

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริญญาณิพนธ์
ของ
สันต์ ศูนย์กลาง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
พฤษภาคม 2551

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริญญาบัตร
ของ
สันต์ ศูนย์กลาง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทคัดย่อ
ของ
สันต์ ศูนย์กลาง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
พฤษภาคม 2551

สันต์ ศูนย์กลาง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: ภัณฑิลาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ, รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลที่นำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้มาจาก 2 แหล่งคือ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการออกแบบ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม กระบวนการฝึกอบรมครูประจำการ (In – service Training) และกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ 2) การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนในด้านนี้ โดยการพัฒนาต้องเน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และไม่ทิ้งห้องเรียน

2. การออกแบบหลักสูตร จำแนกการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การเขียนโครงร่างหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย ปัญหาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร เป้าหมาย จุดหมาย เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ และการประเมินผล และ 2) การประเมินความเหมาะสมและประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี และมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์

3. การทดลองใช้และการหาประสิทธิภาพ จำแนกการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะคือ 1) การศึกษานำร่อง เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้หลักสูตรในสถานการณ์จริง ปรับปรุงและพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง และ 2) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับชั้นละ 1 คน จำนวน 9 คน ระยะเวลาที่นำหลักสูตรไปใช้ 13 สัปดาห์ โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทำการทดสอบก่อนและหลังใช้หลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรมด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) จำนวน 2 วงรอบ โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) รวมทั้งการนิเทศในทุกขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครู แบบประเมินการออกแบบกิจกรรม แบบสังเกตพฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ The Wilcoxon Matched – pairs Signed – ranks Test และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการทดลองใช้พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพหลังการฝึกอบรมในวงรอบที่ 2 สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ครูผู้สอนมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมสูงกว่าร้อยละ 80 มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ผลการทดลองใช้พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ อย่างไรก็ตามได้มีการปรับปรุงในส่วนของคุณสมบัติของเนื้อหาหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

THE DEVELOPMENT OF AN IN-SERVICE TRAINING COURSE TO ENHANCE
FUNDAMENTAL EDUCATION TEACHERS IN PROFESSIONAL
PROCEDURE SKILLS FOR DEVELOPING WHOLE-STUDENTS

AN ABSTRACT
BY
SANT SOONKLANG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Doctor of Education degree in Curriculum Research and Development
at Srinakharinwirot University
May 2008

Sant Soonklang. (2008). *The Development of an In-Service Training Course to Enhance Fundamental Education Teachers in Professional Procedure Skills for Developing Whole-Students*. Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Acting Sub Lt. Dr.Manat Boonprakob, Assoc Prof : Dr. Wichai Wongyai, Assist Prof. Dr.Dilok Dillakanon.

The purposes of this study were to develop and to investigate the effectiveness of an in-service training course to enhance basic education teachers in professional procedure skills for developing whole-students. The process of the study involved four stages as follows :

1. Gathering basic data from 2 sources : 1) reviewing the context and relevant literature which was enable to design an in-service training course and learning activity management for developing whole-students, the process of in-service training and the process of action-research. 2) reviewing problem conditions and needs of self-development on learning activity management for developing whole-students through an interview. Data analyzing by applying content analysis found that most teachers needed action participating in authentic situations, continued developing and no classroom deserting.

2. Designing an in-service training course was being created in 2 phases : 1) the blueprint of the course including introduction curriculum principles and objectives, course contents, training activities, materials and course evaluation. 2) the effectiveness of all elements in the in-service training course development was at a high and the relevant index was higher than the criteria.

3. Implementing and testing the effectiveness of the in-service training course was being created in 2 phases : 1) trying out for the in-service training course in the authentic situations for improving and developing the weak point of the course. 2) implementing the in-service training course for 9 basic education teachers from Pratomuksa 1 to Matayomsuksa 3. The single group pretest-posttest design in this study was carried out through 13 weeks in which two cycles of action research were implemented : planning, action, observation, and reflection. The instruments employed were 1) the professional procedure skills test, 2) and evaluating form for the in-service training course design, 3) and observation form for learning activity management, and 4) the questionnaire on opinions towards the in-service training course. Data analysis consisted of percentage, means (\bar{X}), and standard deviation (S.D.), The Wilcoxon Matched – pairs Signed – ranks Test, and

content analysis. The results of the study revealed that : Trained teachers gained better knowledge on professional procedure skills after the second-cycled-training than in the pretest. The overall teachers' abilities in designing learning activities were above 80 %. Abilities in learning management for developing whole - students were at a high level and opinions on the in-service training course were highly satisfied.

4. The effectiveness of the developed in-service training course was relevant to the criteria. Some parts of the course contents and training activities were adjusted to promote higher relevancy and effectiveness for further implementing.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

สันต์ ศูนย์กลาง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุซฐิติบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๖๓

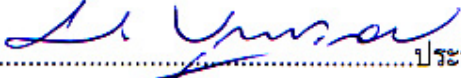
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

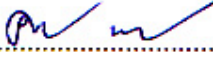
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

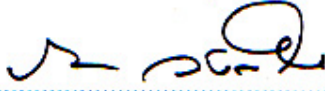
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2551

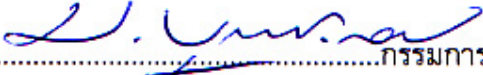
คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

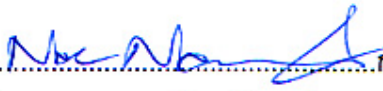
คณะกรรมการสอบปากเปล่า


.....ประธาน
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ)

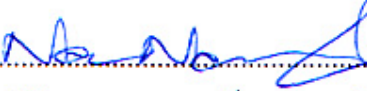

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. ศรีสมร พุ่มสะอาด)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)


.....กรรมการ
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ติลก ดิลกานนท์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ติลก ดิลกานนท์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยการดูแลสนับสนุน ช่วยเหลืออย่างดีจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และชี้แนะแนวทางการขอเสนอขอรับปริญญาบัตร ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์ คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยขอเสนอขอรับปริญญาบัตร ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ทั้งในส่วนของการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร รวมทั้งคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสาร อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สนั่น มีชันหมาก อาจารย์สังคม ไทปริณทร์ อาจารย์ฉัตรชัย ชุมนุม และอาจารย์ยุพิน ปทุมวรชาติ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการโรงเรียน และคณะครูสอนโรงเรียนอมรินทร์ทาวเวอร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกทุกด้านตลอดการดำเนินงานวิจัย

สันต์ ศูนย์กลาง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	9
ความหมาย.....	9
แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	9
กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	19
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	24
สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา.....	34
การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหลักสูตร.....	36
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	37
ความสำคัญของการฝึกอบรม.....	37
ความหมายของการฝึกอบรม.....	37
จุดประสงค์การฝึกอบรม.....	37
ประเภทของการฝึกอบรม.....	39
หลักการฝึกอบรม.....	40
ระบบฝึกอบรม.....	43
แนวคิดการฝึกอบรมยุคใหม่.....	52
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	59
สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา.....	62
การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหลักสูตร.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการ.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรม.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและประสิทธิภาพของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา.....	68
การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้.....	68
สรุปแนวคิดการวิจัย.....	68
3 วิธีดำเนินการ.....	72
การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน.....	73
การออกแบบหลักสูตร.....	75
การทดลองใช้หลักสูตรและการหาประสิทธิภาพ.....	82
การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร.....	96
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	97
ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติ วิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	100
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	110
วิธีดำเนินการวิจัย	110
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผลการวิจัย.....	113
ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	128
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	191

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขั้นตอน วิธีการและเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร.....	72
2 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ขั้นการวางแผน : P)	86
3 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ขั้นปฏิบัติ : A)	89
4 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ขั้นการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูล : O)	89
5 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ขั้นการสะท้อนผล : R)	90
6 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นการวางแผน : P)	91
7 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นปฏิบัติ : A)	92
8 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูล : O)	92
9 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นการสะท้อนผล : R)	93
10 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และประเด็นการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร...	97
11 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม.....	99
12 สรุปผลการออกแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	101
13 แสดงผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม.....	103
14 แสดงคะแนนการทดสอบก่อนและหลังอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติ วิชาชีพ.....	105
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน แบบองค์รวม.....	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการของการฝึกอบรม.....	44
2 แบบจำลองการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ.....	45
3 ระบบการฝึกอบรมแบบพัฒนาของเทรซี่.....	46
4 แบบจำลองการฝึกอบรมตามแนวคิดของคาสซีโอ.....	47
5 แบบจำลองการฝึกอบรมตามแนวคิดของเดสเลอร์.....	48
6 แบบจำลองการฝึกอบรมตามแนวคิดของแพทริค.....	50
7 แบบจำลอง The high – IMPACT Training Model.....	51
8 สรุปแนวคิดการวิจัย.....	71

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา และถือได้ว่าเป็นเครื่องมือของการปฏิรูปการศึกษา โดยส่วนที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้กำหนดเป็นหลักการให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้คิดได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งนี้ครูและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 12) จากหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว แสดงถึงความต้องการที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) กล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้อาจต้องเน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ด้วยเหตุที่ว่า การเรียนรู้ในรูปแบบนี้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอาชีวิตจริง เงื่อนไขการเรียนรู้ และการรับรู้ของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนมีอิสรภาพที่จะได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ทั้งจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรมการเรียนรู้ เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เรียนรู้จากปฏิบัติ เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สหชาติ เหล็กชาย. 2545 : 72)

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม คือ ทักษะการจัดการเรียนการสอนของครู ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผน การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 1 ; ถวิล มาตราเลียม. 2542 : 2 ; ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. 2538 : 7) กล่าวได้ว่า ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากเดิมจากผู้สอนมาเป็นผู้ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง รวมทั้งให้การเสริมแรงตามความเหมาะสม การเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการและผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูล เนื้อหา ความรู้เพิ่มเติม การเป็น

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาก็เกี่ยวกับการนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปใช้ที่ผ่านมามีพบว่า ครูผู้สอนยังไม่สามารถนำหลักการและแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนได้ ข้อมูลที่สะท้อนปรากฏการณ์ดังกล่าวได้แก่ ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (อภิชาติ พรหมพันธ์. 2546 : 93) ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ประยูร ผ่องอำไพ. 2544 : 103) ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ด้านการให้ผู้เรียนรู้จักคิดและศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (สมศักดิ์ สิทธิวันชัย. 2548 : 88 – 90) และด้านการวัดผลประเมินผลโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (สุบิน ฅ อัมพร. 2545 : 99 – 102) สาเหตุเพราะความเคยชินที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางมาตลอด (นวลจิตต์ เขาวงกตพิงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัชเจน ไทยแท้. 2545 : 11) ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีทักษะสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ

การพัฒนาครูประจำการที่ผ่านมามีการดำเนินการในหลายลักษณะ เช่น การศึกษาต่อเพิ่มเติม การฝึกอบรมระยะสั้น การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การทัศนศึกษา เยี่ยมชมกิจการ การอบรมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ ซึ่งแต่ละลักษณะมีวิธีการที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและนโยบายของหน่วยงานแต่ละแห่ง การฝึกอบรมมีการดำเนินการในหลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรมที่วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการอบรม เน้นการให้ความรู้เป็นหลัก สำหรับผู้รับการอบรมกลุ่มใหญ่ ถือว่าวิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่เพียงผู้เดียว การฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมต้องใช้เวลามากและหากต้องการประสิทธิภาพจำนวนผู้เข้ารับการอบรมต้องไม่มากเกินไป เช่น การสัมมนา การอภิปราย การทดลอง รวมทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรมที่ผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมที่ยึดวิทยากรและผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง (รวีวัตร์ สิริภูบาล. 2543 : 33 – 34) สำหรับวิธีการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือ การอบรมในลักษณะการฝึกปฏิบัติ (เฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา. 2535 : 106)

การฝึกอบรมยังคงเป็นแนวทางหนึ่งเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องสนองความต้องการสำหรับ

กล่าวได้ว่าการฝึกอบรมครูประจำการจัดเป็นวิธีการที่ช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนสอนของครูได้ ทั้งนี้เพราะเป็นกระบวนการที่ใช้ระยะเวลาดำเนินการไม่มากเกินไป อย่างไรก็ตามต้องมีวิธีการจัดการที่เหมาะสม เช่น การวางแผนก่อนการดำเนินการ โดยวิเคราะห์ความต้องการ การจัดเตรียมกิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือการวัดและประเมินผล การดำเนินการฝึกอบรมโดยเน้นการฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม มีการติดตามและช่วยเหลือให้สามารถนำความรู้และแนวคิดไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ และการประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยการตรวจสอบผลการนำความรู้ และทักษะที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้

จากสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ซึ่งเป็นแนวคิดที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการประกอบด้วย

- 1) การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรม ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูผู้สอน
- 2) การออกแบบหลักสูตร โดยการเขียนและประเมินโครงสร้างหลักสูตร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้อง
- 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้และหาประสิทธิภาพด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 4) ขั้นตอนคือ การวางแผน การปฏิบัติ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล และ 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพที่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
2. ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ซึ่งประกอบด้วย

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน
2. ได้กระบวนการฝึกอบรมครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ช่วยพัฒนาความสามารถ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่ เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครูผู้สอน
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีข้อมูลสำหรับการวางแผนและดำเนินการพัฒนาทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครูด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมุ่งให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความสามารถ 2 ด้านคือ ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความต้องการหลักของครูผู้สอน
2. กลุ่มเป้าหมาย เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีปัจจัยสนับสนุนดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้การสนับสนุน การดำเนินการตามหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

2.2 คณะครูตระหนัก เห็นความสำคัญ และมีความต้องการพัฒนาทักษะปฏิบัติวิชาชีพ ในส่วนของการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

2.3 โรงเรียนมีคณะครูที่สนใจร่วมฝึกอบรมตามหลักสูตรไม่เกิน 12 คน ครอบคลุมทุกระดับชั้นที่เปิดสอน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการจัดฝึกอบรมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. กระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

3.1 การวางแผน

3.2 การปฏิบัติ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การสะท้อนผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

พัฒนาแบบองค์รวม หมายถึง การที่ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เหมาะสม สอดคล้องและสมดุล ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม คุณธรรมและจริยธรรม โดยเป็นผลมาจากการที่ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. พัฒนาการด้านร่างกาย หมายถึง การมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
2. พัฒนาการด้านสติปัญญา หมายถึง การมีความสามารถในการคิด แก้ปัญหาหรือตัดสินใจ สรุปลองค์ความรู้ และจัดระเบียบหรือโครงสร้างความรู้
3. พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ หมายถึง การมีความสุขในการเรียนรู้ และเห็นสำคัญของการเรียนรู้
4. พัฒนาการด้านสังคม คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การมีทักษะทางสังคม และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐาน สำหรับการอยู่ในสังคม

ทักษะปฏิบัติวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม หมายถึง ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และจิตใจ สังคมและคุณธรรมจริยธรรม

ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้มีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พิจารณาจากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาจาก

1. กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสติปัญญา ซึ่งประกอบด้วย การทบทวนความรู้เดิม การแสวงหาความรู้ การรวบรวมข้อมูล และการรวบรวมประสบการณ์ การศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายข้อมูลหรือ

2. กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสังคม อารมณ์และจิตใจ คุณธรรมและจริยธรรม โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้

3. กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสนั่งหรือเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อให้ประสาทการเรียนรู้ตื่นตัวพร้อมที่รับข้อมูลและการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4. กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการสติปัญญา อารมณ์และจิตใจ โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการกลุ่ม กระบวนการศึกษาด้วยตนเอง กระบวนการจัดการ กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ และกระบวนการทำงาน

5. กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการด้านความรู้ อารมณ์และจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย การนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญการ

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม หมายถึง พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง การจัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม การใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง การฝึกฝนกิจกรรมรายสัปดาห์และวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ประเมินจากแบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม หมายถึง ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ และความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นผลมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรในวงรอบที่ 2 โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1. ทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครู พิจารณาจาก

1.1 ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ประเมินจากการจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

1.2 ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงขึ้นไป

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ ประเมินจากแบบวัดก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยมีผลการประเมินหลังฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

3. ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม แนวคิดการฝึกอบรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปแนวคิดการวิจัย โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 1.1 ความหมาย
 - 1.2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 1.3 กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 1.4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 1.5 สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา
 - 1.6 การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหลักสูตร
 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.1 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 2.2 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.3 จุดประสงค์การฝึกอบรม
 - 2.4 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.5 หลักการฝึกอบรม
 - 2.6 ระบบฝึกอบรม
 - 2.7 แนวคิดการฝึกอบรมยุคใหม่
 - 2.8 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.9 สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา
 - 2.10 การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหลักสูตร
 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการ
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรม
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและประสิทธิภาพของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 3.4 สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา
 - 3.5 การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้
 4. สรุปแนวคิดการวิจัย
- ดังรายละเอียดแต่ละด้านต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ประกอบด้วย ความหมาย แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมาย

องค์รวม (Holistic) มาจากคำว่า Holos (whole) ในภาษากรีก หมายถึง ทัศนะที่มองโลก มองความเป็นจริงเป็นภาพรวม กล่าวคือสรรพสิ่งทั้งหลายล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอิงอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นความเป็นจริงทั้งหมดของสิ่งใดย่อมมีคุณสมบัติเฉพาะตน ซึ่งไม่สามารถเข้าใจได้โดยการแยกสิ่งนั้นออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วศึกษาจากคุณสมบัติของส่วนย่อยนั้น และการเอาคุณสมบัติส่วนย่อย ๆ มารวมกันก็ไม่สามารถเทียบความหมายกับคุณสมบัติขององค์รวมเดิมได้ (เพ็ญสิริ จีระเดชากุล. 2544 : 53)

พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม หมายถึง การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่และกลมกลืน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกคนและทุกด้าน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามความต้องการ ความสนใจและความพร้อม การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน การให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบการเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดตาม สิ่งที่น่าสนใจ ข้อมูลใหม่เพื่อการเชื่อมโยงกับแนวคิดหลัก ทำการวิเคราะห์ สรุป และจัดระเบียบความรู้ใหม่ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่สำคัญ และทันสมัย ความรู้ใหม่มักจะเกิดขึ้นได้จากการสังเคราะห์และเชื่อมโยงในการฝึกกระบวนการคิดแบบวิเคราะห์สัมพันธ์กันอันจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบตนเอง มีการแลกเปลี่ยนทั้งความคิดเห็นวิธีการแก้ปัญหา เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น และให้ผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 33)

พัฒนาการแบบองค์รวม หมายถึง สภาวะที่เด็กมีการเจริญเติบโตและมีพัฒนาการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถตามวัยของเด็กในด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ จิตใจ สังคม และจริยธรรมอย่างสมดุล (ลัดดา เหมาะสุวรรณ และคณะ. 2547 : 7)

กล่าวได้ว่า พัฒนาแบบองค์รวม หมายถึง การที่ผู้เรียนได้การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้านคือ ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ สังคม และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามความต้องการ ความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียน

แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรของประเทศให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่

1. ความหมาย

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542 : 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริง ทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

กรมวิชาการ (2543 : 5) ได้สรุปความหมายเชิงปรัชญาของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอาชีวิตจริงและเงื่อนไขการรับรู้ของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนมีอิสรภาพ ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์ทั้งจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาแบบองค์รวม ได้รับการฝึกให้มีศักยภาพในการสร้างรูปแบบการคิด ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง แม่นยำด้วยความรู้สึกที่ดีงาม อันเป็นการสร้างบุคลิกภาพที่ดีงาม เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง คิดอย่างมีระบบและมีวิจารณญาณ อยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 4) ได้กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนา “ผู้เรียน” ให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 1) ให้นิยามการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพรอบด้านสมดุล มีทักษะการแสวงหาความรู้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

ชนาธิป พรกุล (2544 : 7) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การจัดการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ เกิดความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวัน และมี

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง โดยการคิดวิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจจากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้จัดการให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน บูรณาการคุณธรรมค่านิยมอันพึงประสงค์ วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนพัฒนาสติปัญญา อารมณ์และทักษะการปฏิบัติ และความต้องการของผู้เรียน

2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นความคิดเชิงปรัชญาที่กำหนดเป็นหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นความหมายเดียวกันกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ ยึดผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งมีแนวทางในการจัดหลากหลาย ครูผู้สอนจำเป็นต้องคิดวิเคราะห์และเลือกจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ธรรมชาติของวิชา และบริบททางสังคม และวัฒนธรรม (กรมวิชาการ. 2543 : 3) ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญา การศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องยาวนานและเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ต้องการอย่างได้ผล (วัฒนาพร ระบุว่าทุกข. 2542 : 4) โดยหลักการแล้วแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้นมีที่มาจากแนวคิดทางการศึกษาของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ในส่วนของ “การเรียนรู้โดยการกระทำ” หรือ “Learning by doing” อันเป็นแนวคิดที่แพร่หลายและได้รับการยอมรับทั่วโลกมานานแล้ว การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการเป็น “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” หรือ “ผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้” มาเป็น “ผู้จัดประสบการณ์ การเรียนรู้” ให้ผู้เรียน บทบาทในการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ (ทิศนา แชนมณี. 2542 : 4) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 13 - 20) สรุปว่าการเรียนการสอนที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 2.1 ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 2.2 เน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก
- 2.3 ต้องมีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน
- 2.4 ต้องเป็นที่น่าสนใจไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย
- 2.5 ต้องท้าทายให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้
- 2.6 ต้องตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสม
- 2.7 ต้องดำเนินไปด้วยความเมตตา กรุณาต่อผู้เรียน
- 2.8 ต้องสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง
- 2.9 ต้องสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.10 ต้องมีจุดมุ่งหมายของการสอนที่ดีและชัดเจน

2.11 ต้องมีความสามารถเข้าถึงใจของผู้เรียน

2.12 ต้องคำนึงถึงภูมิหลังของผู้เรียน

2.13 ต้องไม่ยึดวิธีการเรียนแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น

2.14 การเรียนการสอนต้องเป็นพลวัต

2.15 ต้องสอนในสิ่งที่ไม่ไกลตัวผู้เรียนมากเกินไป

2.16 ต้องมีการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุปว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เรียนสำคัญที่สุดเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

3. หลักการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เนื่องจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้ กรมวิชาการ (2543 : 9 – 10) ได้เสนอหลักการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

3.1 การปรับความคิดของครูให้มองนักเรียนบนพื้นฐานของความรักความเข้าใจว่า

นักเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องเตรียมความพร้อม อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ มีอิสระในการคิด ลงมือปฏิบัติ

3.2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุด คือผู้เรียนได้พัฒนาตนเองทุกด้าน หลังการเรียนรู้มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและภูมิใจในผลงาน

3.3 การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3.4 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.5 การจัดประสบการณ์โดยใช้คุณธรรมนำความรู้

3.6 ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติวิชา และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้ชีวิตและประเมินด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริง ถือว่าการวัดและประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

กล่าวได้ว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงการที่ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ ลงมือปฏิบัติ มีอิสระทางความคิด เรียนรู้จากชีวิตจริง สนองความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้คู่คุณธรรม

4. วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีอยู่มากมายหลายวิธีที่ครูสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน จุดประสงค์การเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ ตามที่วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 14 – 52) ได้เสนอแนะไว้มีดังนี้

4.1 การจัดการเรียนการสอนทางอ้อม (Indirect Instruction) แนวคิดการจัดการเรียนการสอนทางอ้อมตรงกับแนวคิดของทฤษฎี Constructivism ซึ่งผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ความรู้ได้ หากมีการจัดการศึกษาที่เอื้ออำนวยในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง กระบวนการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง เห็นว่าผลงานของตนเองมีความหมาย และสร้างความพึงพอใจส่วนตัว อันเป็นแรงจูงใจที่ดีต่อการเรียนรู้

4.2 การศึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Study) เป็นแนวทางหนึ่งของการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองและฝึกทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี (Technology Instruction) เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยสอน ไม่ได้ใช้แทนการสอน ครูต้องเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

4.4 การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ (Interactive Instruction) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญวิธีหนึ่งที่เน้นการอภิปราย การแบ่งปันความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถาม-ตอบ และการทำงานกลุ่มย่อยแบบร่วมมือกัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิริยา และตอบสนองต่อความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นของคุณ

4.5 การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Instruction) เป็นวิธีการส่งเสริมการรับความรู้จากประสบการณ์และการสะท้อน (Reflection) ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติของผู้เรียนแต่ละบุคคล และกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนจะได้ตรวจสอบการเรียนรู้ของตน และได้รับประสบการณ์ด้านความรู้สึที่จะนำมาปรับความรู้สึที่จะนำมาปรับเจตคติและค่านิยมของตน ประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียน ได้แก่ เกม กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง ละคร บทบาทสมมติ

4.6 การเรียนแบบร่วมมือ (Co-operative Learning) การเรียนแบบร่วมเป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน เป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยที่สมาชิกในกลุ่มมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน สามารถนำมาใช้ได้กับการเรียนทุกวิชาและทุกระดับชั้น

4.7 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง คือ

4.7.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

4.7.2 กระบวนการกลุ่ม (Group Process)

4.8 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เป็นการนำเอาความรู้สาขาวิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานกัน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด การเรียนการสอนแบบบูรณาการจะเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ใช้แนวคิดของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ได้แก่ การเรียนการสอนแบบ Storyline Method

วิธีการจัดการเรียนการสอนมีอยู่มากมายหลายวิธีที่ส่งเสริม และให้ความสำคัญกับผู้เรียนในฐานะศูนย์กลางของการเรียนการสอน ซึ่งครูสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะกับลักษณะของผู้เรียน จุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ (อรทัย มูลคำ. 2542 : 30 - 31 ; สำลี รักสุทธี และคนอื่น ๆ. 2544 : 19 - 26) ได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่หลากหลายดังกล่าวดังต่อไปนี้

1. เกมการศึกษา ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีชีวิตชีวา ผู้เรียนมีความสนุกสนาน เรียนแล้วไม่เบื่อ สามารถนำมาประยุกต์สอนได้ทุกวิชาเพียงแต่ครูต้องเป็นนักแสวงหาความคิดเรื่องเกมอยู่เสมอก็จะทำให้ท่านมีเกมมาใช้ประกอบการสอนได้มากมาย การเสนอเกมอาจให้ผู้เรียนช่วยกันคิดหรือครูดิจ สมมุติเกมขึ้นมาหลาย ๆ เกมแล้วให้ผู้เรียนมีส่วนเลือกก็ได้การสอนด้วยเกม จะทำให้ผู้เรียนสนุกสนานตื่นเต้นเร้าใจตลอดและรู้จักกฎกติกา มีน้ำใจต่อกัน

2. สถานการณ์จำลอง กิจกรรมนี้คล้าย ๆ กับเกม แต่เกมจะสนุกสนานและอาจมีแพ้ชนะเข้าไปด้วย ส่วนสถานการณ์จำลองจะเน้นการแสดง การตีบทบาท ตามสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น ทุกวิชาผู้สอนสามารถนำเรื่องมาแปลเป็นสถานการณ์จำลองได้ทั้งนั้น อาจให้นักเรียนแสดงตามตัวละครในเรื่อง

3. กรณีตัวอย่างเป็นการเอาสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งมาให้ให้นักเรียนช่วยกันศึกษา วิเคราะห์ อภิปรายและซักถาม เพื่อสรุปสาระสำคัญ และองค์ความรู้ร่วมกัน

4. บทบาทสมมุติ วิธีการนี้หมายถึงการนำเนื้อเรื่องหาสาระมาเขียนเป็นเรื่องราวมีการกำหนดตัวละครเช่นเดียวกับการเล่นสถานการณ์จำลอง มีการเล่นการแสดงไปตามบทบาทที่กำหนดไว้ในเรื่องแต่พึงตระหนักเสมอว่า ผู้เรียนต้องแสดงไปโดยอิสระและธรรมชาติ

5. แก๊สถานการณ์ เป็นกระบวนการเรียนที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาเผชิญปัญหา รู้จักวิธีการแก้ปัญหา หาทางออกปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ

6. โปรแกรมสำเร็จรูป การเรียนแบบนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนกระทำกิจกรรมด้วยตนเองเริ่มตั้งแต่การเตรียมการ การหาความรู้ตลอดจนการประเมินด้วยตนเอง ดำเนินกิจกรรมไปตามขั้นตอนที่ละขั้นและรู้ข้อมูลย้อนกลับได้ทันที ผู้เรียนสามารถรู้พัฒนาการของตนเองได้ตามลำดับ

7. ศูนย์การเรียน การศึกษาแบบนี้เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถเรียนศูนย์ใดก่อนหลังก็ได้ แต่ละศูนย์จะมีเนื้อหาสาระ การประเมินผลอันเป็นข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทันที ศูนย์การเรียนที่ดีจะต้องให้ผู้เรียนได้ลงสู่ภาคปฏิบัติมากที่สุด ครูเป็นเพียงผู้สอนแนะหรือผู้ประสานเท่านั้น

8. ชุดการสอน คือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้รับการออกแบบและจัดชุดการสอนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย เนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ โดยกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวได้รับการรวบรวมไว้เป็นระเบียบในกล่องเพื่อเตรียมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากประสบการณ์ทั้งหมด

8.1 ชุดการสอนรายบุคคล ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยบทเรียนสำเร็จรูป แบบประเมินผล และวัสดุอุปกรณ์การเรียน

8.2 ชุดการสอนสำหรับการเรียนเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งจะจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้ให้นักเรียน

ประกอบกิจกรรมเป็นกลุ่มตามคำสั่งที่ปรากฏที่สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้เป็นอย่างดี เพราะผู้สอนสามารถนำเนื้อหาไปจัดทำให้น่าสนใจให้ผู้เรียนอยู่ในบัตรคำโดยจัดเป็นลักษณะศูนย์การเรียน

9. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นเรื่องใหม่ที่ได้รับ ความสนใจอย่างมาก โดยเฉพาะปัจจุบัน โรงเรียนส่วนใหญ่มีคอมพิวเตอร์กันมากแล้ว ผู้เรียนก็สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ด้วย ทำให้กิจกรรมนี้ได้รับความนิยมอย่างสูง ซึ่งผู้เรียนมีความกระตือรือร้นเป็นพิเศษ ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนที่มีคอมพิวเตอร์และนำไปใช้อย่างจริงจัง ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จทางการเรียนสูง บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีหลายลักษณะดังนี้

9.1 โปรแกรมสอนเนื้อหารายละเอียด (Tutor Instruction) ลักษณะกิจกรรมเป็นการเสนอเนื้อหา ผู้เรียนจะต้องติดตามเนื้อหา ตอบคำถาม ตัดสินใจ และรับคำตอบกลับจากโปรแกรมทันที

9.2 โปรแกรมแบบฝึกทักษะ (Drill and Practice) เนื้อหามีลักษณะฝึกทักษะผู้เรียนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เริ่มจาก เลือกคำถามและคำตอบ ตัดสินคำตอบ รู้ผลคำตอบ ผู้เรียนจะย้อนกลับมาฝึกจนถึงเกณฑ์ในระดับที่พึงพอใจ

9.3 โปรแกรมจำลองสถานการณ์ (Simulation) เนื้อหามุ่งให้การฝึกทักษะ และการเรียนรู้ โดยไม่ต้องเสี่ยงภัย หรือเสียค่าใช้จ่ายมาก

9.4 โปรแกรมเกมการศึกษา (Educational Game) เนื้อหาจะเริ่มจากบทนำเพื่อให้ผู้เรียนในเข้าใจวิธีการและกฎเกณฑ์ แล้วจึงเสนอเหตุการณ์ให้ผู้เรียนได้เลือกเมื่อเลือกแล้วมีการแข่งขัน ผู้เรียนจะเล่นเกมมากกว่าหนึ่งคนก็ได้

10. โครงงาน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ หรือค้นคว้าหาคำตอบในสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้ หรือสงสัยด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย การเรียนรู้แบบนี้กำลังเป็นที่นิยม เพราะเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่

10.1 ลักษณะเด่นของการเรียนรู้แบบโครงงาน ประกอบด้วย

10.1.1 ผู้เรียนได้เลือกเรื่องหรือประเด็นที่จะศึกษาด้วยตัวเอง ซึ่งอาจเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้

10.1.2 ผู้เรียนเป็นผู้เลือกวิธีการศึกษาและแหล่งความรู้

10.1.3 ผู้เรียนเป็นผู้ศึกษาหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอน

10.1.4 การเรียนรู้มีการเชื่อมโยงหรือบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์กับสิ่งใหม่

10.1.5 ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนอื่น

10.1.6 เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่ได้มีรูปแบบวิธีหนึ่ง

10.2 ลักษณะของโครงงาน จำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ

10.2.1 โครงงานตามสาระการเรียนรู้ เป็นโครงที่ผู้เรียนเลือกหัวข้อที่จะศึกษาจากหน่วยหรือเนื้อหาที่เรียนในชั้นเรียนมากำหนดเป็นหัวข้อโครงงาน โดยบูรณาการความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ไปค้นคว้าในสาระการเรียนรู้ที่น่าสนใจจะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

10.2.2 โครงการตามความสนใจ เป็นโครงการที่ผู้เรียนสนใจที่จะศึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ อาจเป็นเรื่องชีวิตประจำวัน สภาพสังคมหรือประสบการณ์ที่ยังต้องการคำตอบข้อสรุป ซึ่งอาจอยู่นอกเหนือจากสาระการเรียนรู้ในบทเรียน แต่ใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปแสวงหาคำตอบในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ

11. การทดลอง การทดลองเป็นการเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติแสวงหาคำตอบของสถานการณ์ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเกิดความซาบซึ้งจากผลงานที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ครูสามารถนำกิจกรรมนี้ไปใช้สอนได้หลายวิชา โดยเฉพาะกระบวนการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ

