดีทั้งด้านความคิดความประพฤติและการมีระเบียบวินัยด้านการเรียนรู้และสังคม

- 2) การเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจที่ไม่ดีต่อการเรียน คุณต้องให้การแนะนำโดยชี้แนะแนวทางปฏิบัติต่อการเรียนรู้ให้ถูกต้องและเหมาะสมชี้ให้เห็นแนวโน้มที่จะตอบสนองในทางบวก และให้เป็นประโยชน์แก่ตนเอง
- 3) พยายามให้การเสริมแรงที่ตรงกับความถนัดและความต้องการแก่เด็กแต่ละคนเพื่อให้กำลังใจที่จะเรียนรู้มากกว่าการขอโทษ และ
- 4) พยายามให้เด็กได้ลงมือกระทำเองและมีส่วนรับผิดชอบต่อส่วนนั้น ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าและลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเองจะทำให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจและในที่สุดนักเรียนก็จะมี ความพึงพอใจที่ดีต่อการเรียนรู้

10. การเสริมแรง หรือการให้แรงเสริม การเสริมแรง หมายถึง การทำให้ผู้ทำพฤติกรรมเกิดความพึงพอใจ และกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ อีก เจ้าของทฤษฎีนี้ คือ Skinner (อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, หน้า 191, หน้า 309-312) กล่าวว่า ถ้าต้องการให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่ตลอดไป จำเป็นที่จะต้องให้แรงเสริม Skinner แบ่งแรงเสริมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงเสริมบวก หมายถึง คำพูด สิ่งของ หรือสภาพการที่จะช่วยให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิดขึ้นอีก 2) แรงเสริมลบ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงบางอย่างเพราะอาจจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใน 2 ลักษณะคือพฤติกรรมหลีกเลี่ยงและพฤติกรรมหลีกเลี่ยง นักเรียนที่ชอบคุย และแหย่เพื่อนเวลาทำงาน จึงถูกรูจะไปนั่งเดี่ยวที่มุมห้องการแยกนักเรียนออกจากเพื่อนเป็นแรงเสริมลบ หลักการให้แรงเสริมของ Skinner ทำได้ 2 ลักษณะ คือ 1) เสริมแรงต่อเนื่อง คือเสริมแรงทุกครั้งที่พฤติกรรมถูกต้องเหมาะสมกับการเรียนรู้ พฤติกรรมใหม่ 2) เสริมแรงเป็นบางครั้ง เหมาะสำหรับการรักษาพฤติกรรมที่เรียนรู้แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องมีการเสริมแรงทุกครั้ง 3) การให้แรงเสริมทางบวกจะดีกว่าทางลบ และต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนด้วย 4) ให้การเสริมแรงทันทีที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งควรเกิดขึ้นภายในเวลาประมาณ 10 วินาที และจะต้องและจะต้องให้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการเสริมแรงมีหลายวิธี ครูอาจใช้วิธีง่ายๆ 3 วิธี ได้แก่ 1) การให้ความสนใจและคำชม เช่น ชมเชย ยกย่อง หรือถ้อยคำที่สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา สามารถใช้ได้ทุกโอกาส ทั้งนักเรียนที่เก่งและอ่อน 2) การอนุญาตให้นักเรียนทำกิจกรรมที่ชอบ การให้นักเรียนทำกิจกรรมที่ชอบหรือต้องการเป็นแรงเสริมที่ดี เช่น ครูจะให้เขียนรูปการ์ตูนหรืออ่านหนังสือ

ที่ชอบ หากทำเลขคณิตเสร็จ 3) การให้รางวัลเป็นของ เช่น ขนม ของเล่น ของใช้ ดาว
เกียรติบัตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า จิตวิทยาการเรียนรู้และการจูงใจมีความสำคัญสำหรับ
การฝึกอบรมอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้ดำเนินการฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับ
จิตวิทยาการเรียนรู้ การจูงใจและการให้แรงเสริม และควรวางแผนดำเนินการล่วงหน้า
ตั้งแต่ขั้นการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์
ที่วางไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี