

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

Development of Training Curriculum on Integrated Learning Management and
Assessment for Private School Teachers in 5 Southern Border Provinces



ดร. นพเก้า ณฑกุล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

2549

งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2549

หนังสือนี้เป็นสมบัติของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยทักษิณ
หากถูกขโมยหรือสูญหายโดยไม่ชอบธรรม
งานบริหารงานนำสืบสำนักงานอธิการบดี อภัยเป็นคุณ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2549 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุมนา ระบอบ ที่กรุณาเป็นผู้พิจารณาและประเมินผลงานวิจัย ดร. ชานนท์ จันทรา ดร. พรพิมล พรพิริชนม์ ดร. เพ็ญจันทร์ เกรียงไกรสุข อาจารย์มนตรี เด่นดวง และอาจารย์ทรงศรี ศรีอารัญ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และทุกท่านที่เกี่ยวข้องซึ่งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอบอบแด่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน

นพเก้า ณ พัทลุง



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 100 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” จำนวน 20 ข้อ แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ จำนวน 10 ข้อ และแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และประเมินผล การทดลองใช้หลักสูตร ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรม จำนวน 4 แผน ใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 2 วัน ฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่นๆ ละ 50 คน 2) ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 16.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.64 คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.00 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 และความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า เห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 หมายถึง

Abstract

The objectives of this research were to develop and study the result of training curriculum on integrated learning management and assessment for private school teachers in 5 southern border provinces. The subject of this study were 100 private school teachers. The instruments were training curriculum on integrated learning management and assessment for private school teachers in the 5 southern border provinces, achievement test of integrated learning management and assessment consisted of 20 items, evaluation form of unit plans of learning management and assessment consists of 20 items and teachers questionnaire on training curriculum implementation consisted of 20 items.

The results found that 1) training curriculum development involved 4 steps: a study of fundamental data for the development of training curriculum, training curriculum construction, a try-out of training curriculum and evaluation of the try-out of training curriculum. Training curriculum consisted of principles, objectives, substance, training method, instructional media and evaluation, time table for training and 4 training lesson plans for 2 days. 2 generations were trained, each generation consisting of 50 teachers. 2) the results of training curriculum implementation found that the average of teachers' achievement were 16.60 standard deviation was 1.64 as 83.00 percentage. The results of evaluation of teachers' unit plans of integrated learning management and assessment were consistently high, with an average of 3.69 and a standard deviation of 0.47. Teachers' opinion on training curriculum implementation found that a high level agreed that the training curriculum was appropriate with an average of 3.79 and a standard deviation of 0.38.

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(1)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
สมมุติฐานการวิจัย	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
การฝึกอบรม	8
การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ	33
การประเมินผลแบบบูรณาการ	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
กรอบแนวคิดการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือการวิจัย	54
การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	59
ผลการวิจัย	59
ข้อวิจารณ์	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	72
สรุปผลการวิจัย	72
ข้อเสนอแนะ	75
เอกสารอ้างอิง	76
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	81
ภาคผนวก ข หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้	82
ภาคผนวก ค แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”	112
ภาคผนวก ง แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ	117
ภาคผนวก จ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม	119
ภาคผนวก ฉ ผลงานของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม	122
ประวัติผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลเบื้องต้นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม	60
2	ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม	61
3	ภาพรวมผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม	62
4	ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1	63
5	ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2	64
6	ภาพรวมความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม	65
7	ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 ต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม	66
8	ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 ต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม	67

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ควรใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ (กรมวิชาการ, 2544) ซึ่งการบูรณาการหมายถึงการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรที่พัฒนาหรือดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการ เรียกว่า หลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum) (สุภาพร, 2543) ซึ่งหลักสูตรบูรณาการมีความสำคัญคือช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ และสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนให้เข้ากับชีวิตจริงโดยมุ่งหวังเมื่อเรียนรู้สิ่งใดไปอย่าให้สิ่งนั้นแยกเป็นส่วนๆ ควรเชื่อมโยงบูรณาการกันทั้งหมดให้นักเรียนมองเห็นภาพรวมและเห็นตัวเอง รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และกระบวนการเรียนของวิชาหนึ่งอาจช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจในอีกวิชาหนึ่งได้ดีขึ้น (ปราโมทย์, 2543) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การเรียนรู้รวมถึงการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือการประเมินผล เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนการสอนหรือไม่ นอกจากนั้นครูสามารถใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากการประเมินผลเพื่อใช้ตัดสินใจว่าเนื้อหาสาระ กิจกรรมที่ให้กับผู้เรียนนั้นเหมาะสมสอดคล้องกับความสนใจ แรงจูงใจของผู้เรียนหรือไม่ จึงเป็นข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณค่าสำหรับครู (นาตยา, 2545) สำหรับการประเมินผลนั้นมีความหมายมากกว่าการให้เป็นเกรดหรือคะแนนรวม แต่เป็นการหาคำตอบที่สร้างสรรค์ในทางบวก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบว่าการสอนนั้นบรรลุเป้าหมายในระดับใด ผลจากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีผลต่อโรงเรียนในเชิงบริหารและการสร้างความเชื่อมั่นในสังคม การประเมินที่ดีส่วนหนึ่งต้องเป็นเสมือนเครื่องช่วยในการเรียน และอีกส่วนหนึ่งเป็นเสมือนเครื่องมือในการวัดและบ่งบอกถึงความสามารถของผู้เรียนตลอดหลักสูตร (กรมวิชาการ, 2545)