12. การถามตอบ การถามเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ทางความคิดประการหนึ่งที่มุ่งฝึกให้ผู้เรียนรู้จักตั้งคำถาม การกล้าแสดงความคิดเห็น การถ่ายทอดความสงสัยสู่คนอื่น การเรียนรู้แนวนี้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ว่ามีที่พึ่ง มีผู้คอยช่วยเหลือให้คำตอบได้ การเรียนรู้แบบตั้งคำถามมีมาตั้งแต่โบราณ

13. การอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการวิเคราะห์ และการตีความของผู้เรียน ได้เห็นคุณค่าของการแสดงความคิดเห็น และตระหนักในคุณค่าของบทบาทกลุ่มที่มีผลต่อประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น การอภิปรายมี 2 แบบคือ การอภิปรายแบบมีการชี้แนะ ซึ่งครูจะแนะนำกระบวนการแต่ละขั้น โดยใช้คำถามกระตุ้นความคิด และการอภิปรายแบบเปิดที่เป็นการอภิปรายที่ครูให้อิสระและให้ข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น

14. การแก้ปัญหา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญประการหนึ่งและเน้นทักษะกระบวนการกลุ่ม สมาชิกจะค้นหาคำตอบ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจะตั้งปัญหาขึ้นเอง ระดมสมองเพื่อหาสาเหตุของปัญหา รวมความคิดเห็นเพื่อหาทางแก้ปัญหา แสวงหาทางเลือกที่หลากหลายพร้อมด้วยเหตุผลที่สนับสนุนหรือคัดค้าน แล้วเลือกทางออกที่ดีที่สุด และตัดสินใจว่าจะนำไปใช้เมื่อไร ขั้นตอนการแก้ปัญหามีดังนี้

- 14.1 ศึกษาและสรุป “ปัญหา” คืออะไร
- 14.2 กำหนดขอบเขตของปัญหา
- 14.3 วิเคราะห์เพื่อแบ่งปัญหาเป็นเรื่องย่อย ๆ สำหรับศึกษาค้นคว้า
- 14.4 รวบรวมข้อมูลสำหรับแต่ละเรื่อง
- 14.5 ประเมินข้อมูลเพื่อจัดความสำคัญ และข้อผิดพลาด
- 14.6 สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่มีความหมาย
- 14.7 หาข้อสรุปและเสนอแนะทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา
- 14.8 นำเสนอผลการศึกษาหรือแก้ปัญหา

15. สืบสวน เป็นกระบวนการที่ใช้คำถามที่มีความหมาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสืบสวนหรือค้นหาคำตอบในประเด็นที่กำหนด เน้นการให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนได้แสดงบทบาท ในการแสวงหาความรู้อย่างแท้จริง บทบาทของครูคือผู้ให้ความกระจ่างและอำนวยความสะดวกซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสืบสวนข้อมูล และจัดระบบความหมายของข้อมูลของตนเอง ครูต้องฝึก

16. กลุ่มสืบค้นคว้าความรู้ การเรียนรู้แบบนี้กระตุ้นให้ผู้เรียนสืบค้นหรือค้นหาคำตอบในประเด็นที่กำหนด เน้นการให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง นักเรียนเป็นผู้ลงมือกระทำและแสวงหาคำตอบอย่างกระหายใคร่รู้ ครูมีหน้าที่ให้ความสะดวกให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างไรอย่างราบรื่น การกำหนดประเด็นจะต้องให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการและพัฒนาการของผู้เรียน มีขั้นตอนดังนี้

16.1 กำหนดปัญหา

16.1.1 จัดสถานการณ์ที่หรือเรื่องราวที่น่าสนใจเพื่อกระตุ้นให้นักเรียน สังเกตสงสัยในเหตุการณ์หรือเรื่องราว

16.1.2 กระตุ้นให้ผู้เรียนระบุปัญหาจากการสังเกตว่าอะไรคือปัญหา

16.2 กำหนดสมมุติฐาน

16.2.1 ตั้งคำถามให้นักเรียนร่วมกันระดมความคิด

16.2.2 ให้นักเรียนสรุปสิ่งที่คาดว่าจะจะเป็นคำตอบของปัญหานั้น

16.3 รวบรวมข้อมูล

16.3.1 มอบหมายไปค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

16.3.2 ให้นักเรียนวิเคราะห์และประเมินว่า ข้อมูลเหล่านั้นมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือไม่ มีความถูกต้องน่าเชื่อถือเพียงไร

16.4 ทดสอบสมมุติฐาน

ให้นักเรียนข้อมูลที่ได้มาร่วมกันอภิปราย เพื่อสนับสนุนสมมุติฐานสร้างข้อสรุปให้นักเรียนสรุปว่าปัญหานั้นมีคำตอบหรือข้อสรุปอย่างไรในรูปของรายงานหรือเอกสาร

17. กลุ่มสัมพันธ์ การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้เป็นกระบวนการที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของสังคม เพราะช่วยผู้เรียนได้แลกเปลี่ยน และแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ได้สะท้อนความคิด อภิปราย ซักถาม และสรุปความคิดรวบยอด ตลอดจนได้ทดลองหรือประยุกต์แนวคิดเข้าด้วยกัน ทักษะกลุ่มสัมพันธ์จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสูงสุดและทำให้บรรลุผลงานสูงสุดด้วย

18. การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะเป็นการเรียนรู้ที่ผู้กระทำได้มีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างจริงจัง การเรียนรู้ลักษณะนี้มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

18.1 ประสพการณ์ ครูควรกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนเป็นการแลกเปลี่ยนและร่วมประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

18.2 การสะท้อนความคิดเห็นและอภิปราย ให้ผู้เรียนได้นำประสบการณ์มาแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนกับสมาชิกในกลุ่ม ครูช่วยวิจารณ์ในประเด็นที่มีความแตกต่างและช่วยจุดประกายความคิดให้ผู้เรียนกว้างขวางออกไปด้วย

18.3 ความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด เป็นการสร้างความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดเห็นความรู้ว่าจะเกิดขึ้น โดยผู้เรียนเป็นฝ่ายเริ่มและครูช่วยเติมให้สมบูรณ์หรือครูอาจชี้ทางแล้วผู้เรียนสานต่อจนเกิดความคิดสมบูรณ์กลายเป็นความคิดรวบยอดของแต่ละเรื่อง

18.4 การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด เป็นขั้นตอนที่ให้ผู้เรียนนำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะและสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดเป็นแนวทางของผู้เรียนเอง อาจสรุปเป็นแผนที่ความคิด (Mind Mapping)

19. การสร้างความคิดรวบยอด เป็นการฝึกให้ผู้เรียนจัดกลุ่มความคิดรวบยอดของตนเพื่อให้เห็นภาพรวมของความคิดเห็น ความสำคัญของความคิดรวบยอดเป็นภาพรวมของมวลความรู้

20. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริงเพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ตามอัธยาศัยโดยการศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตามความต้องการ ซึ่งครูเป็นเพียงผู้อำนวยการความสะดวกเท่านั้น

21. อริยสัจ 4 เป็นการศึกษาตามแนวพุทธ ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะบุคคลจะค้นพบอริยสัจ 4 ได้ จะต้องลงมือกระทำ ปฏิบัติด้วยตนเอง กล่าวคือ คนจะไม่ทุกข์ถ้าไม่อยู่กับทุกข์ จะไม่รู้สาเหตุของทุกข์ถ้าไม่อยู่กับทุกข์ จะไม่รู้วิธีแก้ทุกข์ถ้าไม่อยู่กับทุกข์ และจะไม่รู้วิธีดับทุกข์ ความสุขอันเกิดจากการดับทุกข์ กล่าวได้ว่าแนวทางของอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั่นเอง

22. ทักษะศึกษานอกสถานที่ เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยลักษณะประจักษ์แจ้งและเห็นจริง สัมผัสและตะตองกับสภาวะจริงที่เป็นรูปธรรมชัดเจน การเรียนรู้จะติดแน่นยาวนานเพราะเป็นการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

23. การเรียนรู้จากห้องสมุด เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองมุ่งให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ เสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน การศึกษาค้นคว้าอันเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ต่อไป ห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ เป็นชุมทรัพย์ทางปัญญา ด้วยเหตุนี้ผู้เรียนจึงควรใช้แหล่งความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

24. พัฒนาการกระบวนการคิด เป็นการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิด โดยครูตั้งคำถามที่ช่วยย่นให้ผู้เรียนคิด การตั้งคำถามของครูถือว่าสำคัญมาก ครูต้องมีศิลปะในการตั้งคำถามต้องพยายามตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์เพื่อผู้เรียนจะได้หาคำตอบอย่างสร้างสรรค์เช่นกัน อาจให้นักเรียนฝึกตั้งคำถามเองโดยครูหรือนักเรียนร่วมกันตั้งประเด็นปัญหา แล้วผู้เรียนร่วมกันตั้งคำถามกันเองโดยมีครูคอยเติมเต็มให้

25. ปทัสฐานของกลุ่ม เป็นการเรียนรู้แบบกลุ่ม ที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มต่าง ๆ แต่ละกลุ่มอาจมากน้อยตามสภาพของเนื้อหา ผู้เรียนใน

26. งานวิเคราะห์ภาคสนามทั่วไป กิจกรรมนี้เกิดขึ้นหลังการให้ความรู้หรือภาคทฤษฎีแล้ว โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เหมือนกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่นการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนจดหมายหรือแต่งเรื่อง หลังจากนั้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเอง หรือการทำงานด้านเกษตรที่เน้นผู้เรียนลงมือเพาะปลูกทำนาทำสวนด้วยตนเอง การเรียนลักษณะนี้ทำให้ผู้เรียนมีความรู้อย่างมีความหมายและยั่งยืน

27. ศิลปสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์งานทางด้านศิลปะอิสระ เป็นตัวของตัวเอง งานชนิดนี้ถือว่ายึดผู้เรียนเป็นสำคัญวิธีหนึ่ง เพราะผู้เรียนสามารถสร้างงานได้ตามความต้องการของตนเอง มีอิสระทางความคิด โดยเฉพาะงานเขียนเชิงสร้างสรรค์ ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างไม่จำกัด

28. การเสนอโดยวิธีโอ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองวิธีหนึ่ง ที่มุ่งให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ สรุปความรู้ หาแนวคิด ความคิดรวบยอดด้วยตนเอง โดยมีครูและผู้เรียนเป็นผู้เรียนร่วมเสนอบทเรียน

29. วิเคราะห์แหล่งข้อมูล เป็นการฝึกให้ผู้เรียน เลือก ตัดสินใจแหล่งความรู้ด้วยตนเอง

30. การสอนแบบให้เรียนโดยอิสระ เหมือนการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง

กล่าวได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีนั้นครูผู้สอนต้องเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน สารการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้นั้น ๆ

กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมคือ การที่ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้นกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องเอื้อต่อการพัฒนาในแต่ละด้านดังนี้ (นวลจิตต์ เชาวเกียรติพงษ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัชเจน ไทยแท้. 2545 : 12 - 20)

1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย (Physical Participation) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อช่วยให้ประสาทการเรียนรู้ของผู้เรียนตื่นตัวพร้อมที่จะรับข้อมูลและการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ ถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพที่ไม่พร้อม แม้จะมีการให้ความรู้ที่ดี ๆ ผู้เรียนก็ไม่สามารถรับได้ ดังจะเห็นได้ว่าถ้าปล่อยให้ผู้เรียนนั่งนาน ๆ ในไม่ช้าผู้เรียนก็จะหลับหรือคิดเรื่องอื่น ๆ แต่ถ้าให้มีการเคลื่อนไหวทางกายบ้างก็จะทำให้ประสาทการเรียนรู้ของผู้เรียนตื่นตัวและพร้อมที่จะรับและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี ดังนั้นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนจึงควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับวัยและระดับความสนใจของผู้เรียน

2. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา (Intellectual Participation) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางสติปัญญา ลักษณะของกิจกรรม

ประกอบด้วย ต้องเป็นกิจกรรมที่ทำหายความคิดของผู้เรียน สามารถกระตุ้นสมองของผู้เรียนให้เกิดการเคลื่อนไหว ต้องเป็นเรื่องที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกในการคิด

3. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Participation) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ มนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านสังคม

4. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Participation) เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดความหมายต่อตนเองโดยกิจกรรมดังกล่าวควรเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง ปกติการมีส่วนร่วมทางอารมณ์นี้มักเกิดขึ้นพร้อมกับการกระทำอื่น ๆ อยู่แล้ว เช่น กิจกรรมทางกาย สติปัญญา และสังคม ทุกครั้งที่ครูให้ผู้เรียนเคลื่อนที่เปลี่ยนอิริยาบถ เปลี่ยนกิจกรรม ผู้เรียนจะเกิดอารมณ์ ความรู้สึกตามมาด้วยเสมอ อาจเป็นความพอใจ ไม่พอใจหรือเฉย ๆ

ชนาธิป พรกุล (2544 : 3) กล่าวว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรมีความหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย คือการที่ผู้เรียนใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายทำกิจกรรม ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายประสาทการรับรู้ตื่นตัว ทำให้รับข้อมูลได้ดี
2. ด้านสติปัญญา คือการที่ผู้เรียนใช้สมองหรือกระบวนการดำเนินการทำกิจกรรม
3. ด้านสังคม คือการที่ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นขณะทำกิจกรรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะทางสังคม
4. ด้านอารมณ์ คือการที่ผู้เรียนรู้สึกต้องการ และยินดีทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง การมีส่วนร่วมด้านอารมณ์มักจะดำเนินควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม

การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดมีลักษณะสำคัญดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2544 : 7 - 8)

1. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง
2. ผู้สอนใช้ทักษะกระบวนการคิด และกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ผู้สอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ลงมือคิด ปฏิบัติ สรุปความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทั้งสมาชิกทั้งในและระหว่างกลุ่ม รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับครู
4. ผู้สอนสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายและทางจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข
5. ผู้สอนวัดและประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการ และเนื้อหาสาระ โดยใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)
6. ผู้สอนพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

7. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียน และสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูผู้สอนจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นความรู้ เจตคติ และการฝึกฝนโดยผู้เรียนมีอิสระรับหรือไม่รับการให้นั้นก็ได้ (วัฒนาพร ระบุว่าทุกข. 2542 : 6)

ทิสนา แซมณี (2541 : 8 – 10) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้สร้าง (Construct) ด้วยตนเอง ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายของสาระ ข้อความรู้ให้แก่ตนเอง ค้นพบข้อความรู้ด้วยตนเอง
2. ช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันและกัน และได้เรียนรู้จากกันและกัน ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิด และประสบการณ์แก่กันและกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ช่วยให้ผู้เรียนมีบทบาท มีส่วนร่วม (Participation) ในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด
4. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับผลงาน (Product)
5. ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (Application)

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทตัวเองมาเป็นผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้ทำกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สมาน อิศวภูมิ และคนอื่นๆ (2539 : 8 – 10) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนได้คิดสร้าง และสรุปข้อความรู้ด้วยตนเองสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ ควรใช้หลักการดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีบทบาทต่อการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ กันมิใช่จากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว รวมทั้งประสบการณ์ความรู้สึกรักคิดของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ
2. การเรียนรู้ที่ดีจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความเข้าใจ ถึงช่วยให้ผู้เรียนจดจำ และสามารถใช้ในการเรียนรู้นั้นให้ประโยชน์ได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบด้วยตนเองนั้นมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งและจดจำได้ดี
3. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสำคัญหากผู้เรียนเข้าใจทักษะในเรื่องนี้แล้วสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และคำตอบต่าง ๆ ที่ตนต้องการได้
4. การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียน คือ การเรียนที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หลักการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ และความเชื่อในลักษณะการเรียนรู้ทั้ง 4 ประการ ดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้ดังนี้

4.1 ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา

4.2 ยึดกลุ่มเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญโดยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มได้พูดคุย ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง ผู้อื่น และการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.3 ยึดการค้นพบด้วยตนเอง เป็นวิธีการที่สำคัญการเรียนรู้โดยผู้สอนพยายามจัดการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ทั้งเพราะการค้นพบความจริงใด ๆ ด้วยตนเองนั้นผู้เรียนมักจะจำได้ดี และมีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียน และเกิดความคงทนของการเรียนรู้

4.4 เน้นกระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับผลงาน (Product) โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลงานมิใช่จะพิจารณาแต่เพียงผลงานอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการ

4.5 เป็นการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสค้นหาแนวทางที่จะนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้ในชีวิตประจำวัน พยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริงและพยายามติดตามผลการปฏิบัติของผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนทั่วไป ครูสามารถออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามแนวทางต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้ (Construct) จากความคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าสมองของผู้เรียนมิได้มีแต่ความว่างเปล่า แต่ทุกคนมีประสบการณ์เดิมของตนเอง เมื่อได้รับประสบการณ์ใหม่ สมองจะพยายามปรับปรุงข้อมูลเดิมที่มีอยู่โดยการต่อเติมเข้าไป ในกรณีที่ข้อมูลเดิมและข้อมูลใหม่ไม่มีความขัดแย้งกัน แต่ถ้าขัดแย้งกันก็จะปรับโครงสร้างของข้อมูลเดิม เพื่อให้สามารถรับข้อมูลใหม่ได้ ซึ่งอาจทำให้โครงสร้างของข้อมูลเดิมเปลี่ยนแปลงไป และถ้าผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความรู้ที่สร้างได้นั้นออกมาด้วยคำพูดของตนเอง การสร้างความรู้นั้นก็สมบูรณ์ ดังนั้นถ้าครูสามารถออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำตามแนวคิดนี้ ผู้เรียนก็จะสามารถสร้างความรู้ได้ พฤติกรรมที่ครูควรออกแบบในกิจกรรมการเรียนของผู้เรียน มีดังนี้

1.1 ให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้เดิม

1.2 ให้ผู้เรียนได้รับ/แสวงหา/รวบรวมข้อมูล/ประสบการณ์ต่าง ๆ

1.3 ให้ผู้เรียนได้ศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายข้อมูล/ประสบการณ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการคิดและกระบวนการอื่น ๆ ที่จำเป็น

1.4 ให้ผู้เรียนได้สรุปจัดระเบียบ/โครงสร้างความรู้

1.5 ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

กิจกรรมการเรียนการสอนทั่วไป ครูสามารถออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องตามลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ในขณะที่ให้ความรู้ โดยเปลี่ยนบทบาทจากที่เคยบอกความรู้โดยตรง ให้ผู้เรียน

2. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้กระทำการต่าง ๆ หรือการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ดังต่อไปนี้

2.1 ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ การพูดคุยอภิปรายกับเพื่อนกับครู หรือผู้เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลบางอย่างที่ผู้เรียนต้องการ

2.2 ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น กำหนดให้ผู้เรียนสำรวจอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในบริเวณโรงเรียน

2.3 ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น กำหนดให้ผู้เรียนสังเกตการกินอาหารของสัตว์หรือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของต้นไม้ชนิดต่าง ๆ

2.4 ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางด้านสื่อโสตทัศน วัสดุ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ให้ผู้เรียนไปหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ หรือให้อ่านใบความรู้ ใบงาน หรือใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการเรียน

3. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกาย (Physical Participation) คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวอวัยวะหรือกล้ามเนื้อต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ และความสนใจของผู้เรียน โดยกล้ามเนื้อที่เคลื่อนไหวอาจเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 กล้ามเนื้อมัดย่อย เช่น การพิมพ์ดีด ร้อยมาลัย พับกระดาษ วาดรูป เย็บผ้า ใช้ไขควง เขียนแบบ เรียงตัวหนังสือ ปฏิบัติการใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์

3.2 กล้ามเนื้อมัดใหญ่ เช่น กิจกรรมย้ายกลุ่ม ย้ายเก้าอี้ จัดโต๊ะ ทុปโลหะ ตอกตะปู ยกของ ก่ออิฐ ฉาบปูน ขุดดิน ฯลฯ

4. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการ คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการกลุ่ม กระบวนการศึกษาด้วยตนเอง กระบวนการจัดการ กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ กระบวนการทำงาน กระบวนการอื่น ๆ โดยครูจัดกิจกรรม สถานการณ์หรือกำหนดให้ผู้เรียนหาข้อมูลหรือความรู้โดยใช้กระบวนการดังกล่าวเป็นเครื่องมือ

ผลของการเรียนรู้ นอกจากผู้เรียนจะได้รับรู้ข้อมูลที่ต้องการแล้ว ยังมีความรู้เกี่ยวกับการใช้กระบวนการเหล่านี้ เพื่อหาข้อมูลหรือความรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองในโอกาสต่อไป ข้อสำคัญคือ ครูต้องช่วยให้ผู้เรียนได้สรุปขั้นตอนในการทำงาน ผู้เรียนต้องบอกได้ว่าการทำงานนี้เสร็จได้ใช้ขั้นตอน

อีกประเด็นหนึ่งคือ การใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน ต้องแบ่งหน้าที่การทำงาน สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมทำให้งานชิ้นนั้นสำเร็จ มิใช่ให้ผู้เรียนมานั่งรวมกลุ่มกันแต่ทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพราะผู้เรียนจะได้มีโอกาสรับบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับคนอื่น ตลอดจนรู้วิธีการจัดระบบระเบียบการทำงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต่อไปก็จะสามารถใช้กระบวนการกลุ่มนี้ในการทำงานกับคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมที่ผู้เรียนเป็นสมาชิกอยู่ได้

5. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.1 ได้นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ที่หลากหลาย หรือ

5.2 ได้ฝึกฝนพฤติกรรมการเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ

โดยครูจัดสถานการณ์ แบบฝึกหัด หรือโจทย์ปัญหาให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความชำนาญในการที่จะนำเอาความรู้ที่นำมาใช้เป็นประจำในชีวิตจริง

กล่าวได้ว่า กิจกรรมการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ การเคลื่อนไหวทางร่างกาย การใช้กระบวนการ และกิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

นอกเหนือจากความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นบทบาทของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จที่จะตามมา

ทิสนา แคมมณี (2542 : 23-25) กล่าวว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะประสบผลสำเร็จไปไม่ได้ หากครูและผู้เรียนไม่เปลี่ยนบทบาทของตน ครูจำนวนมากยังคงชินอยู่กับบทบาทเดิม คือ การเป็นผู้บอกเล่า ถ่ายทอด อธิบายเนื้อหาความรู้ให้ผู้เรียน และผู้เรียนจำนวนมากก็เคยชินกับการเป็นผู้ฟัง รับความรู้ และจำความรู้ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูและผู้เรียนต่างก็เปลี่ยนพฤติกรรม ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและ ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียน ผู้ที่จำเป็นต้องเริ่มต้นก่อนก็ควรเป็นครู เพราะครูเป็นผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว ดังนั้น บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรเป็นดังนี้

1. การเตรียมการสอน

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์แหล่งความรู้ที่หลากหลาย

1.2 ศึกษาสาระความรู้ที่หลากหลาย

1.3 วางแผนการสอน

1.3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

1.3.2 วิเคราะห์เนื้อหาและความคิดรวบยอด และกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจน

1.3.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.4 กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

1.4 จัดเตรียม

1.4.1 สื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน

1.4.2 เอกสาร หนังสือ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน

1.4.3 ติดต่อแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สถานที่ หรือโสตทัศน วัสดุต่าง ๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.4.4 เครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้

1.4.5 ห้องเรียน หรือสถานที่เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น อาจจำเป็นต้องจัดโต๊ะเก้าอี้ในลักษณะใหม่

2. การสอน

2.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

2.2 กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ โดยอาจมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสถานการณ์ที่เป็นจริง โดย

2.3.1 ดูแลให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2.3.2 อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้

2.3.3 กระตุ้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่

2.3.4 สังเกตและบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเหตุการณ์ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรม

2.3.5 ให้คำแนะนำ และข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้เรียนตามความจำเป็น

2.3.6 บันทึกปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการปรับปรุงกิจกรรม

2.3.7 ให้การเสริมแรงผู้เรียนตามความเหมาะสม

2.3.8 ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียนและอาจให้ข้อมูล เนื้อหาความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความเหมาะสม

2.3.9 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม

3. การประเมินผล

3.1 เก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน

3.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

นอกจากนี้หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2542 : 13-16) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าครูผู้สอนควรดำเนินการ ดังนี้

1. ชั้นเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1 เตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อม สำหรับบทบาทของผู้ให้บริการด้านความรู้ (Resource Person) ที่จะต้องให้คำอธิบายคำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน รวมทั้งแหล่งความรู้ที่จะแนะนำให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลได้ ดังนั้นครูต้องมีภาระหนักเตรียมตนเองด้วยการอ่าน การค้นคว้า การทดลองปฏิบัติในหัวข้อเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.2 เตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทครูไม่ใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป ครูจึงต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีข้อมูลความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ หรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการวิชาต่าง ๆ และห้องพิพิธภัณฑ์ในโรงเรียน ทั้งนี้รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งครูสามารถสำรวจบัญชีรายชื่อ หนังสือ อุปกรณ์ หรือสื่อต่าง ๆ ไว้สำหรับผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าตามที่กำหนดในกิจกรรมการเรียนหรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาเรียน

1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของครูก่อนการเรียนการสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนด ต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญ เนื้อหาหรือข้อควรรู้ อันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ในการจัดทำแผนการสอน ครูต้องเตรียมการในสิ่งต่อไปนี้

1) เตรียมกิจกรรมการเรียน ครูต้องวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ การค้นคว้าหาความรู้และการสร้างความรู้ โดยครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ (Manager) ที่กำหนดบทบาทในการเรียนรู้ และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนให้เขาได้ทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

2) เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนแล้วครูจะต้องพิจารณาและกำหนดว่าจะใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าวบรรลุผลแล้วจัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูตรงนี้จะจึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

3) เตรียมวัดและประเมินผล บทบาทในด้านการเตรียมการอีกประการหนึ่งคือการเตรียมวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้นทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะ (Skill) โดยการเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

2. ขั้นตอนในการ ครูผู้สอนต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการสอน ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะต่อไปนี้

2.1 ช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนพยายามจัดการเรียน การสอนที่ยืดการค้นพบด้วยตนเองเป็นวิธีการสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใด ๆ ด้วยตนเองนั้น ผู้เรียนมักจะจดจำได้ดีและมีความหมายโดยตรง ต่อผู้เรียนรวมทั้งจดจำได้นาน

2.2 ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและกลุ่มโดยยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ ที่สำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกลุ่ม ได้พูดคุย ปรีกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม ของตนเองและผู้อื่นและจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

2.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมี ชีวิตชีวา กิจกรรมที่จัดจึงควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะดังนี้

1) ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ เหมาะสมกับ วัยและความสนใจของผู้เรียน

2) มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิด เป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เหมาะสม กับวัยและความสามารถของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3) ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

4) ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนเกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์และ ความเป็นจริงของผู้เรียน

2.4 เน้นกระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับผลงาน (Product) โดยการส่งเสริมให้ ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มิใช่มุ่งพิจารณาถึงผลงานแต่เพียง อย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของกระบวนการ

2.5 เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือใช้ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาส คิดหาแนวทางที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน พยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริงและ พยายามติดตามผลการปฏิบัติของผู้เรียน

3. ชั้นประเมินผล ครูผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าสามารถ จัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ควรเตรียม เครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้ง การวัดควรให้ครอบคลุม ทุกด้าน และประเมินตามสภาพจริง (Authentic Measurement) โดยการเน้นการวัดจากการปฏิบัติ (Performance Measurement) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้ นอกจากครูจะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้ว ผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรจะมีบทบาท ร่วมวัดและประเมินตนเองและกลุ่มด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 30 - 33, 40) ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนวิธีคิด ความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีวิธีการที่แตกต่างกันและใช้เวลาไม่เท่ากันที่จะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเองให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ

2. ผู้สอนมีความเชื่อว่าสิ่งเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเติบโตตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ ผู้สอนจะต้องมีการวางแผนการเรียนการสอน และออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ซึ่งการเรียนรู้แนวใหม่ เชื่อว่าความรู้เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยตนเอง และสามารถพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นไปได้เรื่อย ๆ โดยอาศัยโครงสร้างความรู้ภายในของตนเองกับการเรียนรู้ข้อมูลต่าง ๆ รอบตัวผู้เรียน ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงสิทธิของผู้เรียน 2 ประการ คือ สิทธิของผู้เรียนที่จะเรียนรู้ และกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้หน้าที่การเรียนรู้

4. เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ที่มาจากผู้เรียนมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่คุณภาพของการจำ แต่เป็นศักยภาพของความใส่ใจและแรงผลักดันของแต่ละบุคคล อารมณ์พื้นฐานของผู้เรียนจะพัฒนาไปสู่คุณธรรมและจริยธรรม กระบวนการเรียนรู้ได้แก่

4.1 กระตุ้นความรู้เดิมของผู้เรียน

4.2 ให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลใหม่ โดยการแสวงหา รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเข้าใจข้อมูลโดยใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ

4.4 ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ที่ได้ด้วยตนเองและแสดงออกถึงสิ่งที่ค้นพบด้วยวิธีการต่าง ๆ

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทำงานได้สำเร็จภายใต้การแนะนำช่วยเหลือจากผู้สอน ผู้เรียนจะทำกิจกรรมเพิ่มเติมจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายที่ตนเองสนใจ บทบาทผู้สอนได้แก่ คอยสังเกต สนับสนุน สร้างบรรยากาศทางสังคมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนสมาชิกของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมายและประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นพื้นฐานการพัฒนาความสามารถทางความคิด

5. พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เนื่องจากธรรมชาติของผู้เรียนมีศักยภาพที่หลากหลาย และซับซ้อน การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่และกลมกลืน กิจกรรมการเรียนรู้ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกคนและทุกด้าน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามความต้องการ ความสนใจ และความพร้อม การออกแบบกิจกรรมจะต้องเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การทำโครงการการทำงานเป็นกลุ่ม โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายหรือความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ความรู้เดิมของผู้เรียนและสาระที่จะเรียนรู้ใหม่ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำโดย

5.1 ให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบการเรียนรู้ และแนวคิดหลัก

5.2 กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดตามสิ่งที่น่าสนใจ ข้อมูลใหม่เพื่อการเชื่อมโยงกับแนวคิดหลัก ทำการวิเคราะห์ สรุป และจัดระเบียบความรู้ใหม่

5.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่สำคัญ ๆ และทันสมัย ความรู้ใหม่ มักจะเกิดขึ้นได้จากการสังเคราะห์และเชื่อมโยงในการฝึกกระบวนการคิดแบบวิเคราะห์สัมพันธ์กัน อันจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์

5.4 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบตนเอง และให้มีการแลกเปลี่ยนทั้งความคิดเห็นวิธีการแก้ปัญหา จะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

5.5 ให้ผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอและไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวสำหรับการดำเนินการ

6. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นโครงสร้างแบบเปิดมีความยืดหยุ่นหลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทักษะการคิดทักษะกระบวนการ ทักษะการจัดการ และทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งทักษะเหล่านี้จะหลอมรวมเป็นทักษะชีวิตของผู้เรียนต่อไป

7. การประเมินในขณะที่มีการเรียนการสอน เป็นการประเมินที่เป็นธรรมชาติสอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่ทำได้ง่าย ถ้าผู้สอนไม่เข้าใจกระบวนการเรียนรู้สู่การพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน เพราะการเรียนรู้ยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่องขณะที่มีการประเมินวิธีการประเมินแบบเดิมโดยใช้การทดสอบอย่างเดียวจึงไม่เหมาะสม ลักษณะการประเมินที่ดีคือการประเมินตามสภาพจริงเพื่อตรวจสอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนทำได้ และสิ่งใดที่ผู้เรียนประยุกต์ขึ้น ทำให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่ความยุติธรรมของการประเมินและเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียนไปในตัว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 69) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีพฤติกรรมที่พบได้ ไว้ดังนี้

1. ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อหาคำตอบหรือการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในแผนการสอน อาจใช้แหล่งความรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ โดยผู้เรียนจะได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากครูอย่างทั่วถึงทุกคน แม้การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนจะใช้เวลาไม่เท่ากัน หากเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการค้นพบด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนจดจำและมีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมีความคงทนฝังใจจำได้เป็นเวลานาน

2. ครูต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน ได้พูดคุย ปรัชญาหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อการได้เรียนรู้และปรับพฤติกรรมของตนให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะการพูดคุย หรือ ปรัชญาหรือ จะทำให้เกิดความคิดเห็นจากประสบการณ์แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เป็นการฝึกมารยาทในสังคมของผู้เรียน ซึ่งมีครูคอยช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงและพัฒนาการใช้

3. ครูต้องทำหน้าที่ช่วยผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา ได้ใช้อวัยวะในการเคลื่อนไหวหรือฝึกปฏิบัติให้เกิดความคล่องแคล่ว ว่องไว เหมาะสม กับวัยและความสนใจของผู้เรียน

4. ครูต้องส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของตนเอง รู้จักการจัดลำดับขั้นตอนหรือการวางแผนที่ดีในการเสาะแสวงหาความรู้ มีการปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน ปรับปรุงและแก้ไขอย่างเหมาะสม เพื่อบรรลุผลได้คำตอบหรือผลงานอย่างน่าพึงพอใจ การที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นในตัวเอง พึ่งตนเองได้ สามารถจะประยุกต์นำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนา ไชยพันธ์ (2544 : 8) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไว้ดังนี้

1. การเตรียมครู คือ ครูต้องมีความรู้ในเนื้อหาที่เด็กจะเรียน รวมถึงแหล่งความรู้ที่จะแนะนำเด็ก ครูต้องค้นคว้าข้อมูล รับผิดชอบสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

2. การเตรียมสื่อ อุปกรณ์ กิจกรรมให้เหมาะกับเนื้อหา สื่อต้องหลากหลาย

3. การเตรียมกิจกรรมหรือแผนกิจกรรมซึ่งสำคัญมาก เพราะครูต้องคำนึงถึงกิจกรรมที่จัดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการให้เด็กเกิดการเรียนรู้ เพราะจุดประสงค์จะทำให้เกิดกิจกรรมที่ให้กับเด็ก กำหนดบทบาทตามที่เด็กต้องเรียนรู้ ความรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้รวมถึงความสามารถและความสนใจเป็นของนักเรียน

4. การเตรียมการประเมินผล เป็นการประเมินการเรียนการสอนให้ตรงจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ดูได้จากผลงาน นอกจากนี้ยังประเมินครอบคลุมความรู้ จิตพิสัย และการปฏิบัติ

นอกจากนี้ ชนาธิป พรกุล (2544 : 6) ยังกล่าวว่า ครูมีหน้าที่รับผิดชอบการเรียนของผู้เรียน ดังนี้

1. ก่อนสอน ทำการวางแผน เตรียมการ เลือกกิจกรรมการเรียนรู้

2. ขณะสอน ทำหน้าที่ผู้อำนวยการความสะดวก จัดการ แนะนำ สังเกต ช่วยเหลือ เสริมแรงและให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. หลังสอน ทำหน้าที่ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อใช้ในการวางแผนการสอนต่อไป หรือตัดสินคุณภาพของผู้เรียน ผู้เรียนมีหน้าที่รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองโดยเลือกสิ่งที่ต้องการเรียน วางแผนการเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียน ศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง และประเมินผลการเรียนรู้ของตน

อรุณี สติธัยภาคีกุล (2542 : 38 – 39) กล่าวว่า นอกจากครูผู้สอนต้องเตรียมการสอน กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ มีพลังที่จะศึกษาค้นคว้าและลงมือทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และมีชิ้นงานเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ผู้สอนต้องมีทักษะการสอนดังนี้

1. ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน เป็นทักษะที่ต้องมีและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนให้มากที่สุด เพราะการมีกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนที่หลากหลาย น่าสนใจ ชวนให้คิด เป็นพื้นฐานของบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีในการเรียนรู้ต่อไป

2. ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอน กิจกรรมการสอนและสื่อต่าง ๆ ที่มีผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง สามารถที่จะเลือกนำมาใช้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย มีความหมาย ทำความเข้าใจได้ ไม่ซ้ำซากจำเจ จะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน ความมุ่งมั่น ความพยายาม ความร่วมมือในการเรียนรู้จะมีมากขึ้น

3. ทักษะการตั้งคำถาม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดเพื่อสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหา เพื่อหาคำตอบ ฯลฯ การตั้งคำถามจึงเป็นทักษะอย่างหนึ่งที่ผู้สอนต้องมีและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4. ทักษะการมอบหมายงาน กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยเหตุนี้ทักษะการมอบหมายงานจึงเป็นทักษะที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง การมอบหมายงานต้องมีการวางแผน เตรียมการล่วงหน้าโดยคำนึงถึงจุดหมายความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ ระดับความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้สอนต้องมีกลวิธีในการอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพงานของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน

5. ทักษะการสรุปบทเรียน การสรุปสาระสำคัญของบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้และการเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีอยู่ ผู้สอนควรใช้กิจกรรมการสรุปบทเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้แผนภูมิ การตั้งคำถาม การใช้เพลง การให้นักเรียนช่วยกันสรุปเนื้อหาสาระที่เรียน เป็นต้น นอกจากนี้อาจมอบหมายให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม

กล่าวได้ว่าบทบาทของครูที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมก่อนการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการใช้วิธีสอนอย่างหลากหลาย และการวัดและประเมินผล โดยทักษะที่สำคัญที่สุดคือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการครบคลุมทุกด้าน

บทบาทผู้เรียน เมื่อครูปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสอนของตนแล้ว ผู้เรียนก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนด้วย การเรียนการสอนจึงจะบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปผู้เรียนควรมีบทบาทที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (ทิสนา แคมมณี. 2542 : 26 - 27)

1. บทบาทการมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นหรือประสบการณ์ต่าง ๆ จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้

2. บทบาทในการศึกษาหรือลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจใช้ความคิดในการกลั่นกรอง แยกแยะ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หามาได้และสร้างความหมายให้แก่ตนเอง

3. บทบาทในการจัดระบบระเบียบความรู้ที่ได้สรรสร้างขึ้น เพื่อช่วยให้การเรียนรู้เกิดความคงทนและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้สะดวกขึ้น

4. บทบาทในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์ต่อชีวิต นอกจากนี้การประยุกต์ใช้จะช่วยต่อยอดความเข้าใจและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียนในความรู้ นั้น ๆ และการนำความรู้ไปใช้ยังก่อให้เกิดการเรียนรู้อื่น ๆ เพิ่มเติมได้ด้วย

ธีระวัฒน์ ฤทธิ์ทอง (2543 : 7) กล่าวว่าแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก็คือ การให้ผู้เรียนมีอิสระแห่งการเรียนรู้ พิจารณาได้จากการทำงานเป็นทีม การแสดงออกอย่างอิสระ การปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วม การคิดด้วยตนเอง การแสวงหาความรู้ อย่างอิสระ และการมีสมาธิ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542 : 6 – 7) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของแนวคิดผู้เรียนสำคัญที่สุดว่า

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน กล่าวคือ ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ ผู้เรียนต้องรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือก และจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้ารับผิดชอบการเรียนตลอดจนประเมินผล การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน กล่าวคือ ผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ ประเด็นที่ทำทนายและความสามารถในเรื่องหนึ่ง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่ผู้เรียนริเริ่มด้วยตนเอง

3. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียน กล่าวคือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพที่เท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

4. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถของตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไปผู้เรียนจะมีความมั่นใจตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น ทำให้สิ่งที่อยากทำ มีคุณภาพสูงขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

กล่าวได้ว่าบทบาทของผู้เรียนของการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือและรับผิดชอบในการดำเนินงาน/กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับกลุ่ม รับฟัง พิจารณาและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ มีปฏิสัมพันธ์ ได้ตอบ คัดค้าน สนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตนกับผู้อื่น แสดงความสามารถของตนและยอมรับความสามารถของผู้อื่น เรียนรู้จากกลุ่มและช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 29 – 31) ได้ระดมผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นทั้งของไทยและสากล นำมาจัดสาระ และกระบวนการเพื่อนำเสนอต่อหน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสู่การปฏิบัติ และพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของผู้เรียนและตัวชี้วัดการสอนของครูซึ่งสังเคราะห์จากทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : ศิลปะ ดนตรี กีฬา ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : การฝึกฝนกาย วาจา ใจ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดดังนี้

1. ตัวชี้วัดด้านการเรียนของผู้เรียน

- 1.1 ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.2 ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
- 1.3 ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
- 1.4 ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล
- 1.5 ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน
- 1.6 ผู้เรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 1.7 ผู้เรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข
- 1.8 ผู้เรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
- 1.9 ผู้เรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ตัวชี้วัดด้านการสอนของครู

- 2.1 ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
- 2.2 ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- 2.3 ครูเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง
- 2.4 ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
- 2.5 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
- 2.6 ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
- 2.7 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้
- 2.8 ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

2.9 ครูฝึกฝนกิจกรรมมารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

2.10 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ผลการศึกษาเพื่อสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของวชิราพร มหาวงศ์นันท์ (2547: 69) พบว่า พฤติกรรมระหว่างการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
2. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต
3. ครูใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับบทเรียน และวิธีสอน
4. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้
5. ครูฝึกผู้เรียนให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
6. ครูสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับกลุ่ม
7. ครูจัดกิจกรรมกระตุ้นความคิด จินตนาการและแสดงออก
8. ครูสร้างสิ่งแวดล้อมและใช้สื่อกระตุ้นผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
9. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ และปรับปรุงตนเอง
10. ครูใช้ภาษาชัดเจนถูกต้อง
11. ครูรับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกของผู้เรียน
12. ครูเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาผู้เรียนอย่างทั่วถึง
13. ครูสังเกตการทำงานของนักเรียน พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้วยของผู้เรียน
14. ครูฝึกฝนกิจกรรมมารยาทตามวิถีวัฒนธรรมไทย
15. ครูใช้เทคนิคการแบ่งงานและการทำงานกลุ่ม

จากตัวชี้วัดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ ฝึกแก้ปัญหา ฝึกฝนกิจกรรมมารยาทและวินัย การเชื่อมโยงประสบการณ์ไปสู่ชีวิต ฝึกปรับปรุงตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนหรือกลุ่ม และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา

ผลจากการศึกษาสามารถสรุปประเด็นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ใน 2 ประเด็นคือ

1. กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการแบบองค์รวมได้ ทั้งนี้เพราะเป็นวิธีการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้วิธีการและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ประเด็นสำคัญคือ ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และบทบาทของตนเองในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพบว่า ทักษะที่จำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองคือ การออกแบบกิจกรรม

1.1 การออกแบบกิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสติปัญญา โดยกิจกรรมที่นำมาใช้ต้องท้าทายความคิดของผู้เรียน เกิดความสนุกที่จะคิด การมีโอกาสแสดงความรู้ที่สร้างออกเป็นคำพูด กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ได้แก่

1.1.1 การทบทวนความรู้เดิม

1.1.2 การแสวงหาความรู้ การรวบรวมข้อมูล และการรวบรวมประสบการณ์

1.1.3 การศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการคิด

1.1.4 การสรุปจัดระเบียบหรือโครงสร้างความรู้

1.1.5 การแสดงออกในสิ่งที่เรารู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

1.2 การออกแบบกิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสังคม อารมณ์และจิตใจ คุณธรรมและจริยธรรม โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือการเรียนรู้ทางสังคม กิจกรรมเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ได้แก่

1.2.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ

1.2.2 การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

1.2.3 การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ

1.2.4 การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้

1.3 การออกแบบกิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อให้ประสาทการเรียนรู้ตื่นตัวพร้อมที่รับข้อมูลและการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

1.4 การออกแบบกิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์และจิตใจ โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ กิจกรรมเสริมสร้างการใช้ทักษะกระบวนการได้แก่

1.4.1 กระบวนการแสวงหาความรู้

1.4.2 กระบวนการกลุ่ม

1.4.3 กระบวนการศึกษาด้วยตนเอง

1.4.4 กระบวนการจัดการ

1.4.5 กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ

1.4.6 กระบวนการทำงาน

1.5 การออกแบบกิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ กิจกรรมเสริมสร้างการประยุกต์ใช้ได้แก่

1.5.1 การนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

1.5.2 การฝึกฝนให้เกิดความชำนาญการ

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 29 – 31 ; วชิราพร มหาวงศนันท์. 2547 : 69) ประกอบด้วย

2.1 จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจิตใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2.2 เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

2.3 จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง

2.5 ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุง

ส่วนด้อยของผู้เรียน

2.6 ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้

2.7 ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมประสบการณ์กับชีวิตจริง

2.8 ฝึกฝนกิจกรรมรายสัปดาห์และวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

2.9 สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.10 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้กำหนดองค์ประกอบหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะและแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติวิชาชีพครู สามารถนำมาใช้สำหรับการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ในส่วนของจุดหมาย เนื้อหาสาระ และสื่อ/แหล่งเรียนรู้ประกอบการอบรม ดังนี้

1. จุดหมายของหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมด้านการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. เนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

3. สื่อ/แหล่งเรียนรู้ประกอบการอบรม ประกอบด้วย

3.1 ใ้บทความเกี่ยวกับการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 ใ้กิจกรรมการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 เอกสารเสริมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีเนื้อหาประกอบด้วย ความสำคัญ ความหมาย จุดประสงค์ ประเภท กระบวนการ และหลักการฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความสำคัญของการฝึกอบรม

คนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถพอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้ การฝึกอบรมนอกจากมีประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิค วิชาการ และความชำนาญการเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงานแล้ว ยังสามารถแก้ปัญหาในองค์กรได้อีก เช่น ปัญหาความขัดแย้ง การไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาทางเจตคติ และปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์การและบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. 2542 : 4 – 5 ; ชูชัย สมितिไกร. 2542 : 1)

ความหมายการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคลโดยต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ เจตคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง จนสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. 2542 : 1 ; พงศ์ หรดาล. 2539 : 30 ; วิยะดา รัตนสุวรรณ. 2547 : 79)

กล่าวได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง อันจะเป็น ประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมเอง

จุดประสงค์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความต้องการจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมนั้นมีแนวโน้มมาจากสาเหตุ 4 ประการด้วยกัน (Rothwell. 1996 : 12-18) คือ

แนวโน้มที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้า ไม่สามารถยืดหยุ่น จัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงาน เป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) ในการทำงาน

แนวโน้มที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่ สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะทางด้านการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และควมมีหุ้นส่วน สร้างความรู้สึกปลอดภัยให้กับบุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวโน้มที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีบทบาทด้วยการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง

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

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

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

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) เป็นการฝึกความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ดังนั้นจุดประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปประกอบด้วย

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

2. พัฒนาทักษะ (Skill) เป็นการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ตลอดจนการเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาที่น้อยลง

3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนด้วยความยินดีและพอใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ประเภทของการฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 74 – 75) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยยึดจุดประสงค์เป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

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

1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ (Skill or Experiences Training) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรอาจต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

2. การฝึกอบรมโดยยึดระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) เป็นความต้องการขององค์กรที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนของบุคคลจะต้องรับผิดชอบก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน

2.2 การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กร และเป็น การฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง ให้กับบุคลากรแล้ว ยังมีการอบรมในลักษณะอื่นๆ เช่น การอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ซึ่งรูปแบบของการอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและลักษณะของงานซึ่งหากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ แล้วอาจแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Training) อย่างไรก็ตาม จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542 : 10 - 11) และทวีป อภิลิทธิ์ (2538 : 16 - 17) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ประเภทของการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของ การอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

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

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

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม เช่น กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและมีความรู้ที่ไม่ทันต่อโลกและเหตุการณ์ เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนเป็นเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

สรุปได้ว่า ประเภทการฝึกอบรมจำแนกเป็น การฝึกอบรมก่อนประจำการ ระหว่างประจำการ การฝึกอบรมตามโครงการ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการอบรมที่แตกต่างกันตามความต้องการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร

หลักการฝึกอบรม

เบเดอร์และบลูม (Bader and Bloom. 1995 : 7 - 15) ได้เสนอแนวคิดการจัดฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

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

2. สร้างมุมมองให้กว้างไกล (The Boarder View) โดยการพิจารณาถึง

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

2.5 บรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Environment) เป็นการสร้างพันธะ ความผูกพันให้กับสมาชิก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับสิ่งใหม่ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

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

3. ผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ได้แก่

- 3.1 ผู้จัดการฝึกอบรมกับสภาวะแรงจูงใจ การฝึกหัด และการประเมินผล
- 3.2 คณะวิทยากรฝึกอบรมที่ได้มาจากภายในและภายนอกองค์กร
- 3.3 ผู้เข้ารับการอบรมกับแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม

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

ส่วนเวลา (Vella. 1995 : 21 - 27) ได้เสนอหลักของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมไว้เป็น 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องส่งผลต่อผู้เรียนทางด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยม การรับรู้ และรูปแบบของพฤติกรรม
2. บุคคลควรจะต้องมีความเชื่อมั่นในความรู้ที่ค้นพบด้วยตนเองมากกว่าความรู้ที่นำเสนอโดยผู้อื่น
3. การเรียนรู้จะได้ผลหากเป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติมากกว่าเป็นผู้รับ
4. การเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่าการเรียนรู้ด้วยการแยกส่วน
5. การเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลนั้นจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ
6. การสร้างสรรค์ความรู้นั้นจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ที่หลากหลายมากกว่าประสบการณ์เพียงครั้งเดียว
7. พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวเท่านั้นถ้าหากความคิด และเจตคติเกี่ยวกับสิ่งนั้นยังไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลง
8. การรับรู้ของบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมควรจะได้รับการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล
9. การส่งเสริม สนับสนุน การยอมรับและการเอาใจใส่ทางด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีอิสระที่จะเลือกรับหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เจตคติ และความคิด
10. การเปลี่ยนแปลงของบุคคลทางด้านพฤติกรรม เจตคติ และความคิดจะเป็นไปอย่างถาวรถ้าหากบุคคลได้รับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมทางบุคคลและสังคม
11. การเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลจะทำให้ได้ง่ายเมื่อบุคคลยอมรับการเป็นสมาชิกในกลุ่ม การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นด้วยการโต้แย้งหรือเห็นด้วยที่เกิดขึ้นในกลุ่มจะช่วยให้เกิดพันธะ ความผูกพัน การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในบุคคลและภายในกลุ่ม
12. บุคคลจะยอมรับระบบความคิดใหม่ เจตคติ และรูปแบบพฤติกรรมก็เมื่อบุคคลยอมรับ

การเป็นสมาชิกใหม่ของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มใหม่นี้จะสร้างการยอมรับ การให้ความหมายและ ให้ความคาดหวัง กับพฤติกรรมที่เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้บุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดย การยอมรับโดยบรรทัดฐานทางสังคมของกลุ่มที่ตนเองสังกัด

นอกจากนั้น เวลลา (Vella. 1994 : 3 - 22) ได้เสนอหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีนั้นมีทั้งหมด 12 ประการด้วยกันคือ

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
2. สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย (Safety) ซึ่งได้แก่
 - 2.1 ความไว้วางใจในสมรรถภาพของโปรแกรมและผู้ฝึกอบรม
 - 2.2 ความเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ของจุดประสงค์ของการเรียนรู้
 - 2.3 การยินยอมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
 - 2.4 ความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ง่าย ชัดเจน และมีความสัมพันธ์กับงานที่ทำ
 - 2.5 เชื่อมมั่นในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
3. มิตรสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เรียนทางด้านการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคล ด้วยวิธีการแสวงหาและความกระตือรือร้น
4. ให้ความสนใจอย่างระมัดระวังต่อการจัดลำดับของเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้ และการเสริมแรงที่เหมาะสมทั้งโปรแกรมการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้งการเสริมแรงเพื่อให้เกิดการกระทำซ้ำทางด้านความรู้ ความจริง ทักษะ และเจตคติอย่าง หลากหลาย มีความสัมพันธ์กัน และมีความน่าสนใจ
5. สร้างการปฏิบัติการและมีผลสะท้อนกลับ (Praxis) ที่รวมอยู่ด้วยกันภายในเป็นการเรียนรู้ ด้วยการกระทำ (Learning by Doing) เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติให้เกิดการเรียนรู้ด้วย กระบวนการ ได้แก่ การกระทำ การสะท้อนกลับ การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติสิ่งใหม่
6. การยอมรับผู้เรียนในฐานะที่สิ่งที่ต้องเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้เกิด การตัดสินใจ ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก
7. ยึดมั่นการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านความรู้หรือความคิด เจตคติหรือความรู้สึกและ ทักษะต่าง ๆ หรือการกระทำ
8. สร้างการเรียนรู้อย่างฉับพลัน เกิดประโยชน์ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ
9. สร้างบทบาทที่ชัดเจน (Clear Roles) และบทบาทของการพัฒนา ทั้งทางด้านการสื่อสาร ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร
10. การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) โดยจัดให้เป็นกลุ่มเล็กจำนวน หลายกลุ่มเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกปลอดภัยเป็นลักษณะเพื่อนช่วย เพื่อน
11. ความผูกพันระหว่างผู้เรียนกับสิ่งที่ได้เรียน (Engagement) ทั้งภาะการการเรียนรู้ ทำให้

ผู้เข้ารับการอบรมมีความผูกพัน

12. สามารถประเมินและตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นการสร้างความชัดเจนว่าสิ่งที่จัดให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะที่ได้รับการพัฒนาและอื่น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า หลักการฝึกอบรมที่ดีควรประกอบด้วย การสนองความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศการอบรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้รับการอบรม เน้นกระบวนการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างความผูกพัน การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน การสะท้อนผลการอบรม และมีกระบวนการประเมินผลที่เป็นระบบและตรวจสอบได้

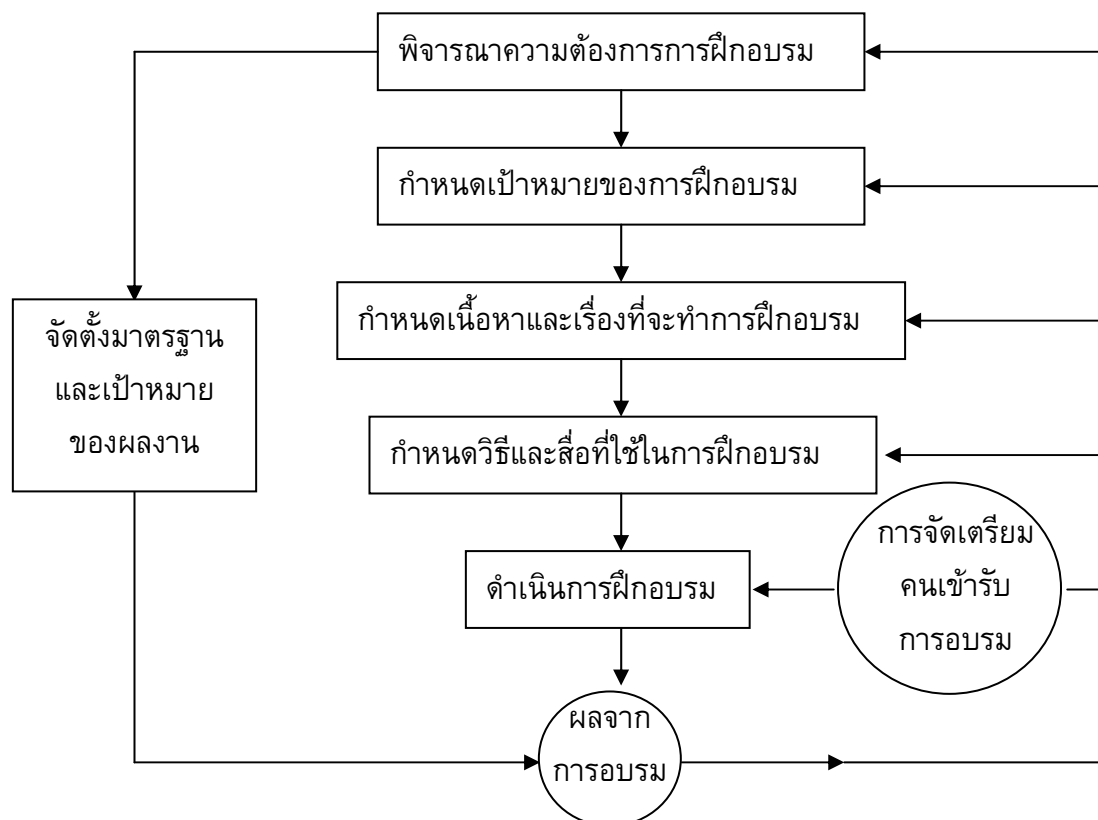
ระบบฝึกอบรม

ระบบฝึกอบรม มีความสำคัญต่อการสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เปรื่อง กุมุท และวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2536 : 129) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการพัฒนางานที่ทำอยู่แล้วให้พัฒนาขึ้นใหม่ อีกทั้งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาและปรับปรุงระบบงาน โดยเน้นที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความชำนาญ และเจตคติ การฝึกอบรมจึงไม่ใช่เป็นเพียงการใช้เครื่องมือและการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเท่านั้น แต่รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการฝึกอบรมซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องอาศัยการออกแบบระบบการฝึกอบรมเข้าช่วย แพทริค (Patrick. 1992 : 2) กล่าวว่า ระบบฝึกอบรมเป็นการพัฒนารูปแบบความต้องการพฤติกรรมด้านเจตคติ ความรู้ และทักษะที่กำหนดไว้ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล เพื่อให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือภาระหน้าที่ของงานซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพรณ พรสีมา (2537 : 25) ที่กล่าวว่า ระบบฝึกอบรมมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อเพิ่มผลผลิต

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 195 - 196) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้ คือ

1. การพิจารณาตามความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม คือ การตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและความต้องการที่ต้องจัดการฝึกอบรมขึ้น
2. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมให้ชัดเจน
3. การกำหนดเนื้อหาและเนื้อเรื่องที่จะอบรม คือ พิจารณาว่าการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นจะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม
4. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม คือ พิจารณาว่าเรื่องที่อบรมถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุดและเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ต้องพิจารณาสื่อหรือเครื่องมือ (Media) ที่จะใช้

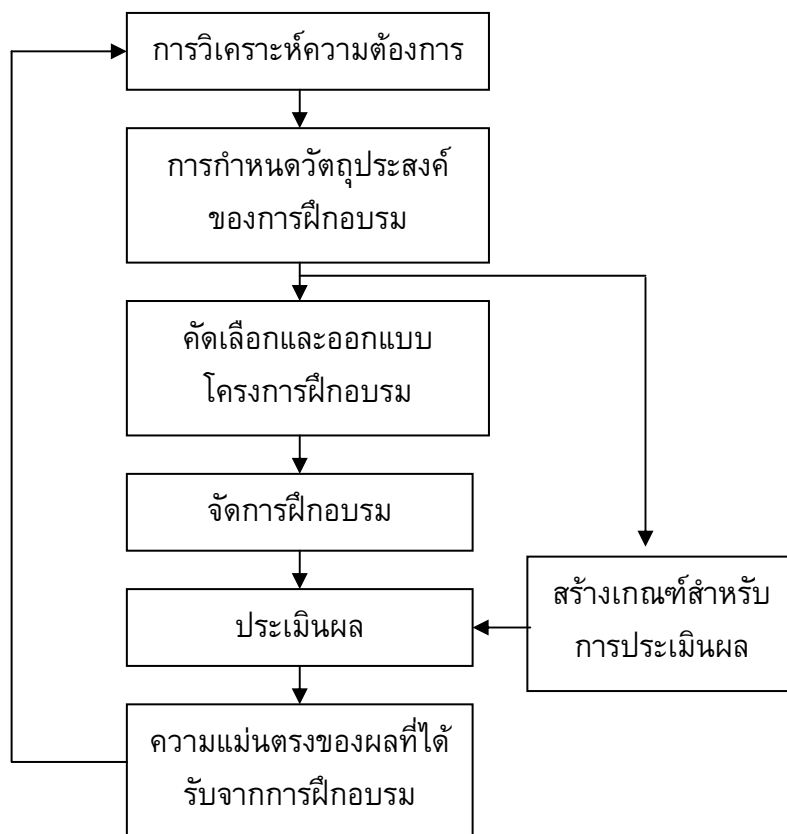
5. การดำเนินการอบรม คือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและแนวทางต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว



ภาพประกอบ 1 กระบวนการของการฝึกอบรม (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 195)

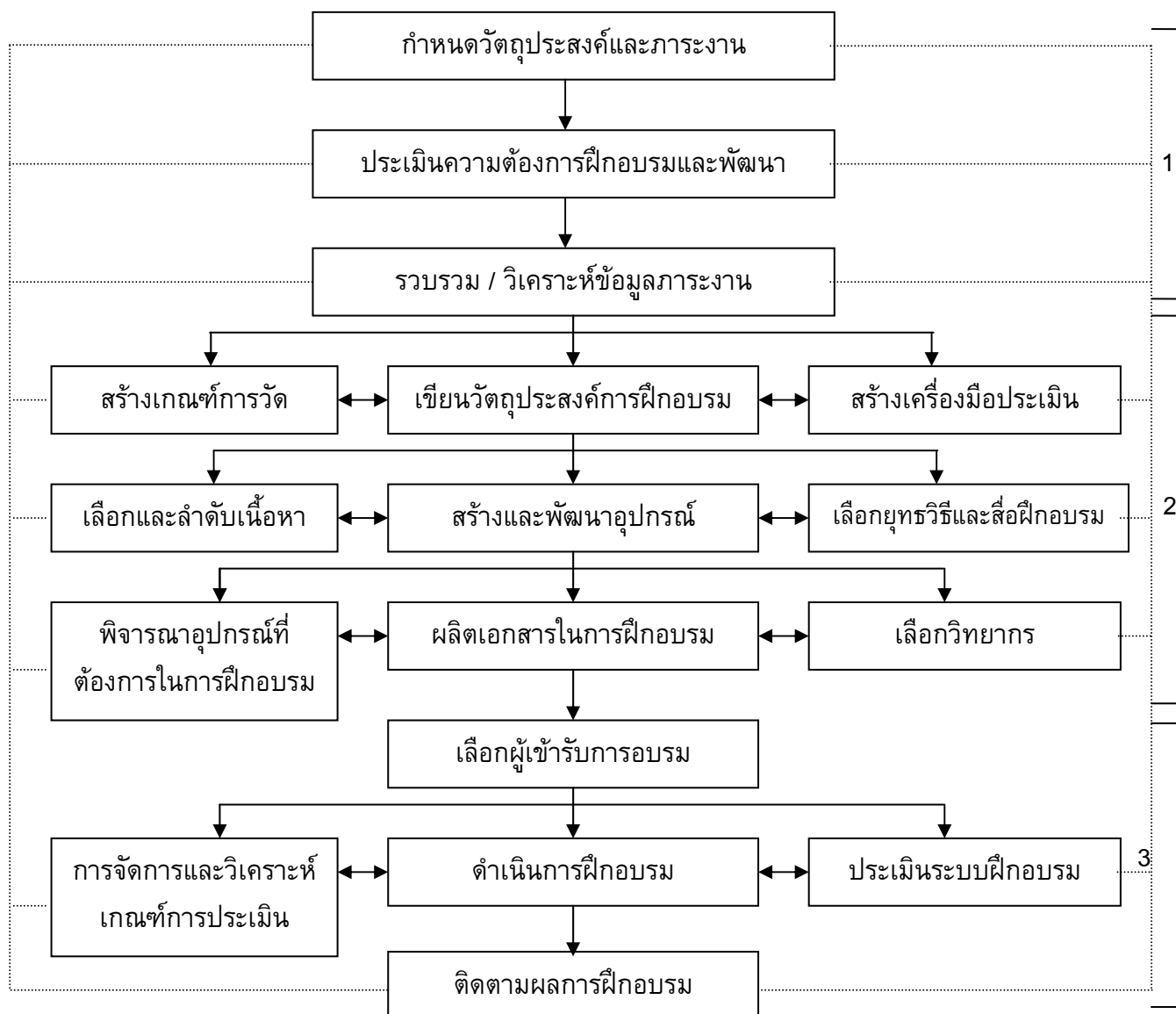
เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลงแล้วผลที่ได้ก็คือ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลผลิตของการอบรมที่ทำมา การประเมินผลโครงการฝึกอบรมก็คือ การพิจารณาเปรียบเทียบว่าผู้ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลงานในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งถ้าหากยังมีปัญหา การแก้ไขจะดำเนินการใน 3 จุด คือ (1) การทบทวนพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาหรือหลักสูตรที่ต้องการอบรม (2) การทบทวนความเหมาะสมของสื่อหรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง และ (3) การทบทวนถึงตัวผู้รับการอบรมว่ามีความพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งอาจมีการปรับให้พร้อมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร (2540 : 29 - 34) ได้ระบุไว้ว่า กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็นการวิเคราะห์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (3) คัดเลือกและออกแบบโครงการ



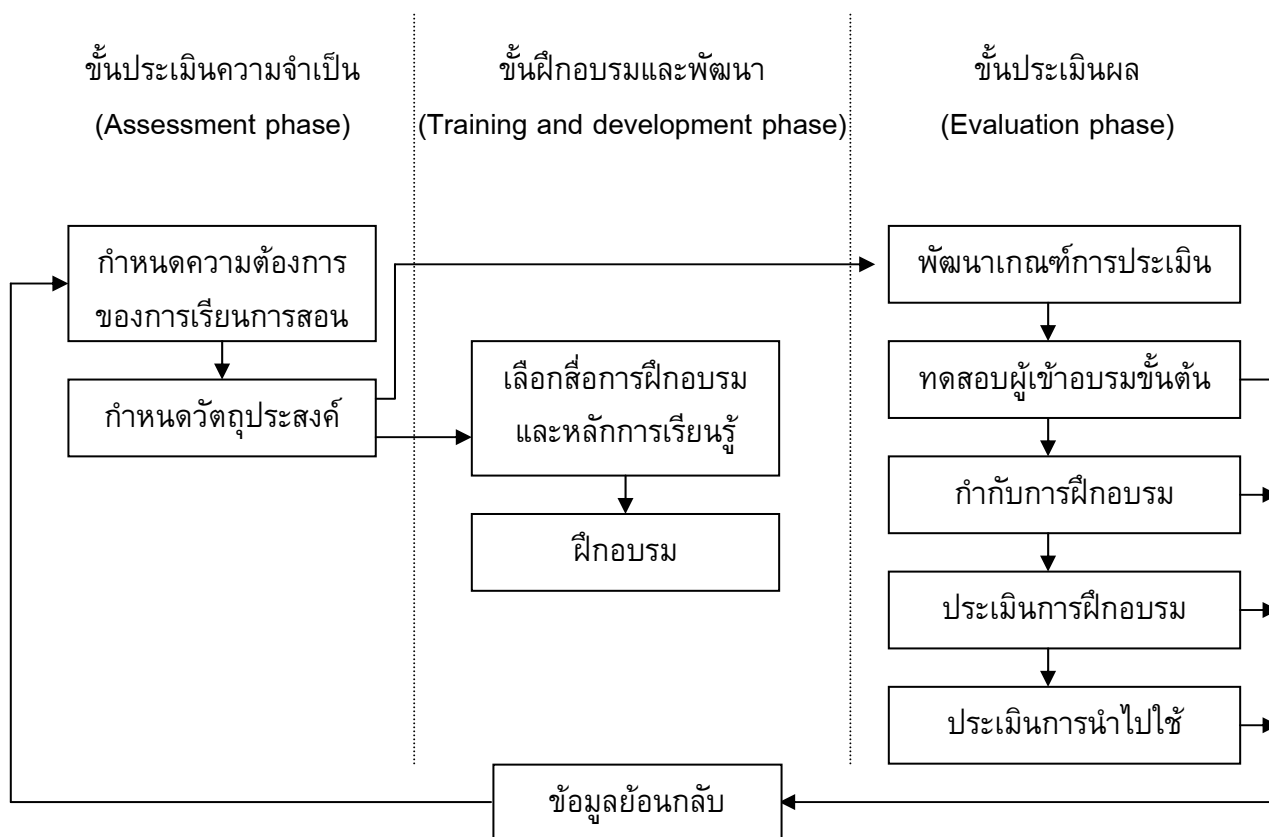
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (ชูชัย สมิทธิไกร. 2540 : 30)

เทรซี่ (Tracey. 1982) สร้างระบบฝึกอบรมและพัฒนา โดยแบ่งลำดับชั้นการดำเนินงาน ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ (System analysis) การพัฒนาระบบ (System development) และการใช้ระบบ (System validation)



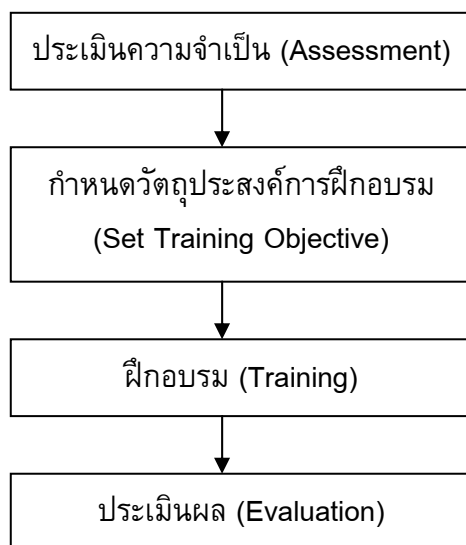
ภาพประกอบ 3 ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาของเทรซี (Tracey. 1982)

คาสซิโอ (Cascio. 1986: 212 - 246) ได้เสนอว่า กระบวนการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมโดยทั่วไป (General Systems Model of the Training and Development process) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment Phase) เพื่อกำหนดความต้องการในการเรียนการสอน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 2) ขั้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development phase) เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาเลือกสื่อ การฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ และวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ต้องพัฒนาเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบความรู้ขั้นต้นของผู้เข้ารับการอบรม กำกับกับการฝึกอบรม ประเมินผลการฝึกอบรม และการนำความรู้ไปใช้ โดยแต่ละขั้นมีวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน



ภาพประกอบ 4 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของคาสซิโอ (Cascio, 1986 : 246)

เดสเลอร์ (Dessler, 1988 : 232 - 269) เสนอว่าแบบจำลองโดยทั่วไปของการฝึกอบรมจะมีกระบวนการหลัก ๆ ที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment) เพื่อศึกษาปัญหาว่าจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) จะต้องกำหนดให้เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้หรือวัดได้ ขั้นฝึกอบรม (Training) ต้องประกอบด้วยเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีโปรแกรมการดำเนินงานประกอบ และขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินปฏิบัติการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น



ภาพประกอบ 5 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler.1988 : 269)

แพทริค (Patrick. 1992 : 110) มีความเห็นว่า วิธีการระบบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีขอบเขตที่ชัดเจนอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก การฝึกอบรมสามารถดำเนินงานเป็นระบบที่สมบูรณ์ ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ เช่น การเลือกบุคลากรและการเลือกสิ่งที่ต้องการ การฝึกอบรมจะมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับระบบอื่น ที่สืบเนื่องมาจากอาชีพการทำงานหรือปัญหาการศึกษาการฝึกอบรม จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับระบบที่เกี่ยวข้องกัน ประการที่สอง การฝึกอบรมสามารถพัฒนาขึ้นให้เป็นระบบเฉพาะตนได้ โดยการวิเคราะห์แยกออกเป็นระบบย่อย และทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันจากการกำหนดและปรับหน้าที่ให้แตกต่างกันในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ดังนั้น แบบจำลองระบบฝึกอบรมจึงต้องมีข้อกำหนดที่มากกว่าแบบจำลองระบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป นอกจากนี้ แพทริค (Patrick 1992 : 114 -115) ได้เสนอว่า ระบบการฝึกอบรมควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 10 ขั้นตอนด้วยกัน

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Identify changing needs) โดยสรุปจากปัญหา และความต้องการขององค์กร ที่เกิดขึ้นมาจากอุปกรณ์ใหม่ การปรับคณะทำงานใหม่ การพัฒนาใหม่ ๆ การปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น และระดับของทักษะการปฏิบัติงานยังไม่พอเพียงในการทำงานให้มีคุณภาพหรือมีปริมาณตามต้องการ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปรับปรุงจากการฝึกอบรมหรืออบรมเพิ่มเติมให้กับบุคลากร ความต้องการที่กำหนดขึ้นนี้จะต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่ง มีความชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่ไม่คลุมเครือหรือเป็นวัตถุประสงค์เชิงทักษะปฏิบัติ จากเป้าหมายของโปรแกรมการฝึกอบรม

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

3. พัฒนาเกณฑ์การวัดผล (Develop Criterion Measures) นำวัตถุประสงค์และเป้าหมายการฝึกอบรมมาเป็นข้อกำหนดความเหมาะสมของเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประเมินทักษะปฏิบัติของผู้เข้าอบรมแต่ละระดับขั้นตามโปรแกรมการฝึกอบรมที่ได้

4. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Define Training Objectives) กำหนดขึ้นจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะสามารถถ่ายทอดด้วยปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคลากรได้ ในด้านความรู้ ทักษะ และสิ่งที่ต้องการอื่นๆ ด้วยการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและภาระหน้าที่ที่ต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามต้องการ

5. เนื้อหาการฝึกอบรมที่ให้ (Derive Training Content) พิจารณาขึ้นจากเนื้อหาสาระที่เหมาะสมต่อการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรม ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้

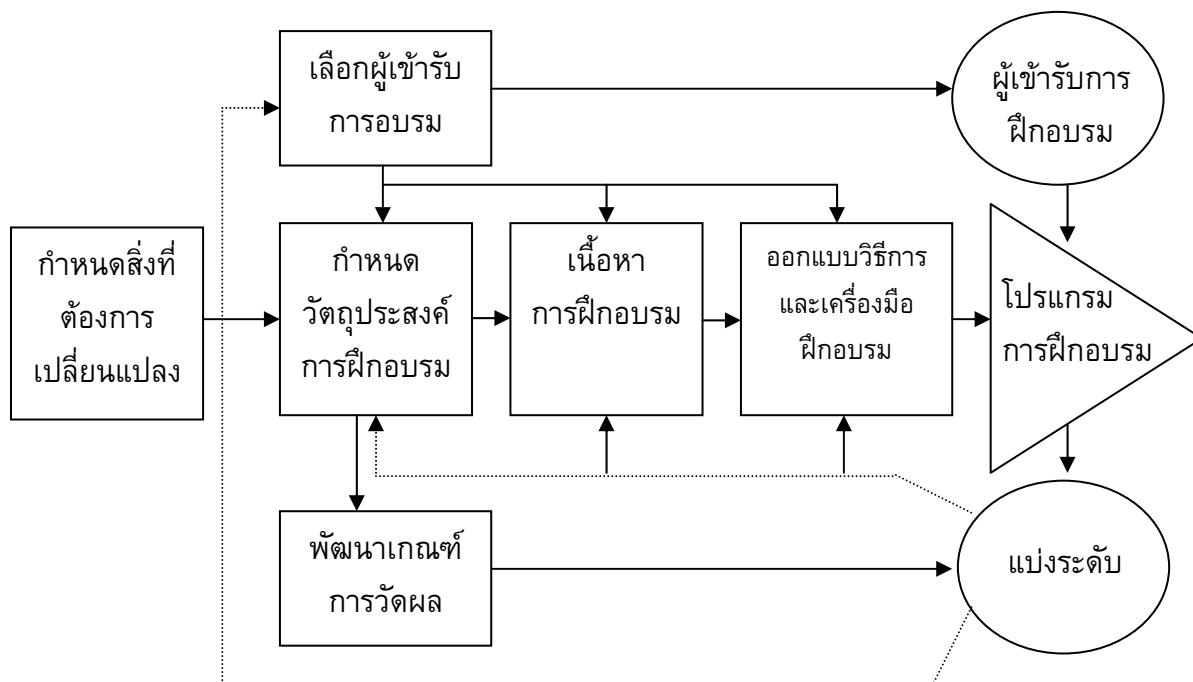
6. ออกแบบวิธีการและเครื่องมือฝึกอบรม (Design Methods and Training Material) นำเนื้อหาสาระการฝึกอบรมมาพิจารณาออกแบบการฝึกอบรมให้มากที่สุดเท่าที่ผู้เข้าอบรมจะรับได้ โดยออกแบบให้ครอบคลุมความสำคัญและลึกซึ้งมาก ในด้านโครงสร้างและลำดับขั้น การใช้เครื่องมือฝึกอบรม

7. โปรแกรมการฝึกอบรม (Training Programmed) เป็นการรวบรวมวิธีการ เครื่องมือและกิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้ออกแบบเอาไว้ มาประกอบรวมเข้ากับหลักจิตวิทยาการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นของฝึกอบรม

8. การแบ่งระดับ (Graduates) พิจารณาจากความสำคัญที่สุดของตัวบ่งชี้ในการประเมินผลและโปรแกรมการฝึกอบรม เป็นเกณฑ์ในการแบ่งทักษะปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม

9. ผู้เข้ารับการอบรม (Trainees) ผู้เข้ารับการอบรมที่เลือกเข้ารับการอบรมจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถหลากหลาย ต้องทำการทดสอบเพื่อประเมินความสามารถที่กำหนดให้นำไปใช้กับภาระงานใหม่ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในบางครั้งก็มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นที่อยู่ภายนอกกระบวนการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมแรงจูงใจ และความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ระดับของค่าจ้าง สถานภาพในการปฏิบัติงาน ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการถ่ายทอดอย่างเป็นธรรมชาติ และมีความสัมพันธ์อย่างมากทางจิตวิทยา อันเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างความรู้ และทักษะในการดำรงชีวิตของบุคคลตามที่ต้องการกับโปรแกรมการฝึกอบรม การตัดสินใจเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรมจะมีผลกระทบทั้งวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ รวมทั้งการออกแบบขั้นตอนของการฝึกอบรม

10. ผลย้อนกลับ (Feedback) การพัฒนาระบบฝึกอบรมจะต้องกำหนดให้สามารถปรับปรุงและเพิ่มเติมบางสิ่งเข้าไปในหน่วยย่อยของระบบได้ โดยนำเกณฑ์การวัดผลมากำหนดระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม หากผลสัมฤทธิ์ในระดับใดยังไม่เป็นไปตามต้องการก็สามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและเพิ่มเติมในวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมรวมทั้งการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมได้



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองระบบฝึกอบรมตามแนวคิดของแพทริก (Patrick. 1992 : 115)

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

ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการฝึกอบรม (Identify Training Needs) โดยการตัดสินใจว่าจะอบรมอย่างไรจึงจะปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน และเป้าหมายที่เกิดจากการฝึกอบรม

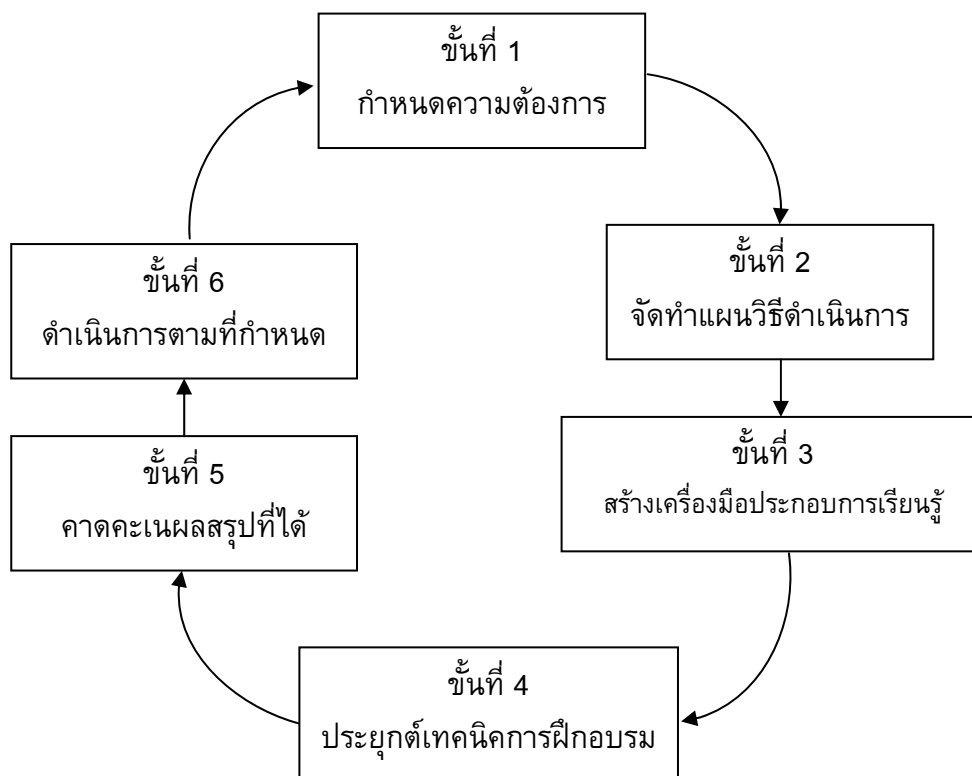
ขั้นที่ 2 จัดทำแผนวิธีดำเนินการ (Map the Approach) เลือกวิธีการฝึกอบรมจากวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อผลการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย และการปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงาน

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

ขั้นที่ 4 ประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) ออกแบบการฝึกอบรมที่มั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ

ขั้นที่ 5 คำนวณผลที่ได้ (Calculate Measurable Results) ตรวจสอบการฝึกอบรมความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกในการเสริมสร้างทักษะปฏิบัติ และออกแบบการฝึกใหม่

ขั้นที่ 6 ดำเนินการตามที่กำหนด (Track ongoing follow-through) จัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ



ภาพประกอบ 7 แบบจำลอง The High-IMPACT Training Model (Chang, 1995 : 15)

กล่าวได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมในแต่ละแนวคิดนั้นมีกระบวนการฝึกอบรมที่เหมือนกัน อยู่ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นกิจกรรมก่อนการฝึกอบรม (Pre-Implementation) ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ต้องเตรียมการล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมินความจำเป็น การวิเคราะห์งาน การออกแบบหลักสูตร การเตรียมการเพื่อทดลองฝึกอบรม ขั้นตอนที่สองเป็นกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม (During Implementation) รวมไปถึงกิจกรรมทางด้านวิชาการ เทคนิคการฝึกอบรม การจัดบันทึกผลการดำเนินการ และขั้นตอนสุดท้ายเป็นกิจกรรมหลังการฝึกอบรม (Post-Implementation) ครอบคลุมขั้นตอนที่จำเป็นได้แก่ การจัดทำรายงานหลังเสร็จสิ้นการอบรม การติดตามผลภายหลังการอบรม การทบทวนเพื่อการปรับปรุง และการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับการฝึกอบรม การดำเนินการจัดอบรมต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นกำหนดการอบรม เนื้อหา กิจกรรม และสื่อสำหรับการอบรม รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยากร ผู้ดำเนินการจัดอบรม การวางแผน และการเตรียมการที่ดีจะช่วยให้สามารถดำเนินการจัดอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ นอกจากนี้การประเมินผลทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรมเป็นอีกองค์ประกอบที่ช่วยให้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมทั้งในระหว่างการดำเนินการ และการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป

แนวคิดการอบรมยุคใหม่

การฝึกอบรมยังคงเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพครู แต่รูปแบบและหลักสูตร การฝึกอบรมต้องได้รับการพัฒนา ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความพร้อม ศรัทธาในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน โดยจัดเป็นกลุ่มขนาดเล็ก เน้นการปฏิบัติต่อเนื่องโดยให้นำไปปฏิบัติในชั้นเรียน และสามารถกลับมาปรึกษาหารือได้ กระทั่งสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองจนเกิดความชำนาญ การฝึกอบรมครูลักษณะนี้จึงน่าจะเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้การอบรมครูมีประสิทธิภาพกว่าที่ผ่านมา การอบรมครูในรูปแบบใหม่เน้นการเรียนรู้ คือ ให้ครูได้สะท้อนและได้แสดงออก วิทยากรจะเพียงเป็นกัลยามิตรที่คอยช่วยเหลือให้การแนะนำ พร้อมกำหนดชัดเจนว่าผู้ที่ให้การอบรม 1 คน จะอบรมครูไม่เกิน 10-12 คน โดยใช้วิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ที่สำคัญคือ การอบรมลักษณะนี้ ครูต้องไม่ทิ้งโรงเรียน ปรัชญาของการจัดฝึกอบรมครั้งนี้คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพราะมีเชื่อว่าการรักต่อกันและความสนใจใฝ่รู้ของครูจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาตนเองของครู ทุกขั้นตอนเป็นการร่วมคิดร่วมทำ การสร้างความไว้วางใจไม่ให้เกิดความระแวงองค์ประกอบของการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างความรู้ ไม่ใช่เป็นการบรรยายแต่เป็นการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ในชั้นเรียนแล้วสามารถสร้างปัญญาได้ และการนำความรู้ไปปฏิบัติจริง บนฐานความรู้ที่ได้จากกัลยาณมิตร ปัจจัยสำคัญของการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ประกอบด้วย ผู้ให้การอบรม คือ ครูผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ ครูที่มีความจำเป็นเพื่อการพัฒนาการปฏิรูปการเรียนรู้ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่มากเกินไป รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปตามสภาพและความต้องการ มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยผู้ฝึกอบรมและเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตร และพบปะกันในลักษณะกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม และต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 12 ; สุมณ ออมรวีวัฒน์. 2546 : 12 ; สุทธาสินี วัชรบูล. 2546 : 12) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็น 2 ประเด็นคือ การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกระบวนการฝึกอบรม ดังรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การบริหารจัดการของสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของการบริหารจัดการที่สถานศึกษา (School – Based Management : SBM) กล่าวคือ สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและการจัดการทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ที่สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ และชุมชนโดยรอบ ภายใต้กรอบนโยบายและแผนงานที่กระทรวงและเขตพื้นที่การศึกษากำหนด โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบได้ (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 6) รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีลักษณะสำคัญ เป้าหมาย ประเภท และยุทธวิธีดังนี้

1.1 ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.1.1 เป็นการฝึกอบรมที่เริ่มโดยโรงเรียนหรือถ้าเป็นการเริ่มจากภายนอกก็จะต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันกับทางโรงเรียน บนพื้นฐานความต้องการของครูและโรงเรียนนั้น ๆ

1.1.2 เป็นการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นภายใต้การนำของครูแกนนำในโรงเรียนหรือโดยส่วนกลางระดับประเทศ ระดับจังหวัด หรือ บุคคลภายนอก

1.1.3 มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน การนำไปใช้และการประเมิน

1.1.4 เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากข้อเสนอของทุกคนและเป็นกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานร่วมกันตามความต้องการของส่วนรวม

1.1.5 เป็นการทำงานตามบทบาทหน้าที่หรือกระบวนการจัดการที่ได้รับความเห็นชอบจากทุกคนที่เกี่ยวข้องในการอบรมครู (Unesco. 1968 : 13)

1.2 เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐานนั้น เพื่อ

1.2.1 พัฒนาครูประจำการโดยยึดภารกิจของครูที่ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นพื้นฐานการพัฒนา

1.2.2 นำเอาภารกิจ วิธีการทำงานกระบวนการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูมาเป็นเนื้อหาสาระกระบวนการและกิจกรรมในการพัฒนาครูด้วยการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการพัฒนา

1.2.3 เป้าหมายของการพัฒนานอกจากจะให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างสัมฤทธิ์ผลแล้วการพัฒนาจะต้องส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงและพร้อมกันนั้นการพัฒนาจะต้องเกิดผลกระทบในทางบวกต่อโรงเรียน และชุมชนด้วย

1.2.4 การพัฒนาครูประจำการต้องไม่นำครูออกมาจากวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมการปฏิบัติงานประจำของครูเพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนเต็มตามหลักสูตรไปพร้อมกับตัวครูได้รับการพัฒนา

1.2.5 การพัฒนาครูยุคใหม่ ต้องทำให้ครูรู้สึกศรัทธา มีความสุข มีส่วนร่วมได้ใช้ความวิเคราะห์ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม (พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. 2541 : 73)

1.3 การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1.3.1 การฝึกอบรมแต่ละโรงเรียน

1.3.2 การฝึกอบรมเป็นกลุ่มโรงเรียน (Unesco. 1986 : 13)

1.4 ยุทธวิธีการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

1.4.1 การอภิปราย ประกอบด้วย การบรรยาย และการสนทนาโต้ตอบ

1.4.2 การฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วย การสังเกต การสาธิต ภาคสนาม

1.4.3 วิธีการกลุ่ม ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาการประชุม

กลุ่มย่อย

1.4.4 วิธีสร้างสรรค์ความคิด ประกอบด้วย สถานการณ์จำลอง การระดมสมอง บทบาทสมมติ และการสอนแบบจุลภาค

1.4.5 วิธีระบบ ประกอบด้วย การวิจัยเชิงทดลอง และการสำรวจ

1.4.6 การใช้สื่อผสม ประกอบด้วย ชุดการเรียนการสอนด้วยตนเอง วิทยุ โทรทัศน์ และแถบบันทึกเสียง (Unesco. 1986 : 9)

การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้รับความนิยมในต่างประเทศหลายประเทศ อาทิ ประเทศในกลุ่มประชาคมยุโรป ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์และญี่ปุ่น ซึ่งมีแนวคิดหลักตรงกัน คือ การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สำหรับในประเทศไทยมีจุดเน้นตามบริบทของประเทศ คือ นอกจากการพัฒนาครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูแล้วยังเป็นการผลักดัน การปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั่วประเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพตาม เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ประเด็นสำคัญของแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สรุปได้ดังนี้

1. หลักการ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลักการที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1.1 เป็นการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

1.2 เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ

1.3 เป็นการพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.4 เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มิใช่เป็นการบังคับ

1.5 เป็นการร่วมคิดร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนา ระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม

1.6 เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง

1.7 เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่ม และการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.8 เป็นการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการ PDCA คือ มีการวางแผนนำไปปฏิบัติตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาต่อเนื่อง

1.9 เป็นการฝึกอบรมที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มีการประเมินหลากหลายรูปแบบทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม และประเมินผลจากการฝึกอบรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผลจากผู้เรียนของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

1.10 เป็นการทำหน้าที่ตามภาวะปกติของคุณเพื่อยกคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพของนักเรียน

2. องค์ประกอบ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ 10 ประการคือ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกให้การพัฒนาครูในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดให้มีโครงการการพัฒนาครูอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และช่วยหาทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

2.2 ผู้จัดฝึกอบรม ได้แก่ ครูหรือกลุ่มครูที่มองเห็นปัญหาหรือความต้องการในการจัดฝึกอบรมครู ร่วมกันจัดทำโครงการฝึกอบรมโดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการอบรมให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครูและโรงเรียนของตนเป็นสำคัญ อาจเป็นผู้ให้การฝึกอบรมครูด้วย

2.3 ผู้ให้การฝึกอบรม ได้แก่ ครูที่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิบัติการเรียนรู้ มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญการพัฒนาครู เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของเพื่อนครูอย่างแท้จริง

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม

2.5 ระยะเวลาการอบรม ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้จัดฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรม ควรเป็นการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องไปจนกว่าจะเห็นผล หรือสามารถประเมินผลในการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้งหรือแต่ละวงจร ซึ่งอาจใช้วันหยุดหรือวันทำการที่ฝ่ายวิชาการช่วยจัดสรรวันและเวลาในช่วงใดช่วงหนึ่งตามความพร้อมและเหมาะสมของทุกฝ่าย นอกจากนี้ผู้ให้และผู้รับการอบรมมีการพบปะสนทนากันเป็นรายบุคคลเป็นประจำในเวลาว่าง เช่น เวลาหลังเลิกเรียน เวลาพักหลังรับประทานอาหารกลางวัน หรือเวลาเข้าก่อนเข้าห้องเรียน

2.6 รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใช้กระบวนการประเมินครบวงจร PDCA และกระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” ได้แก่

2.6.1 กระบวนการ PDCA ประกอบด้วย ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นนำไปปฏิบัติ (Do) ขั้นตรวจสอบหรือประเมิน (Check) และขั้นลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Action)

2.6.2 กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” ประกอบด้วย 1) ให้ใจ คือการสร้างศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาครู 2) ร่วมใจ คือ ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมร่วมมือกันทำงานเป็นทีม 3) ตั้งใจ คือ ทุกคนมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างสรรค์ คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมยอมรับการพัฒนาตนเอง

2.7 เนื้อหาการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.8 สถานที่ฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในโรงเรียน ในห้องเรียน เพราะสามารถนำลงสู่การปฏิบัติจริง บางครั้งอาจใช้แหล่งเรียนรู้ที่สะดวกในชุมชนของโรงเรียน

2.9 งบประมาณการจัดอบรม โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

2.10 การประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ การประเมินก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่สำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างจริงจัง โรงเรียนต้องนำโครงการหรือแผนการพัฒนาครูบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผู้ให้การฝึกอบรมต้องเป็นผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความร่วมมือ การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรมีเป้าหมายเพื่อสร้าง “ครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้” เพื่อสามารถไปพัฒนาครูเครือข่ายให้จัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ได้มากขึ้น และหน่วยงานกลางควรจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาครูเผยแพร่แก่หน่วยปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : ข-ฉ) นอกจากนี้การพัฒนาครูตามรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นจะประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความความสำเร็จหลายประการ เช่น ปัจจัย ด้านผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนจากชุมชนองค์กร ภายนอกโรงเรียน และที่สำคัญที่สุด คือ ด้านครูผู้สอน ซึ่งในแต่ละด้านควรมีลักษณะดังนี้

3.1 ด้านผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้รับการยอมรับจากครู ลงมือปฏิบัติและร่วมเรียนรู้กับครู และมอบหมายบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและมีการติดตามงาน

3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ครูสามัคคีกัน ผู้บริหารและครูยกย่องยอมรับซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีม

3.3 ด้านการสนับสนุนจากชุมชนองค์กรภายนอกโรงเรียน การยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การกำกับติดตาม และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ

3.3 ด้านครูผู้สอน ต้องมีลักษณะที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูอยู่ 4 ลักษณะ คือ การมีความรู้ และทักษะพื้นฐานวิชาชีพครู มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างสมัครใจ และความตระหนักในวิชาชีพครู (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 108)

2. กระบวนการฝึกอบรม

จากหลักการ กระบวนการ รวมทั้งรูปแบบการฝึกอบรมครู ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด และหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมาย

นักการศึกษาให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (การวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติ การวิจัยดำเนินการ หรือการวิจัยในชั้นเรียน) ไว้ว่า เป็นรูปแบบการวิจัยที่สะท้อนการปฏิบัติงานหรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตน ทำให้เข้าใจถึงสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการเลือกสภาพการณ์ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะจุดเฉพาะที่และเฉพาะเรื่องมากกว่าเพื่อสร้างผลผลิตหรือสร้างความรู้ การผลิต

2.2 ลักษณะสำคัญ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา สามารถทำได้ในลักษณะที่เป็นกลุ่ม และเป็นรายบุคคลโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่นได้ แต่ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนนั้นส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานในลักษณะของกลุ่มมากกว่า (ชาติรี มณีโกศล. 2539 : 39) นอกจากนี้โคเฮนและเมเนียน (Cohen and Manion. 1980 : 175 – 176) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ 8 ประการดังนี้

2.2.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน โดยมีจุดประสงค์คือ ทำให้บางสิ่งบางอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

2.2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการเน้นที่หน้าที่ของบุคคล ความสัมพันธ์ของมนุษย์และจริยธรรม และเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของคน แรงจูงใจ ความสัมพันธ์และความเป็นอยู่ที่ดี

2.2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เน้นการวิเคราะห์งาน และมีเป้าหมายที่การปรับปรุงหน้าที่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

2.2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการกำหนดนโยบาย

2.2.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวัดกรรมและการเปลี่ยนแปลงและแนวทางที่จะนำไปใช้ในระบบที่ดำเนินอยู่

2.2.7 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการให้ความสนใจกับการแก้ปัญหา

2.2.8 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ทางทฤษฎี เช่นเดียวกับยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) ที่กล่าวถึงแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. มุ่งหวังในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนำงานที่ปฏิบัติมาวิเคราะห์หาสาระสำคัญของสาเหตุของปัญหา อันเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ประสบ

2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้องเรียน
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม และใช้การปรึกษาหารือ ร่วมมือทำงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้สะท้อนการปฏิบัติ โดยประเมินตรวจสอบทุกขั้นตอน เพื่อการปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดลองฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติซึ่งเป็นการทดสอบแนวคิดนั้นว่าถูกหรือผิด

กล่าวได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ช่วยปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

วงจรของปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ Kemmiss และ McTaggart (Kemmis and McTaggart. 1990) คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) ตลอดจนการปรับปรุง (Re-Planning) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไปจนกว่าจะได้อุปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นที่พอใจ และได้ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. 2537 ; ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. 2541 ; เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. 2540 ; ประวิต เอรารวรรณ์. 2542 ; ทศนา แสงศักดิ์. 2543) รายละเอียดประกอบด้วย

2.3.1 ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นที่จะต้องร่วมมือกันเก็บรวบรวมข้อมูลสำรวจปัญหาหรือกำหนดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา สำหรับการกำหนดแนวทางเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา การกำหนดแผนจึงต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควร และสามารถปรับได้ กิจกรรมที่เลือกมา กำหนดในแผน จะต้องได้รับเลือกมาจากกิจกรรมที่คาดว่าจะสามารถปฏิบัติได้ดีกว่ากิจกรรมอื่น ๆ มีความเหมาะสมกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่ากิจกรรมที่เคยปฏิบัติมา โดยอิงทฤษฎีและการปฏิบัติที่กระทำมาก่อน

2.3.2 ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Acting) เป็นขั้นการการปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้อย่างมีเหตุผล และมีการควบคุมอย่างดี อาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากแผนบ้าง แผนต้องมีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกิจกรรมครั้งก่อนอย่างต่อเนื่อง และนำมาเชื่อมโยงกับกิจกรรมครั้งต่อไป การดำเนินงานจะต้องเปลี่ยนรูปแบบไป หรือปรับปรุงไปได้เรื่อย ๆ กิจกรรมที่ต้องทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติก็คือการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.3 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Observing) เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นควบคู่กับการปฏิบัติการในขณะดำเนินงาน (Action Process) อาจมีการจดบันทึก สอบถาม สัมภาษณ์ บันทึก วิดีทัศน์ ทดสอบ หรือวิธีการอื่น ๆ

2.3.4 ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้วนักวิจัยต้องพิจารณาการกระทำตามที่ได้บันทึกไว้จากการสังเกตและเก็บข้อมูล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป การสะท้อนจะนำไปสู่การปรับสถานการณ์ การปรับปรุงโครงการและการปฏิบัติ ผู้วิจัยต้องตัดสินใจว่า ผลของการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ต้องประสงค์หรือไม่และช่วยในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

กล่าวได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์ผลที่ได้จากการปฏิบัติ มาใช้ในการแก้ปัญหานั้น เพื่อที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณลักษณะที่จำเป็นได้ตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาจึงเป็นรูปแบบที่ประยุกต์และปรับปรุงจากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และสนองความต้องการความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสังคม โดยมีความคาดหวังผลที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ การพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ทั้งด้านการสร้างหรือร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตรด้วย สมชาติ กิจจรยง (2544 : 45) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการสร้างหลักสูตร คือ

1. ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น ซึ่งหมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อผลสำเร็จของงานที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรม
2. ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักการและเหตุผล หมายถึง การนำความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ทำการเรียบเรียงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการฝึกอบรมหรือสร้างหลักสูตร ซึ่งควรประกอบด้วย สภาพที่พึงประสงค์ สภาพที่อยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและผลเสียหายที่เกิดขึ้น ความพยายามในการแก้ปัญหา ความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม
3. ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่กำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้นจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะใดจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็นของหน่วยงานได้
4. ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์งาน หมายถึง การจำแนกหน้าที่และชิ้นงานในตำแหน่งเพื่อระบุ

วิธีการทำงานย่อยของแต่ละชั้นงาน มีขั้นตอนอย่างไร หรือต้องทำอะไรบ้าง และต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ใดบ้าง

5. ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดหัวข้อวิชา ซึ่งหมายถึง เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันของเรื่อง ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถ

6. ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อวิชา เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร

7. ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดหลักการ/ทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นการกำหนดว่าภายในวิชานั้น ต้องใช้ทฤษฎี แนวคิด และหลักการอะไรบ้าง

8. ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดวิธีการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ขั้นตอนที่ 9 การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร ทั้งระยะเวลาของหัวข้อวิชา ระยะเวลาของหลักสูตร

10. ขั้นตอนที่ 10 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

11. ขั้นตอนที่ 11 การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและการกำหนดการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งส่วนย่อยและส่วนรวมทั้งหมด

12. ขั้นตอนที่ 12 การกำหนดวิธีการติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบหลังการฝึกอบรม ระยะเวลาหนึ่งว่า ผู้ที่อบรมไปแล้ว สามารถนำเอาความรู้ หมายถึง เจตคติ และความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้จริงเพียงใด

เช่นเดียวกับแนวคิดเกี่ยวกับกับการออกแบบการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการปฏิบัติ โดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอความคิดให้เกิดการพัฒนาการตามขั้นตอน ซึ่งซิลเบอร์แมน (Siberman. 1998 : 15-16) ได้เสนอรูปแบบไว้ดังนี้

1. ประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Assess the Need for Training and the Participants) เป็นการตัดสินใจถึงความจำเป็นของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม เป็นการประเมินในก่อนการเริ่มต้นของการฝึกอบรม ซึ่งช่วยให้สามารถวางแผน ออกแบบ กระบวนการ และการปรับปรุงหรือเตรียมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3. ตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ (Specify Objectives) โดยการระบุให้สอดคล้อง และครอบคลุม ไปถึงชนิดของการเรียนรู้ที่ต้องการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ตามที่คาดหวัง จุดประสงค์เป็นเครื่องมือสำหรับการจัดการ การตรวจสอบ และการประเมินผลการฝึกอบรม

4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Design Training Activities) เป็นการกำหนดกิจกรรม

การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องสร้างโครงร่าง ทั้งวิธีการและรูปแบบของ กิจกรรมที่จำเป็นต่อจุดประสงค์ในโปรแกรมการฝึกอบรม

5. เรียงลำดับความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม (Sequence Training Activities) โดยการตัดสินใจว่ากิจกรรมใดควรเริ่มต้น หรืออยู่ตอนสิ้นสุดโปรแกรมปรับกิจกรรมเพื่อให้แผนการที่วางไว้คล่องตัวมากขึ้น

6. เริ่มปฏิบัติการตามแผนการรายละเอียดทั้งหมด (Start Detail Planning) กำหนดวิธีการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอน เวลา ข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอแนะจุดสำคัญและการสอน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และวิธีการจบการฝึกอบรม

7. ทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับการออกแบบ (Revise Design Details) ปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ และทบทวนประสบการณ์ของผู้เข้ารับฝึกอบรม ต้องปรับปรุงหรือติดตามงานหรือขั้นตอนใดบ้าง ดัดสิ่งที่ไม่มีความสำคัญ ปฏิบัติไม่ได้หรือบกพร่องออก

8. ประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Total Result) โดยการตรวจสอบ ผลการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จุดประสงค์หรือผลที่คาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบหรือปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ต่อไป แนวคิดการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นไม่แตกต่างจากแนวคิดของนักการศึกษาไทยที่ระบุว่าขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกัน 6 ขั้นตอนดังนี้ (สมคิด บางโม. 2539 :18 – 19 ; ทวีป อภิลิทธิ์. 2538 : 28 – 29; กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2537 : 36 – 37; ชูชัย สมितिไกร. 2542 : 29 – 41)

1. การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นงานขั้นแรกของการฝึกอบรมที่สำคัญมาก เพราะก่อนจะใช้วิธีการฝึกอบรมผู้จัดฝึกอบรมจะต้องศึกษาว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุเกิดจากสิ่งใด หรือต้องการพัฒนาบุคลากรไปในแนวทางใด ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดฝึกอบรมได้ตรงจุด การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม ช่วยให้จำแนกปัญหาได้ชัดเจน สามารถออกแบบการฝึกอบรมเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง

2. วางแผนพัฒนาการฝึกอบรม ดำเนินการโดยนำข้อมูลการประเมินความจำเป็นมาลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาสาเหตุ ความเร่งด่วนของปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรม ทั้งแผนแม่บทและโครงการโดยละเอียด

3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ให้ครอบคลุมความจำเป็นในการฝึกอบรม และสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น เวลา งบประมาณ วิทยากร เนื้อหาสาระ จะต้องสนองตอบจุดประสงค์ มีวิธีการฝึกอบรมและรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมสามารถสร้างการเรียนรู้ได้ตรงตามจุดประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด

4. จัดทำโครงการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ เวลา วิทยากร งบประมาณ ตลอดจนเอกสารและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

5. ดำเนินการฝึกอบรม โดยเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคล่องตัว มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีความเป็นกันเอง

6. ประเมินผลการฝึกอบรม ทำได้หลายวิธีทั้งการทดสอบ การตรวจผลงาน การสังเกต พฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการประเมิน

กล่าวได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีนั้นต้องเป็นหลักสูตรที่มุ่งตอบสนองความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก กล่าวคือ ผู้รับการอบรมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและภารกิจที่ต้องปฏิบัติ มีกระบวนการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้การฝึกอบรมที่ดีต้องเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและการดำรงชีวิตในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างตระหนักรู้และเห็นความสำคัญสำหรับการพัฒนาตน เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสังคม นอกจากนี้ควรมีการสะท้อนผลจากการปฏิบัติงาน มีกระบวนการนิเทศและติดตามอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม สามารถสรุปเป็นแนวคิดหลักจำแนกได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. หลักการฝึกอบรม การฝึกอบรมครูประจำการ (In – service Training) ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญดังนี้

1.1 เน้นบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร (Bader and Bloom. 1995)

1.2 เรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการค้นพบด้วยตนเอง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตัวบุคคลและภายในกลุ่ม (Vella. 1995)

1.3 สร้างบรรยากาศปลอดภัย เน้นการปฏิบัติและการสะท้อนผล เรียนรู้ด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม ประเมินและตรวจสอบได้ (Vella. 1994)

1.4 จัดกลุ่มขนาดเล็ก เน้นการปฏิบัติต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เน้นกระบวนการเรียนรู้ไม่ทิ้งโรงเรียน (รุ่ง แก้วแดง. 2546)

1.5 ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ร่วมคิดร่วมทำ สร้างความไว้วางใจ การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ ในชั้นเรียน การนำความรู้จากกัลยาณมิตรไปปฏิบัติจริง (สุนน อมรวิวัฒน์. 2546 ; เสาวนิตย์ ชัยมุขสิข. 2544 ; อุทัย บุญประเสริฐ. 2544)

1.6 รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปตามสภาพและความต้องการ เน้นการปฏิบัติจริงในห้องเรียน ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร (สุทธาสินี วัชรบูล. 2546)

2. กระบวนการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่เสริมสร้างทักษะและกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ตอบสนองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เน้นทักษะการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนคือ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Kemmis and McTaggart. 1990) ซึ่งมีขั้นตอนประกอบด้วย

2.1 การวางแผน เป็นความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการรวบรวมข้อมูล การสำรวจ ปัญหา กำหนดแนวคิดและแผนการดำเนินงาน โดยอาศัยประสบการณ์ แนวคิด หรือทฤษฎีเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่จะปฏิบัติ เพื่อความมั่นใจในประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้น

2.2 การปฏิบัติ เป็นการนำแผนที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ และเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติอาจต้องมีการยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบ กิจกรรมหรือวิธีการบ้าง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการบันทึกข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติ

2.4 การสะท้อนผล เป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าผลการปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับแนวทาง กิจกรรมหรือวิธีการ หรือช่วยในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้กำหนดองค์ประกอบหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีด้านการฝึกอบรม สามารถนำมาใช้สำหรับการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมในส่วนของหลักการ และกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. หลักการของหลักสูตร

การฝึกอบรมครูประจำการต้องสนองความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นหลัก กระบวนการฝึกอบรมต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้และทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน ไม่ทิ้งห้องเรียน มีกระบวนการติดตาม ช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม และควรได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา

2. กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการ

อมรา เขียวรักษา (2548) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครุวิทยาาสตร์ประถมศึกษา โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ การศึกษาบริบทและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง การออกแบบและสร้างหลักสูตร การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร และมี

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรพบว่า ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การทดลองใช้หลักสูตรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การศึกษานำร่อง และการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ส่วนขั้นตอนสุดท้ายคือ การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสำหรับกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสมประกอบด้วย ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการ สร้างหลักสูตร ออกแบบกิจกรรมและวิธีการ พัฒนาเครื่องมือ เตรียมความพร้อม และประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ดำเนินการประเมินผลระหว่าง หลังฝึกอบรมและผลกระทบบ กิจกรรมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับใช้ในการจัดฝึกอบรมประจำการคือ การฝึกปฏิบัติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรม

รวีวัตร์ สิริภูบาล (2543) ได้พัฒนาแบบจำลองระบบฝึกอบรมเชิงทักษะปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา พัฒนาและศึกษาผลการใช้แบบจำลองระบบฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าระบบฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ประเมินผล และกลไกควบคุม และมีองค์ประกอบรอง 14 องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์ความต้องการและปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดหลักสูตร กำหนดทรัพยากรและบุคคล สร้างหลักสูตร ออกแบบวิธีการฝึกอบรม พัฒนาเครื่องมือฝึกอบรม เตรียมความพร้อมก่อนฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลก่อนฝึกอบรม ประเมินผลระหว่าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและประสิทธิภาพของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สุชาติ หมื่นจิตร (2547) ทำการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการนำไปปฏิบัติ การดำเนินงานครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผลการศึกษา พบการเปลี่ยนแปลงคือ ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดีกว่าเดิม ครูผู้สอนมีความพึงพอใจ และได้รับความรู้ซึ่งจะนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของตนเองได้ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และนักเรียนทุกคนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีทัศนคติที่ดีต่อการได้รับการนิเทศและมีความต้องการที่จะพัฒนางานการสอนของตนเอง ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนาตนเอง และมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นระบบ เช่นเดียวกับลักษณะ เตียรกุล (2546) ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมี

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการประสิทธิผลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครู
ประจำการ ปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแล้ว ครูผู้สอนมีความรู้

สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นแนวคิดจำแนกได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบหลักสูตร การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร
2. การฝึกอบรมโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่นิยมใช้ 2 วงรอบ

การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้มีขั้นตอนประกอบด้วย 1) การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ โดยขั้นตอนนี้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ และ 4) การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร

สรุปแนวคิดการวิจัย

ผลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพ และความต้องการของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พบว่า ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูผู้สอน สำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูประจำการ (In – service Training)

ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษารายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความต้องการของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร

1.2 การออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย การเขียนโครงสร้างหลักสูตร การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร การสร้างสื่อและเครื่องมือฝึกอบรม

1.3 การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การศึกษานำร่อง และการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

1.4 การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร เป็นการนำผลจากการดำเนินการฝึกอบรมมาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ครูผู้สอนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาใน 2 ด้าน คือ ความสามารถในการออกแบบกิจกรรม
การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการออกกิจกรรมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
ประเมินจากการจัดทำแผนการเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ ได้แก่

- 1) การทบทวนความรู้เดิม
- 2) การแสวงหาความรู้ การรวบรวมข้อมูล และการรวบรวมประสบการณ์
- 3) การศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายข้อมูลหรือ
ประสบการณ์ต่าง ๆ

4) การสรุปจัดระเบียบหรือโครงสร้างความรู้

5) การแสดงออกในสิ่งที่เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

2.1.2 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่

- 1) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ
- 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
- 4) การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้

2.1.3 กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย

2.1.4 กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ ได้แก่

- 1) กระบวนการแสวงหาความรู้
- 2) กระบวนการกลุ่ม
- 3) กระบวนการศึกษาด้วยตนเอง
- 4) กระบวนการจัดการ
- 5) กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- 6) กระบวนการทำงาน

2.1.5 กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้ ได้แก่

- 1) การนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
- 2) การฝึกฝนให้เกิดความชำนาญการ

2.2 ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พิจารณา
จากสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูดังนี้

2.2.1 จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจิตใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิด
การเรียนรู้

2.2.2 เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

2.2.3 จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

2.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง

2.2.5 ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม

2.2.6 ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

2.2.7 ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

2.2.8 ฝึกฝนกีฬามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

2.2.9 สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2.10 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

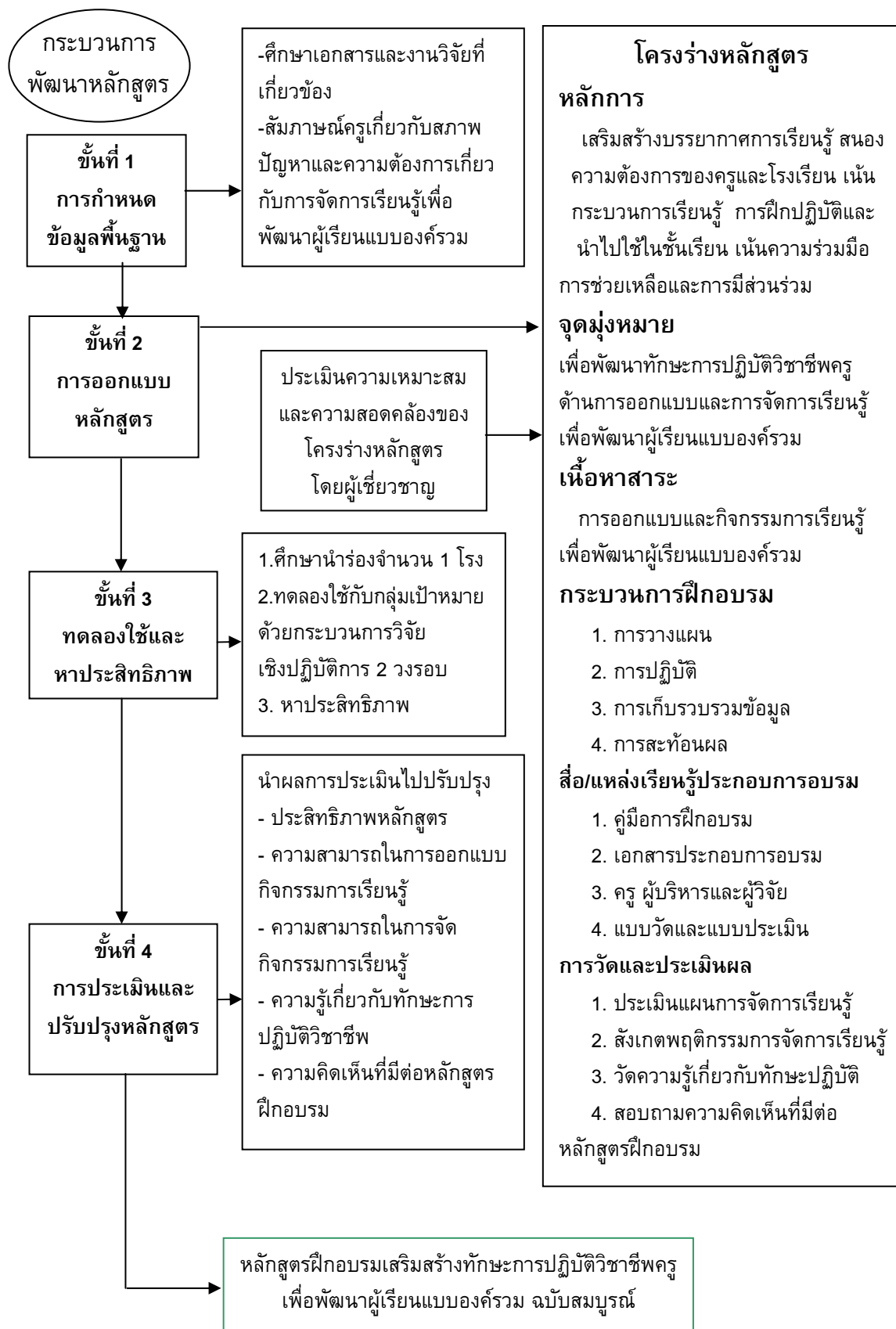
3. กระบวนการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมในครั้งนี้ เน้นบรรยากาศของการเรียนรู้ขององค์กรเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการค้นพบด้วยตนเอง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตัวบุคคลและภายในกลุ่ม สร้างบรรยากาศปลอดภัย เน้นการปฏิบัติและการสะท้อนผล เรียนรู้ด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม จัดกลุ่มขนาดเล็ก เน้นความต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เน้นกระบวนการเรียนรู้ ไม่ทิ้งโรงเรียน ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ร่วมคิดร่วมทำ สร้างความไว้วางใจ เรียนรู้จากสถานการณ์ในชั้นเรียน การนำความรู้จากกัลยาณมิตรไปปฏิบัติจริง รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปตามสภาพและความต้องการ เน้นการปฏิบัติจริง ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ซึ่งกระบวนการที่นำมาใช้คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ โดยแต่ละวงรอบมีขั้นตอนประกอบด้วย

3.1 การวางแผน (Plan) การดำเนินงานในขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม สร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม กิจกรรมหลักคือ การทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพก่อนการฝึกอบรม การเรียนรู้จากใบความรู้ การปฏิบัติกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม การวิเคราะห์ประสบการณ์ และการระดมพลังสมอง

3.2 การปฏิบัติ (Act) การดำเนินงานในขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูผู้สอนนำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปประยุกต์ใช้ โดยการมอบหมายให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมสำหรับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม และนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observe) ขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการออกแบบกิจกรรมและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

3.4 การสะท้อนผล (Reflect) ขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบผลการดำเนินการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหา อุปสรรค และร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป



ภาพประกอบ 8 สรุปแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเป็น 4 ขั้นตอนคือ การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบหลักสูตร การทดลองใช้และการหาประสิทธิภาพ การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ดังรายละเอียดของวิธีการและเป้าหมายในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ตาราง 1 ขั้นตอน วิธีการและเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอน	วิธีการ	เป้าหมาย
1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม 3. สรุปเป็นแนวคิดเพื่อการวิจัย	1. ข้อมูลมาใช้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร
2. การออกแบบหลักสูตร	2. เขียนโครงร่างหลักสูตร 2.1 ประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร 2.2 ประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร	2. โครงร่างหลักสูตรที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ
3. การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ	3. นำหลักสูตรไปทดลองใช้ 3.1 ศึกษานำร่อง 3.2 กลุ่มเป้าหมาย	3. หลักสูตรที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง และมีประสิทธิภาพ

ตาราง 1 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการ	เป้าหมาย
4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	4. ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร จาก 4.1 ผลการประเมินทักษะปฏิบัติวิชาชีพ 4.2 ผลการวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครู 4.3 ผลการสอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตร 4.4 ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง	4. หลักสูตรที่มีความสมบูรณ์

การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน

การกำหนดข้อมูลพื้นฐานเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้สำหรับการกำหนดองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีจุดประสงค์ และวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. จุดประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม หลักการฝึกอบรมครูประจำการ และกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งสภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

2. วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนเกี่ยวกับการเสริมทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการออกแบบหลักสูตร ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการ กระบวนการฝึกอบรม กระบวนการและประสิทธิภาพของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.2 สัมภาษณ์ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 18 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ทั้ง 3 เขตพื้นที่

การศึกษา โดยพิจารณาจากความสมัครใจในการให้ข้อมูล การกล้าแสดงความคิดเห็น และความเป็นตัวแทนของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนดังนี้

- 1) ตัวแทนครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 300 คน)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 3 คน รวม 9 คน
- 2) ตัวแทนครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 301-1,000 คน)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 2 คน รวม 6 คน
- 3) ตัวแทนครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป)
สำนักเขตพื้นที่การศึกษาละ 1 คน รวม 3 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อกำหนดโครงสร้างแนวคำถาม
- 2) สร้างแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย ที่มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ระหว่างการสัมภาษณ์
- 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท
พิจารณา ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อคำถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมีความเห็นว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 ถึง 1.00
- 4) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำและข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้จริง

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูผู้สอนร้อยละ 88.89 มีความสนใจและต้องการที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนสอน เนื่องจากนักเรียนในความรับผิดชอบยังมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ครูผู้สอนส่วนใหญ่ร้อยละ 83.33 เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ เวลาที่ใช้ในการอบรมน้อยเกินไปคือประมาณ 1-2 วัน รองลงมาคือ กระบวนการฝึกอบรมเน้นการบรรยายเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีเป็นหลัก ส่งผลให้ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติจริงได้ กระบวนการฝึกอบรมที่ต้องการมากที่สุดคือ การฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง เน้นการประยุกต์ใช้หลักการหรือทฤษฎี เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อน โดยไม่ทิ้งห้องเรียน

การออกแบบหลักสูตร

นำข้อมูลพื้นฐานที่ได้มากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร โดยมีกระบวนการจำแนกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเขียนโครงสร้างหลักสูตร การประเมินโครงสร้างหลักสูตร การจัดทำเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดแต่ละขั้นตอนต่อไปนี้

1. การเขียนโครงสร้างหลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ สำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัญหาและความสำคัญ เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดเป้าหมาย และจุดหมายของหลักสูตร

1.2 หลักการ เป็นแนวคิดหลักสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมีทักษะการปฏิบัติวิชาชีพตามที่ต้องการได้

1.3 เป้าหมาย เป็นผลการดำเนินงานหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยครูผู้สอนมีทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

1.4 จุดหมาย เป็นผลที่คาดหวังหลังการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมสามารถออกแบบกิจกรรมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

1.5 เนื้อหาสาระ นำเสนอความรู้ที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

1.6 กระบวนการและกิจกรรมฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นครูประจำการมีทักษะการปฏิบัติวิชาชีพตามเป้าหมายและจุดหมายของหลักสูตร โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) จำนวน 2 วงรอบ

1.7 สื่อ/แหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรม คู่มือการดำเนินการจัดฝึกอบรม ใบความรู้ ใบกิจกรรม และคณะครูที่เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

1.8 การวัดและประเมินผล มีรายละเอียดที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กระบวนการและกิจกรรมฝึกอบรม การดำเนินการวัดและประเมินผล มีวิธีการซึ่งประกอบด้วย

1.8.1 การประเมินความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมก่อนและหลังกระบวนการและกิจกรรมฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ

1.8.2 การประเมินทักษะปฏิบัติวิชาชีพ จำแนกเป็นความสามารถในการออกแบบกิจกรรม และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินการฝึกอบรมทั้งในวงรอบที่ 1 และ 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

1.8.3 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร เป็นการสอบถามหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม

2. การประเมินโครงสร้างหลักสูตร เป็นขั้นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างหลักสูตร มีกระบวนการดังนี้

2.1 จุดประสงค์ของการประเมินโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1.1 เพื่อประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร โดยการพิจารณาความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรตั้งแต่ ปัญหาและความสำคัญ หลักการ เป้าหมาย จุดหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการและกิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

2.1.2 เพื่อประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละองค์ประกอบโดยพิจารณาว่าปัญหาและความสำคัญ หลักการ เป้าหมาย จุดหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการและกิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกันเพียงใด

2.2 กำหนดผู้ประเมิน ผู้ประเมินโครงสร้างหลักสูตร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการฝึกอบรม เพื่อทำการประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร

2.2.1 มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

2.2.2 มีประสบการณ์ด้านการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพครู

2.2.3 มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมครู

2.2.4 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินโครงสร้างหลักสูตรในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินโครงสร้างหลักสูตรที่ได้รับ

2.4.2 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

1) การประเมินความเหมาะสม

(1.1) นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

- เหมาะสมดีมาก มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
- เหมาะสมดี มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
- เหมาะสมปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
- เหมาะสมน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
- เหมาะสมน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

(1.2) นำผลจากการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย แล้วเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปล

ความหมาย ดังนี้

- มาก
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง หลักสูตรมีความเหมาะสมดี
- ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง หลักสูตรมีความเหมาะสมดี
 - คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง หลักสูตรมีความเหมาะสม
- น้อย
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง หลักสูตรมีความเหมาะสม
- น้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง หลักสูตรมีความเหมาะสม

(1.3) เกณฑ์ในการยอมรับว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมกำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

2) การประเมินความสอดคล้อง

(2.1) ใช้ดัชนีความสอดคล้องเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยนำผลการประเมินมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

- มีความเห็นว่าสอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1
- มีความเห็นว่าไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0
- มีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

(2.2) นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้ามีเท่ากับหรือมากกว่า .50 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

3. การจัดทำเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตร แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติวิชาชีพ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย ชุดที่ 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

แบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ที่ใช้ดัชนีความสอดคล้องคือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง แบบประเมินทั้ง 2 ชุดนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.1.1 กำหนดประเด็นการประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทั้งหลักสูตรและการสร้างแบบสอบถามแล้วเขียนเป็นข้อคำถาม

3.1.2 นำแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งประเด็นการประเมิน ลักษณะของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.1.3 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญา
นิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบจำกัดคำตอบ
(Fix – Response Type) ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 30 ข้อ โดยมีขั้นตอนการจัดทำ
และพัฒนา ดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบวัดความรู้

3.2.2 สร้างตารางการวิเคราะห์จุดประสงค์การฝึกอบรม

3.2.3 กำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมกับตารางการวิเคราะห์จุดประสงค์

3.2.4 นำแบบวัดที่ได้รับการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาคำนวณหาค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างแบบวัดกับจุดประสงค์ IOC (Index of Item-Objective Congruence) จำนวน
5 ท่าน ปรากฏว่า แบบวัดความรู้มีความสอดคล้องรายข้อระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่
กำหนด

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ในหลายด้านดังนี้

1) ไม่เน้นการวัดความรู้และความจำ

2) เพิ่มประเด็นวัดการนำความรู้ไปใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายของ
การพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้

3.2.6 นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญา
นิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3.2.7 นำแบบวัดไปทดลองใช้กับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เคยผ่าน
การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 60 คน เพื่อหาค่าความยากง่าย
(p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 27% ของจุง เตห์ ฟาน (Chung
Teh Fan) เลือกข้อสอบที่มีความยากง่ายระหว่าง .20 - .80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป
นำแบบวัดที่คัดเลือกไว้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR – 20 ปรากฏว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.81

3.2.8 นำแบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพไปใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลก่อนการดำเนินการฝึกอบรม และหลังการดำเนินการฝึกอบรมในวงรอบที่ 2 แล้ว โดยแบบวัด
มีลักษณะดังตัวอย่างต่อไปนี้

แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

คำชี้แจง

1. แบบวัดความรู้มีทั้งหมด 30 ข้อ
2. ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียวลงในกระดาษคำตอบ
3. เวลาที่ใช้ในการทดสอบ 30 นาที

1. เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมคือ

- ก. เป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
- ข. เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- ค. เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต
- ง. เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์

3.3 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ด้าน รวม 19 ข้อ ได้แก่ ด้านกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ จำนวน 5 ข้อ ด้านกิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 4 ข้อ ด้านกิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย จำนวน 2 ข้อ ด้านกิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ จำนวน 6 ข้อ ด้านกิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้ จำนวน 2 ข้อ โดยมีขั้นตอนการจัดทำและพัฒนา ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

3.3.2 สังเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้ แล้วกำหนดเป็นรายการประเมิน

3.3.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมของรายการประเมินโดย

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ปรากฏว่า แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แต่ละรายการประเมินมีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5 นำแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.6 นำไปใช้ในการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนทั้งในวงรอบที่ 1 และ 2 โดยคณะกรรมการประเมินจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครูผู้สอน และผู้วิจัย ซึ่งแบบประเมินมีลักษณะดังตัวอย่างต่อไปนี้

แบบประเมินการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ชื่อผู้สอน.....ตำแหน่ง.....
 คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องผลการประเมินโดยพิจารณาจากแผนการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	มี	ไม่มี	
กิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ 1. ทบทวนความรู้เดิม 2. การแสวงหาความรู้ การรวบรวมข้อมูล และ การรวบรวมประสบการณ์			

3.4 แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 10 ข้อ โดยมีขั้นตอนการจัดทำและพัฒนา ดังนี้

3.4.1 ศึกษาความหมายและลักษณะของตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4.2 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพฤติกรรมการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4.3 สังเคราะห์พฤติกรรมการสอน เพื่อนำมาสร้างเป็นรายการประเมิน

3.4.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมของรายการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ปรากฏว่า แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แต่ละรายการประเมินมีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.4.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เช่น

1) ตัดรายการประเมินที่ไม่ใช่พฤติกรรมการสอน เช่น พฤติกรรมการเตรียมการสอน พฤติกรรมหลังการสอน

2) ตัดรายการประเมินบางรายการซ้ำซ้อนกับแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

3.4.6 นำแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.7 นำแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนทั้งในวงรอบที่ 1 และ 2 โดยคณะกรรมการประเมินจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครูผู้สอน และผู้วิจัย ซึ่งแบบสังเกตมีลักษณะดังตัวอย่างต่อไปนี้

แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ชื่อผู้สอน.....ตำแหน่ง.....
 หน่วย/เรื่อง.....วัน เดือน ปี.....เวลา.....

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
2. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง					

3.5 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 3 ด้าน รวม 30 ข้อ ได้แก่ ด้านปัจจัย ป้อน จำนวน 11 ข้อ ด้านกระบวนการ จำนวน 14 ข้อ และด้านผลผลิต จำนวน 5 ข้อ โดยมีขั้นตอน การจัดทำและพัฒนา ดังนี้

3.5.1 ศึกษาหลักการและกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

3.5.2 กำหนดรูปแบบและสร้างรายการเพื่อสอบถามให้ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตที่ได้จากการดำเนินการฝึกอบรม

3.5.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงจำนวน 5 ท่าน ปรากฏว่า แบบสอบถามแต่ละประเด็นมีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.5.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญ

3.5.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 60 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หา เชื่อมั่นด้วยวิธีการของครอนบัค (Cronbach) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .73

3.5.6 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรเสนอคณะกรรมการควบคุม ปรินซิพนิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.7 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมหลังดำเนินการฝึกอบรมในวงรอบที่ 2 แล้ว โดยแบบสอบถามมีลักษณะดังตัวอย่าง ต่อไปนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมี 5 ระดับดังนี้

- มีความเหมาะสมมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- มีความเหมาะสมมาก ให้ 4 คะแนน
- มีความเหมาะสมปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- มีความเหมาะสมน้อย ให้ 2 คะแนน
- มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. ด้านปัจจัยป้อน						
1.1 ความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม.....	
1.2 ความพร้อมของวิทยากร.....	

การทดลองใช้หลักสูตรและการหาประสิทธิภาพ

หลังจากการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรแล้ว ได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. จุดประสงค์การทดลองใช้หลักสูตรครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 1.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรที่มีต่อการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
 - 1.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักสูตรไปใช้
2. แบบแผนการทดลอง การทดลองใช้หลักสูตรครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มสนใจ และมุ่งศึกษาความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการอบรม จึงใช้รูปแบบการทดลองแบบหนึ่งกลุ่มทดลอง และวัดสองครั้ง (One Group Pretest – Posttest Design)
3. การเตรียมการทดลองใช้หลักสูตร เพื่อให้การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมหลายด้านดังนี้
 - 3.1 คู่มือสำหรับผู้ดำเนินการอบรม
 - 3.2 คู่มือผู้เข้ารับการอบรม
 - 3.3 แผนการจัดฝึกอบรม
 - 3.4 สื่อ วัสดุและอุปกรณ์
 - 3.5 การสร้างความคุ้นเคยกับกลุ่มเป้าหมาย

4. การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร จำแนกเป็น 2 ระยะคือ

4.1 ระยะที่ 1 การศึกษานำร่อง เป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ของการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

4.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างศึกษานำร่องใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เป็นครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านตาเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยเป็นตัวแทนครูที่รับผิดชอบสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 3 และ 5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 3 ระดับชั้นละ 2 คน รวม 10 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549

4.1.2 ระยะเวลาในการทดลองใช้หลักสูตร

ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรระหว่างวันที่ 3-30 เดือนพฤศจิกายน 2549 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 สัปดาห์

4.1.3 เครื่องมือที่ใช้การทดลอง

- 1) โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
- 3) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้
- 4) แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้
- 5) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร

4.1.4 การดำเนินการทดลอง

การนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ดำเนินการโดยใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 1 วงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกตเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection)

4.1.5 ผลการศึกษานำร่อง

- 1) กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม
- 2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) การสะท้อนผลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้สำหรับการปรับปรุงหลักสูตรประกอบด้วย

(3.1) ควรมีตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้แล้วให้ครูใช้ประสบการณ์วิเคราะห์

ว่ากิจกรรมการเรียนรู้เหล่านั้น ช่วยพัฒนาผู้เรียนด้านใด สอดคล้องกับหลักการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมหรือไม่ อย่างไร เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเป็นแนวทางให้ครูนำไปประยุกต์ใช้

(3.2) ควรเปิดโอกาสให้นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีอยู่มาปรับจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และประหยัดเวลาได้มากกว่า

(3.3) ควรมีการให้ความรู้เพิ่มเติมเป็นรายบุคคลระหว่างดำเนินการ

4.2 ระยะที่ 2 การทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

เป็นขั้นตอนสำหรับการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด และเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้จริงกับครูผู้สอน มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

4.2.1 เกณฑ์การเลือกโรงเรียน ประกอบด้วย

1) เป็นโรงเรียนที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

2) เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

3) เป็นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับและพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

4.2.2 โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อการทดลองใช้หลักสูตรครั้งนี้ คือ โรงเรียนอมรินทร์วารวี เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ตั้งอยู่เลขที่ 43 หมู่ที่ 3 ถนนราเบอะ-บุฤาษี ตำบลโคกยาง อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุรินทร์ เขต 3 รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนใน 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาลปีที่ 1-2) และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ช่วงชั้นที่ 1-3) ปีการศึกษา 2549 มีนักเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 578 คน จำแนกเป็นระดับปฐมวัย จำนวน 110 คน ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 338 คน และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 130 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 29 คน เป็นชาย จำนวน 12 คน และหญิง จำนวน 17 คน ระดับการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกเป็นระดับอนุปริญญา 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45 ปริญญาตรี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 89.65 และปริญญาโท 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 อายุโดยเฉลี่ยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมาณ 46 ปี และอายุราชการโดยเฉลี่ย 20.55 ปี เป็นโรงเรียนต้นแบบด้านยุทธศาสตร์ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเศรษฐกิจพอเพียง

4.2.3 กลุ่มเป้าหมายของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เป็นครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนอมรินทร์วารวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุรินทร์ เขต 3 โดยเป็นตัวแทนครูที่รับผิดชอบสอนนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ระดับชั้นละ 1 คน รวม 9 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549

4.2.4 การเข้าสู่สนามการวิจัย จำแนกเป็น 2 ระยะ

1) การเข้าสู่สนามอย่างไม่เป็นทางการ แบ่งเป็น 2 ช่วงคือ

(1.1) การสำรวจความต้องการจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติวิชาชีพ ในเดือนกรกฎาคม 2549

(1.2) หลังจากโรงเรียนได้รับคัดเลือกแล้ว ได้เข้าไปทำความคุ้นเคยกับครูผู้สอนทุกคน สอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติวิชาชีพ ในเดือนกันยายน 2549

2) การเข้าสู่สนามอย่างเป็นทางการ โดยการขอหนังสือความร่วมมือในการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนำหนังสือส่งโรงเรียนด้วยตนเองในเดือนธันวาคม 2549

4.2.5 ระยะเวลาในการทดลองใช้หลักสูตร

ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 ระหว่างวันที่ 16 ธันวาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2550 รวมระยะเวลาประมาณ 13 สัปดาห์

4.2.6 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

- 1) โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
- 3) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้
- 4) แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้
- 5) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร

4.2.7 การดำเนินการทดลอง

การนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ดำเนินการโดยใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกตเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) จำแนกรายละเอียดในแต่ละวงรอบดังนี้

1) การดำเนินการฝึกอบรมในวงรอบที่ 1

ดำเนินการอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมกับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นดังนี้

(1.1) การวางแผน (Planning) จำแนกเป็น 2 ระยะดังนี้

- ระยะเตรียมการ ดำเนินการวางแผนการดำเนินการอบรมโดยการประชุมร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนที่รับผิดชอบฝ่ายวิชาการโรงเรียน

การเรียนรู้ การนิเทศติดตามช่วยเหลือระหว่างการอบรม ดำเนินการวันที่ 11 ธันวาคม 2549 ระหว่างเวลา 10.00-15.00 น.

- ระยะเวลาดำเนินการ จัดอบรมครูในวันที่ 16-17 ธันวาคม 2549 ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. สถานที่ฝึกอบรมคือ ห้องประชุมโรงเรียนอมรินทร์วารีย์ ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครู และผู้ร่วมศึกษา รายละเอียดการดำเนินการปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ขั้นการวางแผน : P)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
1. เตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม 2. สร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3. ศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม 4. ทราบข้อมูลสำหรับการวางแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ		1. พิธีเปิด 2. รายงานกระบวนการดำเนินการวิจัยโดยผู้วิจัย 3. บรรยายพิเศษโดยผู้อำนวยการโรงเรียน (30 นาที) 4. ทดสอบก่อนฝึกอบรม (30 นาที) โดยใช้แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ		1. สังเกตความสนใจ 2. ทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ

ตาราง 2 (ต่อ)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
5. วิเคราะห์แนวคิดและหลักการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	<p>ความหมาย</p> <p>ความสำคัญ หลัก</p> <p>การและแนวคิด</p> <p>การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม</p>	<p>5. ศึกษาเอกสารและปฏิบัติกิจกรรม (5 ชั่วโมง) ดังนี้</p> <p>5.1 ศึกษาความรู้เกี่ยวกับความหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม</p> <p>5.2 ปฏิบัติกิจกรรมการบอกความหมายและวิเคราะห์เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม</p> <p>5.3 แบ่งกลุ่มตามตามช่วงชั้นที่สอน (ช่วงชั้นที่ 1-3) แต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาตัวอย่างกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>5.3 แต่ละกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านการสอน สรุปและนำเสนอ</p> <p>5.4 ครูผู้สอนแต่ละคน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเลือกหน่วยการเรียนรู้วิเคราะห์จุดประสงค์กำหนดกิจกรรมให้</p>	<p>1. ใบความรู้ที่ 1-3</p> <p>2. ใบกิจกรรมที่ 1-5</p>	<p>- ตรวจสอบผล</p> <p>การปฏิบัติ</p> <p>กิจกรรม</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
		<p>สัมพันธ์กับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม</p> <p>นำเสนอ ร่วมกัน</p> <p>อภิปราย เสนอแนะ</p> <p>แนวทาง</p> <p>5.5 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม</p> <p>การจัดการเรียนรู้</p> <p>พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม</p> <p>5.6 คณะครูร่วมกัน</p> <p>สะท้อนผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>และนำข้อสังเกตไป</p> <p>ปรับการออกแบบ</p> <p>กิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>6. นิเทศเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรม</p> <p>โดยคณะกรรมการฯ</p>		

(1.2) การปฏิบัติตามแผน (Action) มอบหมายให้ครูผู้สอนในกลุ่มเป้าหมายไปจัดทำแผนการเรียนรู้ และเตรียมตัวจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดขึ้น กิจกรรมหลักประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2549 ถึงวันที่ 14 มกราคม 2550 และ 2) ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ 1 แผน ระหว่างวันที่ 15-19 มกราคม 2550 รายละเอียดปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ชั้นปฏิบัติ : A)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
นำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปประยุกต์ใช้	การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกหน่วยการเรียนรู้ นำไปจัดทำแผนการเรียนรู้ 1 แผน 2. ส่งแผนการจัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 6	ประเมินแผนและการจัดการเรียนรู้

(1.3) การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation) มีกิจกรรมหลักประกอบด้วย 1) การประเมินผลการทำงานแผนการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ 23-26 มกราคม 2550 และ 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2550 ถึงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2550 โดยคณะกรรมการประเมิน 3 คน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ชั้นการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล : O)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
1. ประเมินการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2. ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	1. คณะกรรมการประเมินแผนการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ 2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำ ประเมินโดยคณะกรรมการ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 7	ประเมินแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 4 (ต่อ)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
		3. นิเทศเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยคณะกรรมการฯ		

(1.4) การสะท้อนผล (Reflection) คณะครูในกลุ่มเป้าหมาย และคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายวิชาการโรงเรียน และผู้วิจัย ร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินการจัดทำแผนและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อย และร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนและการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ณ ห้องประชุมโรงเรียนอมรินทร์ราวี วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 รายละเอียดปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 1 (ขั้นการสะท้อนผล : R)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
ทราบผลและแนวทางการปรับปรุงการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	1. การออกแบบกิจกรรมการเรียน 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. ครูผู้สอนนำเสนอปัญหา อุปสรรคที่พบ 2. คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 3. ครูผู้สอนและคณะกรรมการฯ ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติ	-ไปกิจกรรมที่ 8	-สังเกตจากการแสดงความคิดเห็น

2) การดำเนินการฝึกอบรมในรอบที่ 2

การดำเนินการอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมในรอบนี้ใช้กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการเดิม โดยมีรายละเอียดแต่ละชั้นดังนี้

(2.1) การวางแผน (Planning) ดำเนินการในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 รายละเอียดปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นการวางแผน : P)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. ครูผู้สอนแต่ละคนเลือกหน่วย/เนื้อหาเพื่อการจัดทำแผน 2. วิเคราะห์และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะนำมาใช้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ 4. นิเทศเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้โดยคณะกรรมการฯ	1. ใบความรู้ที่ 1-3 2. ใบกิจกรรมที่ 1-8	- สังเกต การแสดง ความคิดเห็น

(2.2) การปฏิบัติตามแผน (Action) มอบหมายให้ครูผู้สอนในกลุ่มเป้าหมายไปจัดทำแผนการเรียนรู้ และเตรียมตัวจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดขึ้น กิจกรรมประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ 6-16 กุมภาพันธ์ 2550 และ 2) ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ 1 แผน ระหว่างวันที่ 19-23 กุมภาพันธ์ 2550 รายละเอียดปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นการปฏิบัติ : A)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
นำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปประยุกต์ใช้	การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	1. ดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ 1 แผน โดยใช้ข้อสังเกต และปัญหาที่พบจากวงจรที่ 1 มาเป็นแนวทางในการจัดทำ 2. นิเทศเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยคณะกรรมการฯ 3. ส่งแผนการจัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 9	ประเมินแผนและการจัดการเรียนรู้

(2.3) การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation) มีกิจกรรมหลักประกอบด้วย 1) การประเมินผลการจัดทำแผนการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ 24-27 กุมภาพันธ์ 2550 และ 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ 6-9 มีนาคม 2550 โดยคณะกรรมการประเมิน 3 คน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล : O)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	1. คณะกรรมการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ 2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน	-ใบกิจกรรมที่ 10	ประเมินแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 8 (ต่อ)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
		การจัดการเรียนรู้ที่จัดทำ ประเมินโดยคณะกรรมการ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ 3. นิเทศเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยคณะกรรมการฯ		

(2.4) การสะท้อนผล (Reflection) ณ ห้องประชุมโรงเรียนอมรินทร์วารีย์ ในวันที่ 30 มีนาคม 2550 รวมทั้งสรุปเพื่อการนำไปปฏิบัติ การวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม การสอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม และพิธีปิดการอบรม รายละเอียดปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 รายละเอียดการฝึกอบรมตามหลักสูตรวงรอบที่ 2 (ขั้นการสะท้อนผล : R)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
ระบุแนวทางการปรับปรุงการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	1. การออกแบบกิจกรรมการเรียน 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. ครูผู้สอนนำเสนอปัญหา อุปสรรคที่พบ 2. คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 3. ครูผู้สอนและคณะกรรมการฯ ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติ	-ไปกิจกรรมที่ 11-13	1. สังเกตจากการแสดงความคิดเห็น

ตาราง 9 (ต่อ)

จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	การวัดและประเมินผล
		4. สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร 5. วัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพหลังการฝึกอบรม 6. พิธีปิด		2. ชักถามเกี่ยวกับปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ 3. สอบถามความคิดเห็น 4. ทดสอบ

4.2.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพก่อนและหลังการฝึกอบรมใช้แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

- (1.1) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- (1.2) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- (1.3) ค่าร้อยละ
- (1.4) เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ The Wilcoxon Matched – pairs Signed – ranks Test กรณีกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ($N \leq 25$) (ดิลก ดิลกานนท์. 2537 : 29 – 32)

2) ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือเป็นแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคณะกรรมการประเมินจำนวน 3 คนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครูผู้สอน และผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าฐานนิยม และค่าร้อยละ

3) ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกต พฤติกรรมขณะทำการสอน โดยคณะกรรมการประเมินจำนวน 3 คนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครูผู้สอน และผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

(3.1) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

(3.2) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(3.3) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง มีความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับสูงที่สุด

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง มีความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับสูง

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง มีความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับปานกลาง

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง มีความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับต่ำ

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง มีความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4) ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 3 ด้านคือ ด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

(4.1) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

(4.2) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(4.3) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ประกอบด้วย

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินผลหลังจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ การประเมินผลและปรับปรุงพิจารณาจากข้อมูลในหลายด้าน ดังนี้

1. การประเมินหลักสูตร พิจารณาจากประสิทธิภาพของหลักสูตร ดังนี้

1.1 ผลการวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ

1.2 ผลการประเมินทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ

1.3 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร

1.4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตร สืบเคราะห์จาก

1.4.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบวัดความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อ

หลักสูตร

1.4.2 การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างการอบรม และหลัง

การฝึกอบรม

2. การปรับปรุงหลักสูตร ดำเนินการหลังจากการนำไปทดลองใช้ และการประเมิน

ประสิทธิภาพของหลักสูตร รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาและ ช้อบภพรองที่พบระหว่างการนำไปทดลองใช้ เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรในประเด็นต่าง ๆ เช่น เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้สมบูรณ์ ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สำหรับการนำไปใช้ในการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครูต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ จำแนกและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ด้าน ตามความมุ่งหมายของการวิจัยคือ (1) ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม และ (2) ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ดังรายละเอียดแต่ละด้านต่อไปนี้

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

หลังจากได้ดำเนินการเขียนโครงร่างหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยได้นำโครงร่างหลักสูตรเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไข พร้อมนำโครงร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบอีกครั้ง รายละเอียดผลการประเมินจำแนกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม รายละเอียดปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสม และประเด็นการปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	ระดับความเหมาะสม	ประเด็นการปรับปรุง
1. ปัญหาและความสำคัญของหลักสูตร			
1.1 มีความสมเหตุสมผล	4.00	ดี	เพิ่มรายละเอียดของสภาพและความต้องการ
1.2 สอดคล้องกับสภาพจริง	4.40	ดี	
1.3 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตร	3.80	ดี	
เฉลี่ย	4.07	ดี	
2. หลักการของหลักสูตร			
2.1 ความเป็นไปได้	3.60	ดี	ระบุรายละเอียดของแนวคิดที่นำมากำหนดให้ชัดเจน
2.2 การนำไปใช้จริง	4.00	ดี	
2.3 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน	4.40	ดี	
เฉลี่ย	4.00	ดี	

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	ระดับ ความเหมาะสม	ประเด็น การปรับปรุง
3. เป้าหมายของหลักสูตร			
3.1 ความเป็นไปได้	4.20	ดี	-
3.2 มีประโยชน์	4.40	ดี	
3.3 เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม	4.00	ดี	
เฉลี่ย	4.20	ดี	
4. จุดหมายของหลักสูตร			
4.1 มีความชัดเจน	4.20	ดี	-
4.2 ครอบคลุม	4.60	ดีมาก	
4.3 ความเป็นไปได้	4.20	ดี	
4.4 เหมาะกับผู้รับการอบรม	4.40	ดี	
เฉลี่ย	4.35	ดี	
5. เนื้อหาของหลักสูตร			
5.1 ครอบคลุมสาระที่ต้องการ	3.80	ดี	เพิ่มประเด็นการจัด
5.2 กระชับได้สาระที่จำเป็น	3.60	ดี	การเรียนรู้
5.3 เหมาะกับผู้รับการอบรม	4.40	ดี	
เฉลี่ย	3.93	ดี	
6. กิจกรรมการฝึกอบรม			
6.1 ความเป็นไปได้	4.20	ดี	สอดแทรกกิจกรรม
6.2 เรียงตามลำดับขั้นตอน	4.60	ดีมาก	การนิเทศ ระหว่าง
6.3 เสริมสร้างการบรรลุจุดประสงค์	4.40	ดี	การดำเนินการฝึก
6.4 เหมาะสมกับระยะเวลา	4.60	ดีมาก	อบรม
6.5 เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม	4.40	ดี	
เฉลี่ย	4.44	ดี	
7. สื่อประกอบการอบรม			
7.1 สนับสนุนให้บรรลุจุดประสงค์	4.20	ดี	ปรับและเพิ่มกิจกรรม
7.2 เหมาะกับการนำไปใช้	4.40	ดี	ให้มีกระบวนการกลุ่ม
7.3 เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม	4.20	ดี	การระดมพลังสมอง ฯ
เฉลี่ย	4.27	ดี	

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	ระดับ ความเหมาะสม	ประเด็น การปรับปรุง
8. การประเมินผลหลักสูตร			ปรับเครื่องมือประเมิน ระหว่างใช้หลักสูตร
8.1 ตรวจสอบการบรรลุจุดประสงค์ได้	4.40	ดี	เป็นการออกแบบ
8.2 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมิน	4.60	ดีมาก	และการจัดกิจกรรม
8.3 มีความเป็นไปได้	3.80	ดี	-
เฉลี่ย	4.27	ดี	-
รวมเฉลี่ย	4.21	ดี	-

จากตาราง 10 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาผลการประเมินความเหมาะสมจาก 8 รายการหลักพบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังได้ดำเนินการปรับปรุงในหลายประเด็นตามคำแนะนำและข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญ

2. ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม รายละเอียดปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1	ปัญหาและความสำคัญกับหลักการของหลักสูตร	1	1	0	1	1	.80
2	ปัญหาและความสำคัญกับเป้าหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
3	ปัญหาและความสำคัญกับจุดประสงค์ของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
4	หลักการกับจุดประสงค์ของหลักสูตร	1	1	0	1	1	.80
5	หลักการกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1	0	1	1	1	.80
6	หลักการกับการประเมินหลักสูตร	1	1	1	0	1	.80
7	เป้าหมายกับจุดประสงค์ของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
8	จุดประสงค์กับเนื้อหาสาระของหลักสูตร	0	1	1	1	1	.80
9	จุดประสงค์กับกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	0	1	.80

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
10	จุดประสงค์กับการประเมินผลหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
11	เนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00
12	เนื้อหาเกี่ยวกับสื่อประกอบการอบรม	1	0	1	1	1	.80
13	เนื้อหากับการประเมินผลหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
14	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อประกอบหลักสูตร	1	0	1	1	1	.80
15	กิจกรรมการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00

จากตาราง 11 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะปฏิบัติวิชาชีพมีความสอดคล้องกัน ในภาพรวมมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 โดยส่วนมาก (จำนวน 8 ข้อ) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80 ส่วนที่เหลือมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติ

วิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพิจารณาจาก (1) ทักษะการปฏิบัติวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการออกแบบกิจกรรม และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม และ (3) ผลการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เข้าร่วมฝึกอบรมตามหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ พิจารณาจากความสามารถในการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ดังรายละเอียดแต่ละด้านต่อไปนี้

1.1 ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 9 คน ในชั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล (ขั้นที่ 3 ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ) ทั้ง 2 วงรอบรายละเอียดปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 สรุปผลการออกแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การจัดกิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้				
1.1 กิจกรรมเพื่อการทบทวนความรู้เดิม	9	100	9	100
1.2 กิจกรรมเพื่อการรวบรวมข้อมูล และการรวบรวมประสบการณ์	2	22.22	5	55.56
1.3 กิจกรรมเพื่อการศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจ และสร้างความหมาย ข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ	3	33.33	6	66.67
1.4 กิจกรรมเพื่อการสรุป จัดระเบียบหรือ โครงสร้างความรู้	6	66.67	9	100
1.5 กิจกรรมเพื่อการแสดงออกในสิ่งที่เรียนรู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ	3	33.33	6	66.67
เฉลี่ย	-	51.11	-	77.78
2. การจัดกิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์				
2.1 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลต่าง ๆ	7	66.67	9	100
2.2 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	6	66.67	8	88.89
2.3 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ	3	33.33	6	66.67
2.4 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้	9	100	9	100
เฉลี่ย	-	66.67	-	88.89
3. การจัดกิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหว ทางร่างกาย	4	44.44	7	77.78
4. การจัดกิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ				
4.1 กิจกรรมที่เน้นกระบวนการแสวงหา ความรู้	3	33.33	6	66.67
4.2 กิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่ม	5	55.56	8	88.89

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.3 กิจกรรมที่เน้นกระบวนการศึกษาด้วยตนเอง	6	66.67	8	88.89
4.4 กิจกรรมที่เน้นกระบวนการจัดการ	3	33.33	6	66.67
4.5 กิจกรรมที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	2	22.22	7	77.78
4.6 กิจกรรมที่เน้นกระบวนการทำงาน	4	44.44	8	88.89
เฉลี่ย	-	42.59	-	79.63
5. การจัดกิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้				
5.1 กิจกรรมที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ	3	33.33	8	88.89
5.2 กิจกรรมที่สนับสนุนการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ	5	55.56	8	88.89
เฉลี่ย	-	44.45	-	88.89
รวมเฉลี่ย	-	49.85	-	82.59

จากตาราง 12 พบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมในวงรอบที่ 2 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 82.59 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 80) ยกเว้นกิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย และกิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพ

1.2 ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มเป้าหมายทั้ง 9 คน ในชั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล (ขั้นที่ 3 ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ) ทั้ง 2 วงรอบ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

พฤติกรรมการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2	
	\bar{X}	ระดับ	\bar{X}	ระดับ
1. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	2.89	ปานกลาง	3.56	สูง
2. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความ เมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง	3.07	ปานกลาง	3.52	สูง
3. จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์	2.81	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึก ปรับปรุงตนเอง	2.96	ปานกลาง	3.59	สูง
5. ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม	3.15	ปานกลาง	4.33	สูง
6. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้	2.67	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
7. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยง ประสบการณ์กับชีวิตจริง	2.70	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
8. ฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถี วัฒนธรรมไทย	2.37	ปานกลาง	3.52	สูง
9. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง	2.67	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
10. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	2.74	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.80	ปานกลาง	3.53	สูง

จากตาราง 13 พบว่าครูผู้สอนมีความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยรวมในวงรอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง และวงรอบที่ 2 อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพปฏิบัติช่วยให้ครูผู้สอนมีพัฒนาการด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมสูงขึ้น

อย่างไรก็ตามเมื่อการดำเนินการฝึกอบรมแต่ละวงรอบสิ้นสุดลงได้มีขึ้นการสะท้อนผลโดยการจัดประชุมผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการโรงเรียน และผู้วิจัย เพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติ รายละเอียดจำแนกตามวงรอบการดำเนินการดังนี้

1. การสะท้อนผลวงรอบที่ 1 จำแนกรายละเอียดเป็น 2 ด้านดังนี้

1.1 ปัญหาการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

1.1.1 กังวลว่าจะสอนไม่ทันตามเนื้อหา เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่พอ

1.1.2 สื่อ/แหล่งเรียนรู้ไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

1.1.3 ไม่มั่นใจว่านักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่

1.2 แนวทางการแก้ปัญหา

1.2.1 กิจกรรมบางอย่างไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น การศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติกิจกรรม/งานต่าง ๆ ควรใช้เวลา นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยปกติ เพื่อการประหยัดเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.2.2 ควรให้ความสำคัญแก่กระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหา เพราะความรู้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้

1.2.3 ควรมีการยืดหยุ่นเวลาเพราะนักเรียนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทในการเรียนรู้

1.2.4 ควรปรับกิจกรรมให้ครอบคลุมกับเป้าหมายของการพัฒนาแบบองค์รวม ดังนี้

1) การสร้างความรู้ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อการรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ การศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายของข้อมูลหรือประสบการณ์ และกิจกรรมเพื่อการแสดงออกในสิ่งที่เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

2) การมีปฏิสัมพันธ์ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติให้มากขึ้น

3) การใช้กระบวนการ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ การแสวงหาความรู้ การจัดการ และกระบวนการทำงาน

4) การประยุกต์ใช้ความรู้ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การสะท้อนผลวงรอบที่ 2 จำแนกรายละเอียดเป็น 2 ด้านดังนี้

2.1 ปัญหาการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

2.1.1 การจัดการเรียนรู้ในบางเรื่อง/เนื้อหาไม่สามารถหาคิจกรรมได้ครอบคลุมทั้ง 5 กิจกรรมตามเป้าหมายของการพัฒนาแบบองค์รวม

2.1.2 กิจกรรมการเรียนรู้ และเนื้อหาต้องสัมพันธ์และครอบคลุมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ด้วย

2.2 แนวทางการแก้ปัญหา

2.2.1 ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการพัฒนาแบบองค์รวม คือ การเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการ

2.2.2 เมื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ไว้อย่างไร ต้องจัดกิจกรรม นำสื่อมาใช้ รวมทั้งดำเนินการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้

2.2.3 ควรมีการเพิ่มหรือปรับกิจกรรมให้ครอบคลุมกับเป้าหมายของการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งยังมีประเด็นที่ไม่ต่างจากแนวทางการแก้ปัญหาในวงรอบที่ 1 ดังนี้

1) การสร้างความรู้ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อการรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ การศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายของข้อมูลหรือประสบการณ์ และกิจกรรมเพื่อการแสดงออกในสิ่งที่เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

2) การมีปฏิสัมพันธ์ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ

3) การใช้กระบวนการ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ การจัดการ กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วมในหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม รายละเอียดปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงคะแนนการทดสอบก่อนและหลังอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ

ลำดับที่	ระดับชั้นที่สอน	ก่อน ฝึกอบรม (30 คะแนน)	หลัง ฝึกอบรม (30 คะแนน)	ความ ต่าง (d)	ลำดับที่ ของ ความต่าง	ลำดับที่ ของ เครื่องหมายที่ เกิดน้อยกว่า
1	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	13	21	8	1	-
2	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	15	24	9	3	-
3	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	17	26	9	3	-
4	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	11	23	12	8.5	-
5	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	13	24	11	7	-
6	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	16	25	10	5.5	-
7	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	12	22	10	5.5	-
8	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	14	26	12	8.5	-
9	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	18	27	9	3	-
	รวม	129	221	-	-	-
	\bar{x}	14.33	24.56	-	-	-
	S.D.	2.35	1.74	-	-	-
	ร้อยละ	47.78	81.85	-	-	-

T = 0

จากตาราง 14 แสดงว่าครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมก่อนการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 47.78 ($\bar{x} = 14.33$, S.D. = 2.35) และหลังฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 81.85 ($\bar{x} = 24.56$, S.D. = 1.74) โดยคะแนนก่อนและหลังฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้เพิ่มขึ้น

3. ผลการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เข้าร่วมในหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม รายละเอียดปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปัจจัยป้อน			
1.1 ความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม	3.67	0.50	มาก
1.2 ความพร้อมของวิทยากร	4.67	0.50	มากที่สุด
1.3 วิทยากรมีความรอบรู้ ชัดเจนเนื้อหาที่เสนอ	4.56	0.53	มากที่สุด
1.4 ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม			
1) ด้านจุดประสงค์	3.89	0.60	มาก
2) ด้านเนื้อหา	4.00	0.50	มาก
3) ด้านกิจกรรม	4.44	0.53	มาก
4) ด้านสื่อและเอกสาร	3.78	0.44	มาก
5) ด้านการวัดและประเมินผล	4.22	0.44	มาก
1.5 ระยะเวลาในการฝึกอบรม			
1) ภาคทฤษฎี	4.11	0.60	มาก
2) ภาคปฏิบัติ	4.78	0.44	มากที่สุด
1.6 ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม	4.89	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.27	0.49	มาก
2. ด้านกระบวนการ			
2.1 การอธิบายจุดประสงค์การฝึกอบรม	4.67	0.50	มากที่สุด
2.2 การนำเสนอเนื้อหา	4.33	0.50	มาก
2.3 การจัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอน	4.67	0.50	มากที่สุด
2.4 การใช้สื่อ อุปกรณ์	3.89	0.60	มาก
2.5 การประเมินและนำผลมาปรับปรุง	4.22	0.44	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมกำลังใจ	4.56	0.53	มากที่สุด
2.7 การกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมใฝ่รู้	4.00	0.71	มาก
2.8 ความชัดเจนในการคลี่คลายประเด็นปัญหา	4.67	0.50	มากที่สุด
2.9 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้อบรม	4.78	0.44	มากที่สุด
2.10 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อบรม	3.89	0.33	มาก
2.11 สัมพันธภาพที่ดีของผู้อบรม	4.22	0.44	มาก
2.12 การมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.89	0.60	มาก
2.13 ความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนางาน ของผู้อบรม	4.22	0.44	มาก
2.14 ความเต็มใจช่วยเหลือของวิทยากรใน การปฏิบัติงานกลุ่ม/เดี่ยว	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.33	0.50	มาก
3. ด้านผลผลิต			
3.1 ความรู้/ทักษะที่ได้มีประโยชน์ต่อการพัฒนางาน	4.78	0.44	มากที่สุด
3.2 ความรู้/ทักษะที่ได้มีประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้เรียน	4.89	0.33	มากที่สุด
3.3 ความรู้/ทักษะที่ได้สามารถนำปฏิบัติใน สถานการณ์จริงได้	4.78	0.44	มากที่สุด
3.4 มีความมั่นใจในการพัฒนางานและตนเอง	4.44	0.53	มาก
3.5 มีความพึงพอใจในการฝึกอบรม	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.69	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.37	0.49	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านผลผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นด้านปัจจัยป้อนและด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

นอกจากนี้จากการสะท้อนผลในวงรอบที่ 2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมในหลายประเด็นดังนี้

“ที่แรกมองว่าเป็นภาระที่ครูต้องทำเพิ่มอีกแล้ว รู้สึกไม่ดีต่อการอบรมแต่พอผ่านวงจรรอบแรกแล้วความกังวลใจลดลง เพราะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูต้องทำเพียงแต่เพิ่มกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพระราชบัญญัติการศึกษาให้มากขึ้น”

(ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 : สัมภาษณ์)

“ไม่ยาก ไม่เครียด เพียงปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองต่อการจัดการเรียนรู้ใหม่เท่านั้น”

(ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 : สัมภาษณ์)

“ปัญหาคือต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปกครอง เพราะหลักการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมมีลักษณะเดียวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยที่มีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา แต่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้เรียนเรียนหนังสือ”

(ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 : สัมภาษณ์)

“ผมมั่นใจว่าครูทุกคนทำได้ ถ้ามีกระบวนการอย่างนี้และมีปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ”

(ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 : สัมภาษณ์)

“ผมเพิ่งเข้าใจว่าทำไมครูต้องเตรียมกระบวนการเรียนรู้ เพราะความรู้ อาจเปลี่ยนแปลงได้ สิ่งที่ควรติดตัวผู้เรียนคือกระบวนการเรียนรู้มากกว่า”

(ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 : สัมภาษณ์)

“อย่าใจร้อนต้องค่อยเป็นค่อยไป ต้องให้เวลาผู้เรียนปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วย”

(ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 : สัมภาษณ์)

“ปัญหาที่สำคัญคือ ความไม่พร้อมของแหล่งเรียนรู้เท่านั้น”

(ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 : สัมภาษณ์)

“แม้ไม่ใช่วิทยากรที่มีชื่อเสียง มีตำแหน่งทางวิชาการรองรับ แต่หากเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของครูก็สามารถช่วยเหลือได้อย่างดี”

(ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 : สัมภาษณ์)

“วิทยากรไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ต้องมีจิตสำนึกที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้เข้ารับการอบรม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือทั้งระหว่างและหลังการอบรม และควรต้องมีความสามารถในการประยุกต์แนวคิด/หลักการไปสู่การปฏิบัติมากกว่าที่จะมีความรู้อย่างเดียว”

(ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 : สัมภาษณ์)

“ตอนนี้ครูผู้สอนน่าจะมีทักษะการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้พอสมควรแล้ว สิ่งที่ต้องการต่อไปคือ การวัดและประเมินการเรียนรู้ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าทักษะนี้ โรงเรียนอยากได้หลักสูตรฝึกอบรมในลักษณะนี้”

(ครูผู้สอนที่รับผิดชอบฝ่ายวิชาการโรงเรียน : สัมภาษณ์)

“ปัญหาไม่ได้อยู่ที่ตัวหลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรม แต่อยู่ที่โรงเรียนมีภารกิจต่างๆ มากมายโดยเฉพาะในภาคเรียนที่ 2 จึงต้องปรับกำหนดการอบรมทุกเดือน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน : สัมภาษณ์)

โดยสรุปกล่าวได้ว่าหลังการดำเนินงานตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมทั้ง 2 วงรอบแล้ว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การดำเนินงานตามหลักสูตรนี้สอดคล้องและสนองความต้องการของครูผู้สอนได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน ข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรได้มาจาก 2 แหล่งคือ
 - 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 1.2 สัมภาษณ์ครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. การออกแบบหลักสูตร โดยการเขียนโครงร่างหลักสูตร ประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร และประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร
3. การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยการศึกษาในห้องกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย ปรับปรุงและแก้ไข แล้วจึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ
4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากผลการวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครู ผลการประเมินทักษะปฏิบัติวิชาชีพซึ่งประกอบด้วย การประเมินการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ และผลการสอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตร

สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีรายละเอียดจำแนกตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร ข้อมูลที่นำมาใช้ได้มาจาก 1) การศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้ ประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ และกิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้ การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ (In – service Training) พบว่า การดำเนินการต้องสนองความต้องการของครูและโรงเรียนอย่างแท้จริง กระบวนการฝึกอบรมต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติ เพื่อการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทั้งในส่วนของกำหนดจุดหมาย วิธีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีระบบการติดตาม ช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ตลอดจนต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของครูประจำการ คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ 2) การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ พบว่า ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมีกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นการให้ทั้งความรู้พื้นฐานในลักษณะที่เป็นนำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีไปสู่การประยุกต์ใช้ รวมทั้งมีการฝึกทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้จริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศและมีการช่วยเหลือระหว่างการฝึกอบรม

2. การออกแบบหลักสูตร โดยการนำข้อมูลพื้นฐานมากำหนดองค์ประกอบหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย ปัญหาและความสำคัญ หลักการ เป้าหมาย จุดหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการและ กิจกรรมฝึกอบรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมิน รวมทั้งการจัดทำสื่อ เครื่องมือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรม แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร ตลอดจนให้ข้อสังเกต คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงหลักสูตร ผลการประเมิน หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับดี และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ หลังจากดำเนินการปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรตามคำแนะนำ และข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้ และหาประสิทธิภาพของหลักสูตร จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) การศึกษานำร่อง โดยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับ

3.1 การวางแผน (Plan) จุดประสงค์ของขั้นนี้คือ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม เพื่อสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อทราบข้อมูลสำหรับการวางแผนฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์ หลักการและแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยมีกิจกรรมคือ พิธีเปิด การบรรยายพิเศษ การทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพก่อนการฝึกอบรม การเรียนรู้จากใบความรู้ การปฏิบัติกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม การวิเคราะห์ประสบการณ์ รวมทั้งการระดมพลังสมอง

3.2 การปฏิบัติ (Act) การดำเนินงานขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูผู้สอนนำแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปประยุกต์ใช้ โดยให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมสำหรับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

3.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observe) มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการออกแบบกิจกรรมและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยคณะกรรมการ 3 คน เครื่องมือประกอบด้วย แบบประเมินแผนการเรียนรู้ และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

3.4 การสะท้อนผล (Reflect) ขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อรับทราบผลจากขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนวทางการปรับปรุง แก้ไขการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยคณะกรรมการประเมินร่วมกับครูผู้สอนพิจารณาผลที่ได้จากการประเมิน วิเคราะห์ผล และร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้

4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร จำแนกรายละเอียดการดำเนินงานออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 การประเมินเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร ประกอบด้วย

4.1.1 การประเมินระหว่างดำเนินการฝึกอบรม พิจารณาจากผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ในวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 3 (การเก็บรวบรวมข้อมูล) ของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการประเมินพบว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมสูงกว่าร้อยละ 80 และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนด

4.1.2 การประเมินหลังดำเนินการฝึกอบรม พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนด

4.2 ดำเนินการปรับปรุงในส่วนของคุณสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตร และกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้การจัดฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ประสบการณ์จากการนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพไปใช้ และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผลที่เกิดขึ้น จำแนกตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับดี และมีค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เป็นผลมาจากมีกระบวนการจัดทำและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนของโครงสร้างหลักสูตร สื่อ แผนการจัดฝึกอบรม และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้จุดเด่นคือ มีตัวอย่างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมให้ศึกษา มีกิจกรรมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนสอน การระดมพลังสมอง การอภิปรายกลุ่ม การสะท้อนความคิดเห็นจากการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการฝึกอบรมไม่มุ่งเน้นหลักการและทฤษฎีแต่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์และนำไปใช้ ทำให้ผู้รับการอบรมไม่เครียดและวิตกกังวล ประเด็นสำคัญคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทำให้ครูเห็นแนวทางและเกิดการเรียนรู้ได้มากกว่า เช่นเดียวกับแนวคิดที่ว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยการให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ การนำเสนอเนื้อหาต้องเหมาะสม และหัวข้อการฝึกอบรมต้องชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระหว่างการฝึกอบรม รวมทั้งต้องมีการประเมินผลและติดตามผล (นิรชรา ทองธรรมชาติ. 2544 : 83-95) รวมทั้งสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่ว่า ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย (Safety) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สร้างการปฏิบัติการและมีผลสะท้อนกลับ (Reflect) เรียนรู้ด้วยการกระทำ (Learning by Doing) สร้างบทบาทที่ชัดเจน (Clear Roles) การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) โดยจัดเป็นกลุ่มเล็กเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกลปลอดภัย มีลักษณะเป็นการช่วยเหลือกัน รวมทั้งช่วยสร้างความผูกพันระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Engagement) (Vella. 1994 : 3-22) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ว่า ต้องมีการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นและความต้องการ การกำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ การวิเคราะห์งาน การกำหนดหัวข้อ การกำหนดหลักการ/ทฤษฎีการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการฝึกอบรม การกำหนดระยะเวลา และการกำหนดวิธีการติดตามผล (สมชาติ กิจยรรยง. 2544 : 45) และยังคงตรงกับกลยุทธ์การใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน เน้นการพัฒนา

2. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ที่พัฒนาขึ้น ช่วยให้ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม และความคิดเห็นต่อหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนด โดยหากพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านทักษะครูผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมในวงรอบที่ 2 มากกว่าวงรอบที่ 1 โดยมีการใช้กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ และกิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหว เรียงลำดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุดตามลำดับ และครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมในวงรอบที่ 2 อยู่ในระดับสูง ในขณะที่วงรอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สำหรับด้านความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และด้านความคิดเห็นพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการ และด้านด้านผลผลิต และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้สะท้อนผลการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ ซึ่งประสิทธิภาพดังกล่าวเป็นผลจากการใช้แนวคิดและหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นหลักในการจัดฝึกอบรม สอดคล้องกับลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ว่า กระบวนการนี้เป็นการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เป็นการเน้นที่หน้าที่ของบุคคล ความสัมพันธ์ของมนุษย์และจริยธรรม เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของคน แรงจูงใจ ความสัมพันธ์และความเป็นอยู่ที่ดี เน้นการวิเคราะห์งาน มีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงหน้าที่และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน การกำหนดนโยบาย และแนวทางที่จะนำไปใช้ในระบอบที่ดำเนินอยู่ และเป็นการให้ความสนใจกับการแก้ปัญหา (Cohen and Manion. 1980 : 175 – 176) กระบวนการนี้มุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น เป็นการทำงานของกลุ่ม และใช้การปรึกษาหารือ ร่วมมือทำงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด ใช้สะท้อนการปฏิบัติ โดยประเมินตรวจสอบทุกขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย และเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดลองฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติซึ่งเป็นการทดสอบแนวคิดนั้นว่าถูกหรือผิด (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. 2537 : 13) นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้เพื่อการพัฒนาครูประจำการทั้งด้านการจัดทำแผน และการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความพึงพอใจ และได้รับความรู้นำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มี

ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สุชาติ หมิ่นจิตร. 2547 : 74-75 ; พยอม หมิ่นจิตร. 2547 : 73) ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเขียนแผนการสอน โดยมีการวางแผนและการเตรียมการสอนอยู่ในระดับมาก (ลักขณา เตียรกุล. 2546 : 103 – 104 ; เตชะ รวบรวมใหม่. 2547 : 138 – 139) ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง มีความพร้อมเพรียงและตรงต่อเวลาการเข้าฝึกอบรม สนใจฝึกอบรม กล่าวซักถามปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ในห้องเรียนพบว่า ครูผู้สอนมีการนำเทคนิคการสอนในหลายรูปแบบทั้งการใช้เกม เพลง กิจกรรมกลุ่ม มาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบทเรียน มีกิจกรรมการสอนนอกห้องเรียน การสอนแบบร่วมมือกันของครู นักเรียนและเพื่อนนักเรียน มีกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของนักเรียน มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนไม่ให้น่าเบื่อ มีการเตรียมการสอนล่วงหน้าก่อนเข้าสอน ครูมีความเชื่อมั่น กระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการเตรียมการสอน นักเรียนมีความสนุกสนานและตื่นตัวในการเรียนรู้ ให้ความสนใจ กล่าวพูด กล่าวแสดงความคิดเห็นและซักถาม มีการตอบโต้กับเพื่อนภายในกลุ่ม กระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการร่วมกิจกรรม และอยากมาโรงเรียน (ศิริวัฒน์ คำศรีสุข. 2547 : 68 - 70)

อย่างก็ตามครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมยังมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในบางด้านต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย และการจัดกิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนและจัดกิจกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องมีเวลาสำหรับการเตรียมกิจกรรม สื่อวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งต้องมีแหล่งเรียนรู้ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีระยะเวลาจำกัดสำหรับดำเนินการฝึกอบรม และครูผู้สอนมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติมากเกินไปนอกเหนือจากการสอนปกติ

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมจัดเป็นรูปแบบการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ผลจากการพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ 3 ลักษณะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความคิดที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับเนื้อหา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยหน่วยศึกษานิเทศก์ควรเข้ามามีบทบาทในการให้ความร่วมมือพัฒนาครูผู้สอน หรือสนับสนุนสถานศึกษาโดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการในแต่ละสถานศึกษาเป็นหลัก

1.3 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะนโยบายหรือระเบียบต่าง ๆ เปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามความต้องการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ปฏิบัติ

2.1 การนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม

2.1.1 หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับการนำไปพัฒนาทักษะการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูประจำการ และมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มากเกินไป

2.1.2 การสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมแบบเปิด โดยสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความมั่นใจ เกิดความปลอดภัย และความพึงพอใจต่อการอบรมมากขึ้น และประเด็นสำคัญคือ ต้องมีการสรุปสาระที่ได้ทุกครั้ง

2.1.3 ระยะเวลาสำหรับการฝึกอบรมควรมีการยืดหยุ่นตามความเหมาะสม และควรดำเนินการฝึกอบรมตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 เพื่อให้ครูผู้สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอน

2.2 การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนควรคำนึงถึงปัจจัยดังนี้

2.2.1 ครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญทั้งต่อกระบวนการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ โดยผู้สอนต้องมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมซึ่งสนับสนุนให้นักเรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ซึ่งความรู้หรือสามารถสร้างองค์ความรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้หรือความสนใจใฝ่รู้ของนักเรียน

2.2.2 หากพบว่านักเรียนยังขาดทักษะในการสรุปหรือสร้างองค์ความรู้ ครูผู้สอนควรจัดการกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความรู้หลังการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

2.2.3 บทบาทของครูผู้สอนเพื่อจัดการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 2) การจัดหน่วยการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการ
- 3) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

4) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

5) การจัดทำพัฒนาสื่อ/กำหนดแหล่งเรียนรู้

6) การเตรียมการเพื่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2.4 กิจกรรมที่ควรนำมาใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ประกอบด้วย

1) การเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอน การได้เชื่อมโยงหรือบูรณาการระหว่างความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์กับสิ่งใหม่ และการมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนอื่น

2) การสำรวจธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความตระหนัก เห็นความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ

3) การสอบถามจากผู้รู้/ภูมิปัญญา/ผู้เชี่ยวชาญ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ได้ดีกว่า ตลอดจนช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะตามวิถีชีวิตของคนไทยทั้งในด้านมารยาท การรู้จักและการวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ บุคคล และสถานที่

4) การสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนมีทักษะในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2.2.5 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ควรมีกิจกรรมครอบคลุมทุกด้านในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 การศึกษาความคิดเห็น พัฒนาการ พฤติกรรม เจตคติของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาตามหลักการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

3.2 กระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และครูผู้สอนมากที่สุดคือ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเพื่อสนับสนุนให้มีองค์ความรู้ด้านนี้มากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาและวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 คุณลักษณะและบทบาทของบุคลากร ลักษณะและโครงสร้างขององค์กรที่สอดคล้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3.2.2 รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมลักษณะต่าง ๆ ของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2538). *บรรณัติศันงานวิชาการ (พ.ศ. 2531 – 2537)*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- _____. (2539). *หลักสูตรการเรียนการสอนแบบหน่วยบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- _____. (2543). *การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ:
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษามากฉบับ
พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กาญจนา ไชยพันธ์. (2544, พฤษภาคม). แนวคิดจิตวิทยาของโรเจอร์กับการเรียนการสอน
แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ. *วารสารวิชาการ*. 4(5): 6 – 9.
- การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม. (2007). สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2550, จาก [http://www.
Wijai48.com/learning_style/evotion.htm](http://www.Wijai48.com/learning_style/evotion.htm)
- กุลยา ดันดีผลาชีวะ. (2532). *การพัฒนารูปแบบการฝึกปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชนสำหรับ
นักศึกษาพยาบาล : วิธีการเชิงสมรรถนะ*. ปริญญาโท กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2537). *เอกสารคำสอนการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกศริน มนูญผล. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดทำ
หนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น*. ปริญญาโท กศ.ด.(การวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลณี ชุตินาเทรินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนา
การสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา. (2535). *การศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ชนาธิป พรกุล. (2544, กันยายน). คลีพระราชบัญญัติจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วารสารวิชาการ. 4(9): 2 – 7.
- _____. (2544). แคนส์: รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาตรี มณีโกศล. (2539). การพัฒนาหลักสูตรการวิจัยปฏิบัติการ สำหรับครูประถมศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา รวมใหม่. (2547). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านโป่งแมลงวัน (จิราธิวัฒน์อุปถัมภ์) อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ดิลก ดิลกานนท์. (2537). การทดสอบสมมุติฐานโดยสถิติในพารามेटริก. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ถวิล เนตรวงษ์. (2547). การพัฒนาชุดฝึกอบรมครู การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สาระที่ 2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล มาตรฐาน. (2542, เมษายน). คุณภาพครูกับคุณภาพการสอน. วารสารวิชาการ. 2(4): 2.
- ทวีป อภิสสิทธิ์. (2538). การสร้างสมรรถภาพวิชาชีพครูโดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อ. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ แกรมมี.
- ทัศนาศวรงค์. (2543, พฤษภาคม). การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research). วารสารวิชาการ. 3(5): 74.
- ทีศนา แคมมณี. (2542, พฤษภาคม). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : โมเดลซิปปา (CIPPA). วารสารวิชาการ. 2(5): 3 – 30.
- _____. (2550). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2540, กันยายน – ธันวาคม). การวิจัยในชั้นเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2(2): 57 – 61.

- ธงชัย จันบา. (2545). พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพัฒน์ ฤทธิ์ทอง. (2543). 30 รูปแบบการจัดกิจกรรมโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. (2544). กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: งานประชาสัมพันธ์และมัลติมีเดีย ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- นวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์; เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า; และ ชัดเจน ไทยแท้. (2545). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ประยูร ผ่องอำไพ. (2544). การจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูประจำการ กลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2542). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ยูแพด.
- _____. (2545). การวิจัยปฏิบัติการการเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังร่วมในโรงเรียน (Action Research Teacher Learning and School Empowerment). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- เป็รื่อง กุมุท; และ วาสนา ทวีกุลทรัพย์. (2536). การออกแบบระบบการฝึกอบรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดระบบทางการศึกษา* หน่วยที่ 11 – 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พงศ์ หรดาล. (2539). การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2545). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูวิชาชีพให้แก่ นักศึกษาสายครูวิชาชีพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม หมื่นจิตร. (2547). การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านหัน (วุฒิวิทยาการ) จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2541). การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง. *วารสารราชภัฏกรุงเทพฯ*. 4(8): 72-74.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2544). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์. (2538). *เพื่อความเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล สินลารัตน์. (2529). *การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชาช่างก่อสร้างประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญสิริ จีระเดชากุล. (2544) *ปรัชญาการศึกษาเชิงองค์รวมบนฐานของพระพุทธศาสนา. สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. 23: 53 – 58.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์; และคนอื่น ๆ. (2542, พฤศจิกายน). บทสรุปการอบรมครูจากอดีต – ปัจจุบัน. *สานปฏิรูป*. 2(20): 30 – 33 .
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2537, มกราคม). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 17(2): 11 – 15.
- ยุวดี ฤชา. (2536). *การพัฒนาฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักสำหรับอาจารย์พยาบาล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2537, ตุลาคม - ธันวาคม). การวิจัยปฏิบัติการ. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*. 24 (4): 45.
- _____. (2543). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รวีวัตร์ สิริภูบาล. (2543). *การพัฒนาแบบจำลองระบบฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2540). *การประเมินผลโครงการการวิจัยเชิงประเมิน : Program evaluation, evaluation research*. กรุงเทพฯ: ต้ออ้อ แกรมมี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546, สิงหาคม). *ฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. *รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย*. 5(68): 12.

- ลักษณ์ เตียรกุล. (2546). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา เหมาะสุวรรณ; และคนอื่น ๆ. (2547). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยพัฒนาแบบของครุฑของเด็กไทย : ปัจจัยคัดสรรด้านครอบครัวและการอบรมเลี้ยงดู. ป.ป.พ.
- วชิราพร มหาวงศนันท์. (2547). การสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิยะดา รัตนสุวรรณ. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2546). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนพร.
- ศูนย์พัฒนานโยบายการกู้เงินเพื่อปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). รายงานการสัมมนาการวิจัยตามโครงการช่วยเหลือทางวิชาการด้านการศึกษาจากธนาคารพัฒนาเอเชีย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิริวัฒน์ คำศรีสุข. (2547). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านแมตคำลือชา (ราษฎร์สามัคคี) อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2541). การวิจัยในชั้นเรียนและแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน. ใน คู่มือพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2544). หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2544). สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เนท.
- สมคิด บางโม. (2539). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทญ์พัฒนา.

- สมคิด บางโม. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สมบูรณ์ ต้นยะ. (2524). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการระดับประถมศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2536). *การประเมินทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครราชสีมา: ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา วิทยาลัยครูนครราชสีมา.
- สมศักดิ์ สิทธิวันชัย. (2548). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ สินธุระเชษฐ์. (2542, สิงหาคม – กันยายน). *แนวคิดในการพัฒนาคนและกระบวนการเรียนรู้*. *วารสารข้าราชการครู*. 19(6): 13.
- สมาน อัสวภูมิ และคนอื่น ๆ. (2539). *แนวคิดและแนวปฏิบัติของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. อุบลราชธานี: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.
- สหชาติ เหล็กชาย. (2545, เมษายน). *สภาพการดำเนินงานโครงการเรียนรู้ด้วยการทำงาน โดยใช้ปัจจัยองค์รวมที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. *วารสารวิชาการ*. 5(4): 72.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำลี รักสุทธี และคนอื่น ๆ. (2544). *วิธีการจัดการเรียนการสอน การเขียนแผนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สุชาติ หมั่นจิตร. (2547). *การพัฒนาครูเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านโนนเสลา จังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธาสินี วัชรบูล. (2546, สิงหาคม). *ฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. *รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย*. 5(68): 12 - 13.
- สุบิน ณ อัมพร. (2545). *สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร พิศาลบุตร; และ ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วี.เจ. พรินติ้ง.

- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546, สิงหาคม). ฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. *รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย*. 5(68): 12.
- สุรียา เหมตะศิลป์. (2537). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานจากระดับโรงเรียน สำหรับครูมัธยมศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แกนหลักแนวความคิดการปฏิรูปการเรียนรู้ และเกณฑ์ประเมินโรงเรียนปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2543). *รายงานการวิจัย การติดตามประเมินผลคุณภาพของข้าราชการครูสายงานการสอน : ศึกษาเฉพาะกรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรณีที่มีเหตุพิเศษ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- องอาจ นัยวัฒน์. (2543, พฤษภาคม – สิงหาคม). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ : แนวคิดและวิธีการ. *วารสารวัดผลการศึกษา*. 22(64): 23 – 40.
- _____. (2544, พฤษภาคม - สิงหาคม). ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ และมาตรฐานในการประเมิน. *วารสารวัดผลการศึกษา*. 22(67): 43.
- อมรา เขียวรักษา. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ พรหมพิน. (2546). *ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อรรถัย มูลคำ. (2542). *Child Centre : Storyline Method : การบูรณาการหลักสูตรและการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์.
- อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อรทิพา ส่องศิริ. (2537). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล กับแบบการสอนของอาจารย์ต่อการพัฒนาความคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล*. ปรินซ์ตันนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณี สถิตภาคีกุล. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. นครศรีธรรมราช: สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อรัญญา สุชาติโนบล. (2544, กรกฎาคม). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการ*. *วารสารวิชาการ*. 4(6): 66- 69.
- อุทัย บุญประเสริฐ. *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (บรรจุ)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2537). *การวิจัยของครู*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Bader, Gloria E. and Bloom, Audrey E. (1995). *Make Your Training Results Last*. 2nd ed. London: Kogan Page.
- Beach Dale S. (1965). *Personnel : The Management of People at Work*. New York: Macmillan.
- Bullard, Rebecca and others. (1994). *The Occasional Trainer's Handbook*. Englewood Cliffs, New Jersey: Education technology Publications.
- Cascio, Wayne F. (1986). *Management Human Resources : Productivity, Quality of Work life, Profits*. New York: McGraw-Hill Book.
- Chang, Richard Y. (1995). *Creating High Impact Training : A Practical Guide to Successful Training Outcomes*. London: Kogan Page.
- Cohen, Louis and Lawrence Manion. (1980). *Research Methods in Education*. London: Croom Helm.
- Dessler, Gray. (1988). *Personal Management : Training and Development*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Fan, Chung – Teh. (1952). *Item Analysis Tab*. Princeton, New Jersey: Education Testing Service.
- Gardner H. (1983). *Frame of mind*. New York: Basic Book, Collins Publishers.
- Gutek, Gerald L. (1988). *Education and Schooling in America*. New Jersey: Prentice Hall.

- Hessong, Robert F. and Thomas H. Weeks. (1987). *Introduction to Education*. New York: Mcmilland Publishing.
- Kemmis, Stephen and Robin Mc Taggart. (1990). *The Action Research Planner*. 3 rd ed. Victoria Brown Prior Anderson National Library of Australia Cataloguing in Publication Data.
- Patrick, John. (1992). *Training Research & Practice*. London: Academic Page.
- Richey, Rita. (1992). *Designing Instruction for Adult Learner*. London: Kogan Page.
- Rothwell, William J. (1996). *Beyond Training and Development : State – of – Art Strategies for Enhancing Human Performance*. New York: American Management Association.
- Silberman, Mel. (1998). *Active Training : A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples, and Tips*. 2nd ed. California: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Tracey, Williams. (1982). *Designing Training and Development System*. New York: Amacom.
- Unesco. (1986). *School Base In-service Training : A Handbook*. Bangkok: Unesco Regional Office for Education in Asia and The Pacific.
- Vella, Jane. (1994). *Learning to Listen Learning to Teach : The Power of Dialogue in Educating Adults*. San Francisco: Jossey - Bass.
- _____. (1995). *Training Through Dialogue*. San Francisco: Jossey – Bass..

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สนั่น มีขันหมาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. นายสังคม โทปุรินทร์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3
6. นายฉัตรชัย ชุมนุ่ม ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1
7. นางยุพิน ปทุมวรชาติ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ภาคผนวก ข

หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัญหาและความสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนดเป็นหลักการไว้ในมาตรา 24 ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้คิดได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 12) หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกคนและทุกด้าน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามความต้องการ ความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียน เป็นการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนได้ค้นพบวิธีการเรียนรู้ และแนวคิดหลัก กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดในสิ่งที่สนใจ ใช้ข้อมูลใหม่เพื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดหลัก วิเคราะห์ สรุปและจัดระเบียบความรู้ใหม่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่สำคัญ ๆ และทันสมัย ทำให้เกิดความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์และเชื่อมโยงในการฝึกกระบวนการคิดอันจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบตนเอง และให้มีการแลกเปลี่ยนทั้งความคิดเห็นวิธีการแก้ปัญหา จะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น และให้ผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 33)

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม คือ ทักษะการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผน ออกแบบการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 1 ; ถวิล มาตรฐาน. 2542 : 2 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2538 : 7) อย่างไรก็ตามผลการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการนำแนวคิดการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมพบว่า ครูยังไม่สามารถนำหลักการและแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนได้ ข้อมูลที่สะท้อนปรากฏการณ์ดังกล่าวได้แก่ ผลการประเมินด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ประยูร ผ่องอำไพ. 2544 : 103) ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ด้านการให้ผู้เรียนรู้จักคิดและศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้จริง

หลักการ

หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการตามหลักการดังนี้

1. เน้นการฝึกทักษะด้วยการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ตั้งแต่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้
2. กระบวนการเรียนรู้เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสะท้อนผลการปฏิบัติและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้
4. คำนึงถึงความต้องการของคณะครูเป็นหลัก โดยการร่วมคิดร่วมทำ สร้างความไว้วางใจ การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ในชั้นเรียน การนำความรู้จากกัลยาณมิตรไปปฏิบัติจริง

เป้าหมาย

เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้คือ ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

จุดหมาย

หลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรแล้ว

1. ครูผู้สอนมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมโดยมีกิจกรรมครอบคลุม 5 กิจกรรมหลัก ได้แก่
 - 1.1 กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้
 - 1.2 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์

1.3 กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย

1.4 กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ

1.5 กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้

2. ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมตามที่วางแผนไว้

เนื้อหาสาระ

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

1. ความหมายและความสำคัญ
2. หลักการและแนวคิด
3. กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 3.1 กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้
 - 3.2 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์
 - 3.3 กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย
 - 3.4 กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ
 - 3.5 กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้
4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

กระบวนการและกิจกรรมฝึกอบรม

1. กระบวนการ ฝึกอบรมครั้งนี้มีกระบวนการและกิจกรรมดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan) การดำเนินงานในขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อทราบข้อมูลสำหรับการวางแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์หลักการและแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยมีกิจกรรมคือ พิธีเปิด การบรรยายพิเศษ การทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพก่อนการฝึกอบรม การเรียนรู้จากใบความรู้ การปฏิบัติกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม การวิเคราะห์ประสบการณ์ การระดมพลังสมอง

1.2 การปฏิบัติ (Act) การดำเนินงานในขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูผู้สอนนำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปประยุกต์ใช้ โดยการมอบหมายให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมสำหรับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

1.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observe) มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการออกแบบกิจกรรมและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยคณะกรรมการ 3 คน เครื่องมือประกอบด้วย แบบประเมินแผนการเรียนรู้ และแบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.4 การสะท้อนผล (Reflect) ชั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบผลและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยคณะกรรมการประเมินร่วมกับครูผู้สอนพิจารณาผลที่ได้จากการประเมิน วิเคราะห์และร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ต่อไป

2. กิจกรรม

2.1 ทดสอบก่อนการฝึกอบรม

2.2 การฝึกอบรมวงรอบที่ 1

2.2.1 การวางแผน (Planning : P)

2.2.2 การปฏิบัติ (Acting : A)

2.2.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observing : O)

2.2.4 การสะท้อนผล (Reflection : R)

2.3 การฝึกอบรมวงรอบที่ 2

2.3.1 การวางแผน (Planning : P)

2.3.2 การปฏิบัติ (Acting : A)

2.3.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observing : O)

2.3.4 การสะท้อนผล (Reflection : R)

2.4 การสรุปผลการฝึกอบรม และกำหนดแนวปฏิบัติ

2.5 ทดสอบหลังการฝึกอบรม

2.6 สอบถามความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม

สื่อ/แหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม

1. หลักสูตรฝึกอบรม

2. คู่มือการฝึกอบรม

3. เอกสารประกอบการอบรม ประกอบด้วย

3.1 ใบความรู้

3.2 ใบกิจกรรม

3.3 เอกสารและตำราทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. คณะครู ผู้บริหาร และผู้วิจัย

5. แผ่นโป่งใสประกอบการบรรยายและเครื่องฉาย

การวัดและประเมินผล

สิ่งที่ประเมิน	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์
1. ความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ	ทดสอบ	แบบวัดความรู้	ร้อยละ 80
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 80
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	สังเกตพฤติกรรมการสอน	แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน	ระดับมาก
4. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม	สอบถาม	แบบสอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม	มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (ระดับมากขึ้นไป)

ภาคผนวก ค
แนวทางการฝึกอบรม

แนวทางการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน จำนวน 2 วงรอบ ดังนี้

1. การวางแผน (Plan : P)
2. การปฏิบัติ (Action : A)
3. การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation : O)
4. การสะท้อนผล (Reflection : R)

เนื้อหาของหลักสูตร

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

1. ความหมายและความสำคัญ
2. หลักการและแนวคิด
3. กิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 3.1 กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้
 - 3.2 กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์
 - 3.3 กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย
 - 3.4 กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ
 - 3.5 กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้
4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

กิจกรรมและระยะเวลาในการฝึกอบรม

ระยะเวลาการดำเนินการฝึกอบรม จำแนกตามกิจกรรมดังนี้

1. พิธีเปิด ประมาณ 30 นาที
2. การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ประมาณ 30 นาที
3. กิจกรรมวงรอบที่ 1
 - 3.1 การวางแผน ประมาณ 10 ชั่วโมง
 - 3.2 การปฏิบัติ
 - 3.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การสะท้อนผล
 } ประมาณ 8 สัปดาห์
4. กิจกรรมวงรอบที่ 2
 - 4.1 การวางแผน ประมาณ 5 ชั่วโมง

- 4.2 การปฏิบัติ
 - 4.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 4.4 การสะท้อนผล
- } ประมาณ 5 สัปดาห์
- 5. การสรุปและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ ประมาณ 1 ชั่วโมง
 - 6. การทดสอบหลังการฝึกอบรม ประมาณ 30 นาที
 - 7. การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ประมาณ 30 นาที
 - 8. ปิดปิด ประมาณ 30 นาที

ตารางการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

วัน เดือน ปี	กระบวนการ	กิจกรรม
16 ธ.ค. 49 - 5 ก.พ. 50	วงรอบที่ 1 1. การวางแผน (P) 2. การปฏิบัติ (A) 3. การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (O) 4. การสะท้อนผล (R)	1. พิธีเปิด 2. ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม 3. การฝึกอบรมวงรอบที่ 1 3.1 การศึกษาเอกสาร 3.2 การวิเคราะห์สภาพและความต้องการ 3.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 3.4 ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้และสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน 3.5 สะท้อนผลการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนและคณะกรรมการ
5 ก.พ. 50 - 30 มี.ค. 50	วงรอบที่ 2 1. การวางแผน (P) 2. การปฏิบัติ (A) 3. การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (O) 4. การสะท้อนผล (R)	4. การอบรมวงรอบที่ 2 4.1 การนำเสนอปัญหาของการจัดการเรียนการสอน 4.2 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 4.3 การกำหนดแนวปฏิบัติ 4.4 การนำแนวปฏิบัติไปออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 4.5 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน 4.5 สะท้อนผลการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนและคณะกรรมการ 5. การสรุปและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ 6. การทดสอบหลังการฝึกอบรม 7. การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม 8. พิธีปิด

ภาคผนวก ง
แผนการฝึกอบรม

แผนการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 พิธีเปิด (30 นาที)

1. จุดประสงค์
 - 1.1 เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม
 - 1.2 เพื่อสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
2. กิจกรรม
 - 2.1 ประธานจุดธูปเทียบบูชาพระรัตนตรัย
 - 2.2 ผู้วิจัยกล่าวรายงานความเป็นมาของการดำเนินงาน
 - 2.3 ประธานกล่าวเปิดการฝึกอบรม และบรรยายพิเศษ
3. สื่อ/เครื่องมือ
 - 3.1 หลักสูตร
 - 3.2 คู่มือการฝึกอบรม
 - 3.3 แผ่นโปรงใสประกอบการอบรม

กิจกรรมที่ 2 ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม (30 นาที)

1. จุดประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
 - 1.2 เพื่อทราบข้อมูลสำหรับการวางแผนการจัดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ
2. กิจกรรม
 - 2.1 ชี้แจงจุดประสงค์และวิธีการทดสอบ
 - 2.2 ดำเนินการทดสอบ
 - 2.3 ตรวจสอบและแจ้งผลการสอบ
3. สื่อ/เครื่องมือ
 - 3.1 หลักสูตร
 - 3.2 คู่มือการฝึกอบรม
 - 3.3 แบบทดสอบ

กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรมวงรอบที่ 1 (8 สัปดาห์)

1. จุดประสงค์
 - 1.1 บอกความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและหลักการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้
 - 1.2 นำแนวคิดและหลักการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 ระบุจุดเด่นและข้อบกพร่องของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมของตนเอง

2. กิจกรรม

2.1 การวางแผน (5 ชั่วโมง) มีกิจกรรมประกอบด้วย

2.1.1 การศึกษาเอกสาร (2 ชั่วโมง)

- 1) ความหมาย และความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
- 2) หลักการและแนวคิดสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

2.2.2 การวิเคราะห์สภาพและความต้องการของครูและโรงเรียน (3 ชั่วโมง)

- 1) การเสนอปัญหาการจัดการเรียนการสอน
- 2) การกำหนดแนวทางปฏิบัติ

2.2 การปฏิบัติ (3 สัปดาห์) โดยการนำแนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่ได้ไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จากเพื่อนครู ผู้วิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (1 สัปดาห์) โดยคณะกรรมการติดตามการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และสังเกตพฤติกรรมการสอน

2.4 การสะท้อนผล (ใช้เวลาเดียวกับขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล) โดยคณะกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอน

3. สื่อ/เครื่องมือ

3.1 ใบความรู้ที่ 1-3

3.2 ใบกิจกรรมที่ 1-8

3.3 เอกสารและตำราเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.4 แบบสังเกตทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมวงรอบที่ 2 (5 สัปดาห์)

1. จุดประสงค์

1.1 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้

1.2 นำแนวคิดและหลักการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

2. กิจกรรม

2.1 การวางแผน (3 ชั่วโมง) มีกิจกรรมประกอบด้วย

2.1.1 การนำเสนอปัญหาของการจัดการเรียนการสอนที่พบ (1 ชั่วโมง)

2.2.2 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (1 ชั่วโมง)

2.2.3 การกำหนดแนวปฏิบัติ (1 ชั่วโมง)

2.2 การปฏิบัติ (3 สัปดาห์) โดยการนำแนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่ได้ไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จากเพื่อนครู ผู้วิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (1 สัปดาห์) โดยคณะกรรมการติดตามการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และสังเกตพฤติกรรมการสอน

2.4 การสะท้อนผล (ใช้เวลาเดียวกับขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล) โดยคณะกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอน

3. สื่อ/เครื่องมือ

3.1 ใบกิจกรรมที่ 9-10

3.2 เอกสารและตำราเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.3 แบบสังเกตทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 5 การสรุปและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ (1 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์

1.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน แบบองค์รวม

1.2 อภิปรายกระบวนการฝึกอบรม และสรุปผลการเรียนรู้ได้

2. กิจกรรม

2.1 ร่วมกันอภิปรายถึงจุดเด่น – จุดด้อยของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

2.2 ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อการนำไปปฏิบัติ

2.3 ร่วมกันสะท้อนกระบวนการฝึกอบรม

3. สื่อ/เครื่องมือ

3.1 ใบกิจกรรมที่ 11-13

3.2 ผลงานหรือชิ้นงานของนักเรียน

3.3 ผลงานหรือชิ้นงานของครู

กิจกรรมที่ 6 การทดสอบหลังการฝึกอบรม (30 นาที)

1. จุดประสงค์

1.1 แจ้งผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม

2. กิจกรรม

2.1 ชี้แจงจุดประสงค์ของการทดสอบ

2.2 ดำเนินการทดสอบ

2.3 ตรวจสอบและแจ้งผลการทดสอบ

3. สื่อ/เครื่องมือ

3.1 แผ่นโป่งใสประกอบการฝึกอบรม

3.2 แบบทดสอบ

กิจกรรมที่ 7 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม (30 นาที)

1. จุดประสงค์

1.1 ทราบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร

2. กิจกรรม

2.1 ชี้แจงจุดประสงค์ของการสอบถาม

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม

2.3 ตรวจสอบและแจ้งผลการประเมิน

3. สื่อ/เครื่องมือ

3.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 8 พิธีปิด (30 นาที)

1. จุดประสงค์

1.1 รายงานผลการฝึกอบรม

1.2 ร่วมแสดงความยินดีและขอบคุณ

2. กิจกรรม

2.1 ผู้วิจัยกล่าวสรุปผลการฝึกอบรม

2.2 ตัวแทนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความรู้สึกต่อกระบวนการฝึกอบรม

2.3 ประธานกล่าวปิดการอบรม

3. สื่อ/เครื่องมือ

3.1 เอกสารสรุปผลการฝึกอบรม

3.2 หลักสูตร

3.3 คู่มือ

ภาคผนวก จ
เอกสารประกอบการฝึกอบรม

ใบความรู้ที่ 1

เรื่อง ความหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

จุดประสงค์

1. บอกความหมายของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้
2. วิเคราะห์เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมต่อไปนี้ แล้วปฏิบัติกิจกรรมที่ 1-2

การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มุ่งใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรของประเทศให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) ด้วยเหตุนี้การจัดการเรียนการสอนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ แนวคิดและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั่นเอง ด้วยเหตุที่ว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอาชีวิตจริงและเงื่อนไขการเรียนรู้ การรับรู้ของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนมีอิสรภาพที่จะได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ทั้งจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม ผู้เรียนได้พัฒนาแบบองค์รวม ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรมการเรียนรู้ เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ และอยู่กับคนอื่นอย่างมีความสุขเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สหชาติ เหล็กชาย. 2545 : 72)

ใบกิจกรรมที่ 1

เรื่อง เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

จุดประสงค์

1. บอกความหมายของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้
2. วิเคราะห์เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงชั้นที่รับผิดชอบ ช่วยกันวิเคราะห์เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมแล้วแสดงรายละเอียดลงในแผนที่ความคิด (ใบกิจกรรมที่ 1) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการของผู้เรียนกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ (ใบกิจกรรมที่ 2)

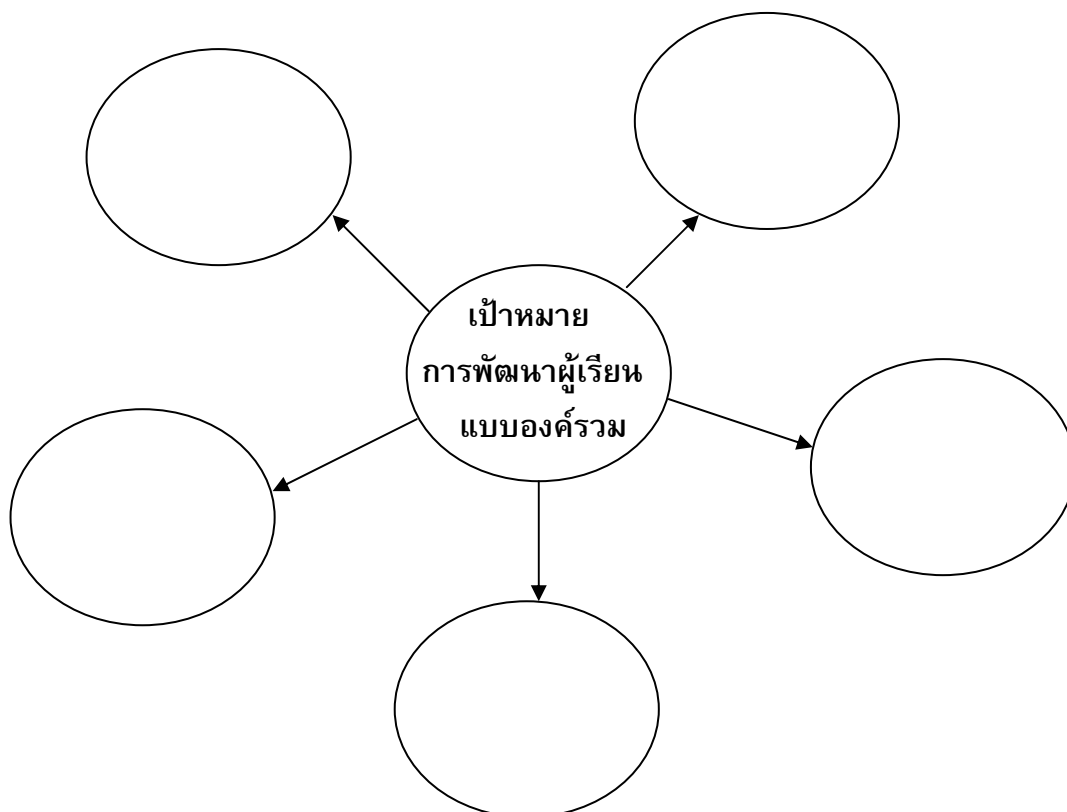
1. การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม หมายถึง.....

.....

.....

.....

2. เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม



ใบกิจกรรมที่ 2

เรื่อง เป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

จุดประสงค์

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการของผู้เรียนกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยโยงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมกับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละด้านลงในใบกิจกรรมที่ 2

เป้าหมายการจัดการเรียนรู้

1. การเสริมสร้างความรู้
2. การมีปฏิสัมพันธ์
3. การเคลื่อนไหวทางร่างกาย
4. การใช้กระบวนการ
5. การประยุกต์ใช้ความรู้

พัฒนาการของผู้เรียน

1. ด้านร่างกาย
2. ด้านอารมณ์-จิตใจ
3. ด้านสังคม
4. ด้านด้านสติปัญญา
5. ด้านจริยธรรม

ใบความรู้ที่ 2

เรื่อง กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

จุดประสงค์

ระบุกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้สำหรับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

ศึกษาสาระข้อ 1-6 และการวิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้ แล้วปฏิบัติใบกิจกรรมที่ 3

1. ชุดการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ เป็นวิธีการที่ให้ความสำคัญหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ใช้สื่อประสม และกระบวนการกลุ่ม เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้การสอนมีชีวิตชีวา นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฝึกการทำงานกลุ่ม รู้จักเคารพสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกความรับผิดชอบ

2. บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนที่ประกอบด้วยกรอบเนื้อหา สำหรับการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ กรอบกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้และตรวจสอบผลการเรียนรู้ และกรอบเฉลยสำหรับการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การทดสอบก่อนเรียน การเรียนรู้ และการทดสอบหลังเรียน

3. บทบาทสมมุติ เป็นการสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมุติขึ้นจากความเป็นจริง เพื่อให้ นักเรียนได้แสดงออกตามที่คุณเรียนคิดว่าควรจะเป็น โดยการให้แสดงออกทั้งด้านความรู้ ความคิด และพฤติกรรมของผู้แสดงมาเป็นพื้นฐานในการให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจแก่นักเรียน ซึ่งช่วยให้เข้าใจเนื้อหาของบทเรียนอย่างลึกซึ้ง และรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4. โครงงาน เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติในลักษณะของการศึกษา สืบค้น ค้นคว้า ทดลอง ประดิษฐ์ คิดค้น โดยมีครูเป็นผู้คอยกระตุ้น แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด มีขั้นตอนประกอบด้วย การกำหนด/เลือกประเด็นปัญหา วางแผน/เขียนเค้าโครง ลงมือปฏิบัติ สรุปผล/เขียนรายงาน และเสนอผล/แลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. การทดลอง เป็นวิธีสอนที่มุ่งให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้าด้วยการทดลอง เพื่อพิสูจน์หลักการ ทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง มีทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ฝึกการปฏิบัติเพื่อค้นคว้าหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบ ฝึกการสังเกต คิด วิเคราะห์ สรุป และรายงานผลตามความเป็นจริงที่ค้นพบ

6. การอภิปราย เป็นวิธีการที่มุ่งให้นักเรียนได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือพิจารณาหัวข้อที่กลุ่มมีความสนใจร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบ แนวทาง หรือเพื่อแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกัน เป็นวิธีการที่นักเรียนได้คิด ได้ทำ ได้แก้ปัญหา และได้ฝึกการร่วมกันทำงานแบบประชาธิปไตย เป็นการพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะการเรียนรู้ เช่น ทักษะการคิด การพูด การฟัง การแสดงความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน

ใบกิจกรรมที่ 3

เรื่อง กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. วิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแต่ละด้านได้
2. ร่วมกันกำหนดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแต่ละด้านได้

คำชี้แจง

1. จัดกลุ่มตามความสนใจ จำนวน 3 กลุ่ม
2. แต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ และระบุกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมตามที่ได้รับมอบหมาย
3. นำเสนอกิจกรรมที่ได้ต่อที่ประชุม

ใบกิจกรรมที่ 4

เรื่อง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

จุดประสงค์

ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

1. เลือกหน่วยการเรียนรู้ที่ยังไม่ได้จัดการเรียนการสอนมา 1 หน่วย
2. ดำเนินการวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ ระบุพัฒนาการ และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้
3. นำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมเพื่อการอภิปรายและทราบแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไข

หน่วยการเรียนรู้เรื่อง.....

หน่วยย่อยที่/เรื่อง	จุดประสงค์การเรียนรู้	พัฒนาการด้าน	กิจกรรมที่นำมาใช้

ใบความรู้ที่ 3

เรื่อง การจัดการเรียนรู้

จุดประสงค์

ระบุพฤติกรรมของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

1. ร่วมกันศึกษาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมอภิปรายถึงวิธีการ แนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ ประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้
3. นำกิจกรรมที่ออกแบบไว้ และแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้ รวมทั้งเตรียมตัวจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่วางแผนไว้

พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่ดี ครูผู้สอนควรมีพฤติกรรมประกอบด้วย

1. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจิตใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง
3. จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
5. ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
6. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้
7. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
8. ฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
9. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
10. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 29-31 ; วชิราพร มหาวงศนันท์. 2547 : 69)

ใบกิจกรรมที่ 5

เรื่อง การสะท้อนผลการออกแบบการเรียนรู้

จุดประสงค์

1. ระบุข้อบกพร่องของการวางแผนการจัดการเรียนรู้
2. ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำ และข้อสังเกต

คำชี้แจง

1. คณะครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้
2. คณะครูนำข้อสังเกตไปปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้

บันทึกผลการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

หน่วยการเรียนรู้เรื่อง.....อาจารย์.....ผู้สอน

จุดเด่น	ประเด็นที่ต้องเพิ่มเติม/ปรับปรุง/แก้ไข

ใบกิจกรรมที่ 6

เรื่อง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

จุดประสงค์

จัดทำแผนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

1. เลือกหน่วยย่อยจากหน่วยการเรียนรู้ที่เคยวางแผนการเรียนรู้ไว้แล้ว 1 หน่วยย่อย
2. นำรายละเอียดที่เคยวางแผนไว้ไปจัดทำหรือปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแผนการจัดการเรียนรู้
3. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด

ใบกิจกรรมที่ 7

เรื่อง การนำแผนไปใช้ในการจัดกิจกรรม

จุดประสงค์

1. ระบุข้อบกพร่องของการจัดการเรียนรู้
2. ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำ และข้อสังเกต

คำชี้แจง

1. คณะกรรมการร่วมกันสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้
2. นำผลจากการสังเกตเสนอที่ประชุม

บันทึกการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

หน่วยการเรียนรู้เรื่อง.....หน่วยย่อยที่... เรื่อง.....

(สำหรับผู้สอน)

ปัญหา	สาเหตุ

ใบกิจกรรมที่ 8

เรื่อง การสะท้อนผลการการนำแผนไปใช้ในการจัดกิจกรรม

จุดประสงค์

1. ระบุข้อบกพร่องของการจัดการเรียนรู้
2. ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำ และข้อสังเกต

คำชี้แจง

1. คณะครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
2. คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากข้อมูลการสังเกตพฤติกรรมการสอน
3. คณะครูและคณะกรรมการร่วมกันกำหนดแนวทางที่เหมาะสมเพื่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

ปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา

ใบกิจกรรมที่ 9

เรื่อง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

จุดประสงค์

จัดทำแผนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

1. เลือกหน่วยย่อยจากหน่วยการเรียนรู้ที่ยังไม่ได้จัดการเรียนรู้มา 1 หน่วยย่อย
2. จัดทำหรือปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
3. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด

ใบกิจกรรมที่ 10

เรื่อง การนำแผนไปใช้ในการจัดกิจกรรม

จุดประสงค์

1. ระบุข้อบกพร่องของการจัดการเรียนรู้
2. กำหนดแนวทางแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. หลังการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แล้ว คณะกรรมการและครูผู้สอนร่วมกันพิจารณาข้อบกพร่อง และสรุปแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่อง
2. ครูผู้สอนนำข้อบกพร่องและแนวทางของตนเสนอที่ประชุม

บันทึกการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

หน่วยการเรียนรู้เรื่อง.....หน่วยย่อยที่... เรื่อง.....

(สำหรับผู้สอน)

ข้อบกพร่อง	แนวทางการแก้ไขข้อบกพร่อง

ใบกิจกรรมที่ 11

เรื่อง การสะท้อนผลการการนำแผนไปใช้ในการจัดกิจกรรม

จุดประสงค์

1. ระบุปัญหาของการจัดการเรียนรู้
2. สรุปแนวทางการแก้ปัญหา

คำชี้แจง

1. คณะครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
2. คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากข้อมูลการสังเกตพฤติกรรมการสอน
3. คณะครูและคณะกรรมการร่วมกันกำหนดแนวทางที่เหมาะสมเพื่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

ปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา

ใบกิจกรรมที่ 12

เรื่อง ปัญหา สาเหตุและแนวทางปฏิบัติ

จุดประสงค์

1. ระบุปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้
2. ระบุสาเหตุของปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้
3. ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้

คำชี้แจง

1. สืบหาปัญหาที่พบจากการนำแนวคิดการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไปปฏิบัติ แล้วบันทึกลงในตารางข้อ 1
2. ร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่พบ แล้วบันทึกลงในตารางข้อ 2
3. ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อการนำไปปฏิบัติ แล้วบันทึกลงในตารางข้อ 3

1. ปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

กิจกรรม	ปัญหา
1. กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้	
2. กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์	
3. กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย	
4. กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ	
5. กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้	

2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

ปัญหา	สาเหตุ

3. แนวทางปฏิบัติ

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ
1. กิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้	
2. กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์	
3. กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย	
4. กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ	
5. กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้	

ใบกิจกรรมที่ 13

เรื่อง สรุปและกำหนดแนวปฏิบัติ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมได้
2. อภิปรายกระบวนการฝึกอบรมได้
3. สรุปผลการเรียนรู้ได้

คำชี้แจง

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมกับเพื่อนแล้วสรุปรายละเอียดลงในตาราง

ความหมาย	หลักการและแนวคิด	กิจกรรมการเรียนการสอน

ภาคผนวก จ
เครื่องมือการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร
ฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

- มีความเหมาะสมมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- มีความเหมาะสมมาก ให้ 4 คะแนน
- มีความเหมาะสมปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- มีความเหมาะสมน้อย ให้ 2 คะแนน
- มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. ปัญหาและความสำคัญของหลักสูตร						
1.1 มีความสมเหตุสมผล						
1.2 สอดคล้องกับสภาพจริง						
1.3 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตร						
2. หลักการของหลักสูตร						
2.1 ความเป็นไปได้						
2.2 การนำไปใช้จริง						
2.3 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน						
3. เป้าหมายของหลักสูตร						
3.1 ความเป็นไปได้						
3.2 มีประโยชน์						
3.3 เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม						
4. จุดหมายของหลักสูตร						
4.1 มีความชัดเจน						
4.2 ครอบคลุม						
4.3 ความเป็นไปได้						
4.4 เหมาะกับผู้รับการอบรม						

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
5. เนื้อหาของหลักสูตร 5.1 ครอบคลุมสาระที่ต้องการ 5.2 กระชับได้สาระที่จำเป็น 5.3 เหมาะกับผู้รับการอบรม 6. กิจกรรมการฝึกอบรม 6.1 มีความเป็นไปได้อ 6.2 เรียงตามลำดับขั้นตอน 6.3 เสริมสร้างการบรรลุจุดประสงค์ 6.4 เหมาะสมกับระยะเวลา 6.5 เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม 7. สื่อประกอบการอบรม 7.1 สนับสนุนให้บรรลุจุดประสงค์ 7.2 เหมาะกับการนำไปใช้ 7.3 เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม 8. การประเมินผลหลักสูตร 8.1 ตรวจสอบการบรรลุจุดประสงค์ได้ 8.2 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมิน 8.3 มีความเป็นไปได้อ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ปัญหาและความสำคัญ.....

.....

2. หลักการของหลักสูตร.....

.....

3. เป้าหมายของหลักสูตร.....

.....

4. จุดประสงค์ของหลักสูตร.....

5. เนื้อหาของหลักสูตร.....

6. กิจกรรมการฝึกอบรม.....

7. สื่อประกอบการฝึกอบรม.....

8. แหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม.....

9. การประเมินผลหลักสูตร.....

10. อื่น ๆ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร

ฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมี 3 ระดับ ดังนี้

- แน่ใจว่าสอดคล้องให้ +1
- ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องให้ 0
- แน่ใจว่าไม่สอดคล้องให้ -1

ข้อ	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
1	ปัญหาและความสำคัญกับหลักการของหลักสูตร...	
2	ปัญหาและความสำคัญกับเป้าหมายของหลักสูตร..	
3	ปัญหาและความสำคัญกับจุดประสงค์ของหลักสูตร	
4	หลักการกับจุดประสงค์ของหลักสูตร.....	
5	หลักการกับกิจกรรมการฝึกอบรม.....	
6	หลักการกับการประเมินหลักสูตร.....	
7	เป้าหมายกับจุดประสงค์ของหลักสูตร.....	
8	จุดประสงค์กับเนื้อหาสาระของหลักสูตร.....	
9	จุดประสงค์กับกิจกรรมการฝึกอบรม.....	
10	จุดประสงค์กับการประเมินผลหลักสูตร.....	
11	เนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม.....	
12	เนื้อหาเกี่ยวกับสื่อประกอบการอบรม.....	
13	เนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร.....	
14	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อประกอบหลักสูตร.....	
15	กิจกรรมการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตร..	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสัมภาษณ์ครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน 3 ประเด็น คือ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน

1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดหรือหลักการจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มากน้อยเพียงใด

.....
.....

2. ท่านเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดหรือหลักการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ด้วยวิธีการใด มากน้อยเพียงใด

.....
.....

3. ท่านมั่นใจในการนำแนวคิดหรือหลักการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ไปใช้หรือไม่อย่างไร

.....
.....

4. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ท่านนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้มีอะไรบ้าง และใช้กิจกรรมเหล่านั้นเพื่อจุดประสงค์อะไร

.....
.....

5. คุณภาพของนักเรียนที่ท่านสอนเป็นอย่างไร ท่านพึงพอใจหรือไม่อย่างไร

.....
.....

6. หากท่านเคยเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น ท่านมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

.....

ตอนที่ 2 ปัญหา

1. ปัญหาที่ท่านพบเกี่ยวกับออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีอะไรบ้าง มากน้อยเพียงใด

.....

2. ท่านมีปัญหาในการแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....

ตอนที่ 3 ความต้องการ

1. ท่านต้องการพัฒนาเองด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....

2. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ท่านมีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดคือทักษะอะไร และเพราะเหตุใด

.....

3. วิธีการที่ท่านมั่นใจว่าจะช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้มากที่สุดคืออะไร เพราะเหตุใด

.....

แบบประเมินการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ชื่อผู้สอน.....ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องผลการประเมินโดยพิจารณาจากแผนการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	มี	ไม่มี	
กิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ 1. ทบทวนความรู้เดิม 2. การแสวงหาความรู้ การรวบรวมข้อมูล และการรวบรวมประสบการณ์ 3. การศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายข้อมูลหรือประสบการณ์ 4. การสรุปจัดระเบียบหรือโครงสร้างความรู้ 5. การแสดงออกในสิ่งที่เรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ 1. การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ 2. การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 3. การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ 4. การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย กิจกรรมเพื่อการใช้กระบวนการ 1. กระบวนการแสวงหาความรู้ 2. กระบวนการกลุ่ม 3. กระบวนการศึกษด้วยตนเอง 4. กระบวนการจัดการ 5. กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 6. กระบวนการทำงาน กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้ 1. การนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ 2. การฝึกฝนให้เกิดความชำนาญการ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ชื่อผู้สอน.....ตำแหน่ง.....

หน่วย/เรื่อง.....วัน เดือน ปี.....เวลา.....

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกฝังใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 2. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง 3. จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง 5. ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม 6. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้ 7. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง 8. ฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย 9. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 10. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบวัดความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 30 ข้อ
2. ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียวลงในกระดาษคำตอบ
3. เวลาที่ใช้ในการทดสอบ 30 นาที

1. เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมคือ
 - ก. เป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
 - ข. เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - ค. เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต
 - ง. เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์
2. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมให้ความสำคัญกับองค์ประกอบใดมากที่สุด
 - ก. เนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้
 - ข. กิจกรรมการเรียนรู้
 - ค. กระบวนการเรียนรู้
 - ง. เนื้อหา
3. ข้อใดไม่ใช่กิจกรรมการเรียนการสอนแบบองค์รวม
 - ก. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้
 - ข. จัดกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียนทุกคน
 - ค. ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
 - ง. ผู้เรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมจำเป็นหรือไม่ที่ต้องทบทวนความรู้เดิม
 - ก. จำเป็น เพราะเป็นหลักการสอน
 - ข. จำเป็น เพราะช่วยเสริมสร้างความรู้
 - ค. ไม่จำเป็น เพราะนักเรียนเกิดการเรียนรู้มาแล้ว
 - ง. ไม่จำเป็น เพราะนักเรียนจะเบื่อหน่ายกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

5. ครูควรใช้กิจกรรมใดสำหรับการแก้ปัญหาให้นักเรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด
 - ก. การใช้กระบวนการ
 - ข. การสร้างความรู้
 - ค. การมีปฏิสัมพันธ์
 - ง. การประยุกต์ใช้ความรู้
6. เพราะเหตุใดจำเป็นต้องใช้กิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้
 - ก. เพื่อให้นักเรียนมีความมั่นใจและมีทักษะในการนำความรู้ไปใช้
 - ข. เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา
 - ค. เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - ง. เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
7. ลักษณะกิจกรรมใดที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมมากที่สุด
 - ก. วิเคราะห์ผู้เรียน สอน ประเมินผล
 - ข. จัดการเรียนรู้ ประเมินผล และซ่อมเสริม
 - ค. จัดกิจกรรมให้นักเรียนปฏิบัติ เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เรียนรู้จากกิจกรรม
 - ง. วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดกิจกรรมและประเมินผล
8. กิจกรรมใดที่มีส่วนเสริมสร้างการสืบค้น รวบรวม และสร้างสรรค์ความรู้ของผู้เรียน
 - ก. โครงการ
 - ข. แบบฝึกหัด
 - ค. การเล่าประสบการณ์
 - ง. การเขียนอัตชีวประวัติ
9. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อเล็กเหมาะกับนักเรียนระดับใดมากที่สุด
 - ก. ปฐมวัย
 - ข. ช่วงชั้นที่ 1
 - ค. ช่วงชั้นที่ 2
 - ง. ทุกระดับ
10. ข้อใดเป็นผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง การขยายพันธุ์สัตว์ โดยใช้ศูนย์การเรียนรู้
 - ก. การสร้างความรู้
 - ข. การประยุกต์ใช้ความรู้
 - ค. การสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้
 - ง. การสร้างความรู้และการมีปฏิสัมพันธ์

11. การจัดกิจกรรมกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ควรใช้กิจกรรมใดเป็นหลัก
- การสร้างความรู้
 - การประยุกต์ใช้ความรู้
 - การมีปฏิสัมพันธ์
 - การใช้กระบวนการ
12. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมใดมากที่สุด
- การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ
 - การมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้
 - การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
 - การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
13. ข้อใดเป็นเป้าหมายหลักของการใช้กิจกรรมศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
- เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้
 - พัฒนาความรู้
 - เสริมทักษะการคิด
 - พัฒนาทักษะการเรียนรู้
14. หากพบว่านักเรียนขาดความรู้พื้นฐานที่จำเป็นควรใช้กิจกรรมใด
- การสร้างความรู้
 - การประยุกต์ใช้ความรู้
 - การสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้
 - การสร้างองค์ความรู้และการมีปฏิสัมพันธ์
15. การกำหนดหรือใช้สถานการณ์ต่าง ๆ เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านใด
- การประยุกต์ใช้ความรู้
 - การใช้กระบวนการ
 - การสร้างความรู้
 - การมีปฏิสัมพันธ์

ใช้ข้อความต่อไปนี้ตอบคำถามข้อ 16 - 20

- การทำแบบฝึกหัด
- การจัดทำรายงาน
- การสอบถามภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การเล่นเกม
- การทดลองทางวิทยาศาสตร์

16. ข้อใดเป็นกิจกรรมหลักเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์
17. ข้อใดเป็นกิจกรรมหลักเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้
18. ข้อใดเป็นกิจกรรมหลักเพื่อการใช้กระบวนการ
19. ข้อใดเป็นกิจกรรมหลักเพื่อการเคลื่อนไหวทางร่างกาย
20. ข้อใดเป็นกิจกรรมหลักเพื่อการสร้างความรู้
21. ผลการประเมินปลายปีพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ยังไม่สามารถตอบคำถาม และสรุปข้อคิดจากการอ่านเรื่องที่กำหนดให้ได้ ท่านจะแก้ปัญหานี้ด้วยกิจกรรมใด
 - ก. การฝึกทักษะ
 - ข. การแสวงหาความรู้
 - ค. การสร้างองค์ความรู้
 - ง. การทบทวนความรู้เดิม
22. ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่นักเรียนหาคำตอบจากโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ไม่ได้ พบว่า นักเรียนขาดทักษะการคิดคำนวณ สื่อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการแก้ปัญหานี้คือ สิ่งใด
 - ก. บัตรเนื้อหา
 - ข. แบบฝึกหัด
 - ค. หนังสือเรียน
 - ง. เกมคณิตศาสตร์
23. จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงสำหรับการสอนซ่อมเสริม แต่ครูขาดทักษะการจัดทำ ควรนำสื่อชนิดใดมาใช้แทน
 - ก. ศูนย์การเรียนรู้
 - ข. บทเรียนโปรแกรม
 - ค. หนังสือส่งเสริมการอ่าน
 - ง. เอกสารประกอบการเรียนรู้
24. หลังจากการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้แล้ว ครูจะให้นักเรียนจัดทำผังความคิด ท่านคิดว่ากิจกรรมนี้มีประโยชน์อย่างไร
 - ก. เพื่อการสรุปสาระการเรียนรู้
 - ข. เพื่อการได้ความรู้ที่เหมาะสม
 - ค. เพื่อการสรุปและจัดระเบียบความรู้
 - ง. เพื่อการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้

25. ผลการประเมินการจัดทำรายงานของนักเรียนพบว่า เนื้อหาที่นำเสนอมีรายละเอียดที่ไม่ครอบคลุม และบางประเด็นยังคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง กิจกรรมใดที่เหมาะสมกับการนำมาใช้มากที่สุด
- การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - การเรียนรู้แบบโครงงาน
 - การสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต
 - การสนับสนุนให้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
26. รายงานผลการประเมินสถานศึกษาด้านผู้เรียนพบว่า การคิดวิเคราะห์ห้อยู่ในระดับพอใช้ หากท่านเป็นผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนจะแนะนำครูให้ใช้วิธีการใด
- การกำหนดสถานการณ์เพื่อการแก้ปัญหา
 - การสำรวจหรือศึกษาสิ่งแวดล้อม
 - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน
 - การสนทนา ชักถาม
27. ผลจากการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลพบว่า เด็กชายแดงขาดทักษะทางสังคม ท่านจะใช้วิธีการใดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนี้
- การใช้กลุ่มสัมพันธ์
 - การให้แรงเสริมทางบวก
 - การสร้างข้อตกลงในชั้นเรียน
 - การอบรมและให้ความรู้ด้านพฤติกรรม
28. จากการประเมินความพร้อมของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 ในกิจกรรมสร้างสรรค์พบว่า มีนักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความสามารถในการตัด ฉีก ตัด ปะ สำหรับการสร้างชิ้นงาน หากท่านรับผิดชอบนักเรียนชั้นนี้ท่านจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการใดที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนด้านนี้ได้มากที่สุด
- การแสดงท่าทางประกอบเพลง
 - การฝึกโยนลูกบอล
 - การปั้นดินน้ำมัน
 - การจัดสิ่งของ
29. การวิเคราะห์ผลหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่ามีนักเรียน 3 คน ยังขาดทักษะในการแยกตัวประกอบ วิธีการใดสามารถช่วยนักเรียนเหล่านี้ได้ดีที่สุด
- กลุ่มสืบค้นความรู้
 - การแก้สถานการณ์
 - การเรียนรู้รายบุคคล
 - การสรุปขั้นตอนการแยกตัวประกอบ

30. คุณครูที่รับผิดชอบจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาระศาสนาต่างมีความเห็นตรงกันว่า นักเรียนส่วนใหญ่ไม่สนใจเรียนสาระนี้ ท่านจะใช้กิจกรรมใดเพื่อการเสริมสร้างเจตคติต่อการเรียนสาระนี้

- ก. กิจกรรมเพื่อการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ
- ข. กิจกรรมเพื่อการศึกษาและค้นหาความรู้
- ค. กิจกรรมเพื่อการฝึกทักษะการปฏิบัติ
- ง. กิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม

เฉลย

- | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. ง | 2. ก | 3. ข | 4. ข | 5. ค | 6. ก | 7. ค | 8. ก | 9. ก | 10. ง |
| 11. ข | 12. ก | 13. ก | 14. ก | 15. ก | 16. ค | 17. ก | 18. จ | 19. ง | 20. ข |
| 21. ค | 22. ข | 23. ข | 24. ค | 25. ง | 26. ก | 27. ก | 28. ค | 29. ค | 30. ก |

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

- มีความเหมาะสมมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- มีความเหมาะสมมาก ให้ 4 คะแนน
- มีความเหมาะสมปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- มีความเหมาะสมน้อย ให้ 2 คะแนน
- มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. ด้านปัจจัยป้อน						
1.1 ความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม.....	
1.2 ความพร้อมของวิทยากร.....	
1.3 วิทยากรมีความรอบรู้ ชัดเจนเนื้อหาที่เสนอ..	
1.4 ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม						
1) ด้านจุดประสงค์.....	
2) ด้านเนื้อหา.....	
3) ด้านกิจกรรม.....	
4) ด้านสื่อและเอกสาร.....	
5) ด้านการวัดและประเมินผล.....	
1.5 ระยะเวลาในการฝึกอบรม						
1) ภาคทฤษฎี.....	
2) ภาคปฏิบัติ.....	
1.6 ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม.....	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านปัจจัยป้อน

.....

.....

.....

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
2. ด้านกระบวนการ						
2.1 การอธิบายจุดประสงค์การฝึกอบรม.....	
2.2 การนำเสนอเนื้อหา.....	
2.3 การจัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอน.....	
2.4 การใช้สื่อ อุปกรณ์.....	
2.5 การประเมินและนำผลมาปรับปรุง.....	
2.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมกำลังใจ...	
2.7 การกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมใฝ่รู้.....	
2.8 ความชัดเจนในการคลี่คลายประเด็นปัญหา...	
2.9 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้อบรม.....	
2.10 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อบรม.....	
2.11 สัมพันธภาพที่ดีของผู้อบรม.....	
2.12 การมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	
2.13 ความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนางาน ของผู้อบรม.....	
2.14 ความเต็มใจช่วยเหลือของวิทยากรใน การปฏิบัติงานกลุ่ม/เดี่ยว.....	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านกระบวนการ

.....

.....

.....

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
3. ด้านผลผลิต						
3.1 ความรู้/ทักษะที่ได้มีประโยชน์ต่อการพัฒนา งาน.....	
3.2 ความรู้/ทักษะที่ได้มีประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้เรียน.....	
3.3 ความรู้/ทักษะที่ได้สามารถนำไปปฏิบัติใน สถานการณ์จริงได้.....	
3.4 มีความมั่นใจในการพัฒนางานและตนเอง.....	
3.5 มีความพึงพอใจในการฝึกอบรม.....	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านผลผลิต

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ช
คณะครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร

รายชื่อคณะครูที่เข้ารับการอบรม

ลำดับที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ระดับชั้นที่รับผิดชอบ
1	นางเยาวดี พันธุ์ไฉ	ครูชำนาญการ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
2	นางคำพอ ดีพูน	ครูชำนาญการ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
3	นางถวัลย์พร บุญทวี	ครูชำนาญการ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
4	นายสุมิตร ดีพูน	ครูชำนาญการ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
5	นายสาริต ผลเกิด	ครูชำนาญการ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
6	นางจินตนา ชุ่มสูงเนิน	ครูชำนาญการ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
7	นางวรรณศรี ดีพาชู	ครูชำนาญการ	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
8	นางนภิศ ประสานสุข	ครูชำนาญการ	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
9	นางชุติมา คำหนึ่งคง	ครูชำนาญการ	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	สันต์ ศูนย์กลาง
วัน เดือน ปีเกิด	2 ตุลาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	67 หมู่ 4 ตำบลเทนมีย์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	กศ.บ. การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2535	ศศ.ม. หลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2551	กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