ดังนั้นการประเมินผลต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน (กรมวิชาการ, 2544) หรืออาจกล่าวได้ว่าการประเมินผลที่คั่นนี้ ต้องประเมินให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย หรือให้ผู้เรียนลงมือกระทำ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการคิด และทักษะต่างๆ รวมทั้งด้านอารมณ์และจิตใจ ซึ่งเป็นการประเมินผลแบบบูรณาการนั่นเอง

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวนี้ยังได้ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กล่าวคือเป็นหลักสูตรแกนกลางที่มีโครงสร้างยึดหยุ่น กำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้ไว้ 8 กลุ่ม และมาตรฐานการเรียนรู้ในภาพรวม 12 ปี ให้สถานศึกษาจัดทำสาระในรายละเอียดเป็นรายปีหรือรายภาคให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้กำหนดให้มาตรฐานการเรียนรู้ที่ส่วนกลางกำหนดมาให้เป็นเพียงกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะต้องนำมามาตรฐานการเรียนรู้ดังกล่าวไปจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรสถานศึกษา จากหลักการดังกล่าวผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ก็คือ ครูผู้สอน นั่นเอง ที่จะต้องจัดทำสาระในรายละเอียดและจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ (จันทร์, 2546) อาจกล่าวสรุปว่าครูมีอิสระในการจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ แต่ก็ยังคงยึดมาตรฐานเป็นกรอบในการปฏิบัติ และควรจะมีลักษณะเป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ แต่จากการสำรวจของนพแก้ว (2548) เรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูต้องการพัฒนาสมรรถภาพในด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ และด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการของครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และการประเมินผลอยู่ในระดับที่ต้องการการพัฒนา และครูร้อยละ 84.7 ต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge: K) ทักษะ (Skill: S) และทัศนคติ (Attitude: A) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องประกอบกัน การฝึกอบรมนั้นถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ของการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาอย่างดีย่อมเป็นหลักประกันต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น (วิบูลย์, 2545) สำหรับองค์กรทางการศึกษาที่เช่นเดียวกัน การฝึกอบรมสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นสงบ (2542) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสุริยุปราคา สำหรับครูประถมศึกษา

วาสนา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา ศรีรัตน (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายใน สำหรับครู โรงเรียน มัธยมศึกษา โสรดา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสำหรับครู ปฐมวัย ระพีพรรณ (2545) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษ เรื่องการสอนวิชา ภาษาอังกฤษโครงการในระดับมัธยมศึกษา สำหรับครูในกลุ่ม สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ จังหวัด กาญจนบุรี และมบุญ (2548) ได้พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วย การเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับครูประถมศึกษา ซึ่งผลจากการพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตร ต่างๆ ดังกล่าวไปใช้กับครูแล้ว ช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่างๆ แก่ครูซึ่งส่งผลต่อการ จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการ ประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในฐานะที่ ผู้วิจัยเป็นคณาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพันธกิจข้อ 3 คือ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาการศึกษาในชุมชนท้องถิ่นในภาคใต้ โดยร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 มาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้ สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมี ความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ทั้งนี้ หลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ สำหรับครู โรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไป ใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครู โรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครู โรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาจาก
 - 2.1. ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.2. ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.3. ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ขอบเขตการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 424 คน จังหวัดยะลา จำนวน 534 คน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 539 คน จังหวัดสงขลา จำนวน 460 คน และจังหวัดสตูล จำนวน 114 คน รวม 4,387 คน
3. ระยะเวลาในการทำวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2548 ถึง มีนาคม 2549
4. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 4.1 ตัวแปรต้น คือ หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 4.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 4.2.2 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 4.2.3 ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับครูในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 80
2. การประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป
3. ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม

นิยามศัพท์

1. หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง เอกสารซึ่งประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรม ถือเป็นกรอบในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นอาศัยหลักการเดียวกันกับการพัฒนาหลักสูตรทั่วไป ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้
 - 2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร โดยทำก่อนที่จะลงมือจัดทำหลักสูตร
 - 2.2 การจัดทำหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรม ทำการตรวจสอบ และนำมาปรับแก้ไข
 - 2.3 การทดลองใช้หลักสูตรและประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้และตรวจสอบว่าหลักสูตรที่นำไปใช้แล้วนั้นบรรลุตามจุดมุ่งหมาย มากน้อยเพียงใด เพื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ต่อไป

3. การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครู และความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

4. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาสาระต่างๆ เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความรู้ซึ่งเป็นการคิดรวบยอดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและสอดคล้องกับการดำรงชีวิตจริง

5. การประเมินผลแบบบูรณาการ หมายถึง การประเมินผลซึ่งครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย

5.1 พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ความสามารถด้านสติปัญญาของบุคคล มี 6 ระดับ โดยเริ่มจากระดับต่ำสุด จนถึงสูงสุด คือ ความรู้ - ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

5.2 จิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคล ในด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติ ความชื่นชม หรือค่านิยม มี 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุด คือ การรับรู้โดยเริ่มจากการรู้จัก อยากรับรู้และคัดเลือกรับรู้ จากนั้นจะเป็นการตอบสนอง ในรูปแบบของการยินยอม เต็มใจ และพอใจ ระดับต่อมาเป็นการสร้างคุณค่า โดยการยอมรับ ชื่นชม และเชื่อถือใน สิ่งนั้น ในระดับต่อมาเป็นการนำคุณค่า และการจัดระบบคุณค่า จนกระทั่งการสร้างลักษณะนิสัยประจำตัวของบุคคลนั้นๆ

5.3 ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หมายถึง ความสามารถด้านการเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ หรือประสาทสัมผัสต่างๆ มี 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับต่ำสุด จนถึงสูงสุด คือ การรับรู้ การเตรียมพร้อม การตอบสนองตามแนวทางที่กำหนดให้ ความสามารถด้านกลไก และการตอบสนองที่ซับซ้อน

6. ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผู้สอนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

7. 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา และสตูล

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม

- 1.1 ความหมายของการฝึกอบรม
- 1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม
- 1.3 ประเภทของการฝึกอบรม
- 1.4 วิธีการฝึกอบรม
- 1.5 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 1.6 กระบวนการฝึกอบรม
- 1.7 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
- 1.8 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

- 2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- 2.2 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- 2.3 รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- 2.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

3. การประเมินผลแบบบูรณาการ

- 3.1 ด้านพุทธิพิสัย
- 3.2 ด้านจิตพิสัย
- 3.3 ด้านทักษะพิสัย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

Goldstein (1993) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งการเพิ่มความรู้ ทักษะและเจตคติ ที่จะทำใ้บุคคลมีมาตรฐานในการทำงานที่สูงขึ้น

อุทัย (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความชำนาญและหน้าที่ต่างๆ

ธีระ (2538) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมตามความจำเป็นหรือปัญหาในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของบุคลากร เพื่อจะได้นำไปใช้หรือแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร

พัฒนา (2541) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือฝึกฝน เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจนเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่

จงกลณี (2542) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความชำนาญในการปฏิบัติงานรวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ การจัดกิจกรรมอย่างมีกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ สำหรับนำไปใช้พัฒนาตนเองและองค์กร

ความสำคัญของการฝึกอบรม

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับความสำคัญของการฝึกอบรมตามรายละเอียด ดังนี้

ธีระ (2538) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ช่วยสร้างความประทับใจให้แก่บุคลากร
2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น เช่น ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงขึ้น

3. รับการขยายงานขององค์กร
4. พัฒนาองค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
5. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
7. ลดความสิ้นเปลืองและเสียหายของวัสดุอุปกรณ์
8. ช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
9. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต
10. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

พัฒนา (2541) กล่าวถึงความสำคัญในการฝึกอบรมว่า หน่วยงานและองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ในลักษณะที่ดีขึ้นหรือเสื่อมลง ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไปในทางเจริญ ก้าวหน้า มีการขยายอัตราการเจริญเติบโต ต้องเพิ่มการผลิต มีการติดต่อสื่อสารมากขึ้น มีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มากมายหลายชนิด ต้องรับคนเข้ามาทำงานมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถที่จะใช้เครื่องมือเครื่องจักรกลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำหน้าที่ที่รับเข้ามาใหม่ จะต้องเรียนรู้ในเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อพึงปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และโครงสร้างการดำเนินงานภายในหน่วยงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่พึงปฏิบัติกับผู้ร่วมงาน หรือประชาชนที่ติดต่อเกี่ยวข้อง ในขณะเดียวกันบุคลากรที่ทำหน้าที่อยู่เดิมภายในองค์กร ก็มีความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรม เช่นเดียวกัน เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและทักษะ ความชำนาญงาน โดยเฉพาะ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สมคิด (2544) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น
3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์กร แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน
4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย
5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญในฐานะที่ช่วยพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมรวมถึงบุคลากรที่บรรจุเข้าไปทำงานใหม่ให้มีความรู้และความสามารถ เพื่อความเจริญของงานขึ้นขององค์กร

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับบริบทในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ดังนี้

อุทัย (2531) เสนอประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation Training)
2. การฝึกอบรมการทำงาน (On the Job Training)
3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา
4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักวิชาการ

จงกลณี (2542) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้ารับการอบรมจะอยู่ในช่วงเริ่มทดลองงาน เนื้อหาการอบรมจะเกี่ยวข้องกับภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดย

ทั่วไปมีลักษณะผสมผสานคือมีทั้งฝึกอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่ยาวนานนัก ตั้งแต่ 2-3 วันหรือเป็นเดือน ก็ได้

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรม ในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะทดลองงานแล้ว การอบรมจะจัดให้เป็นระยะๆ ให้กับระดับบุคคลที่แตกต่างกัน มีทั้งเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป การอบรมการจัดการเฉพาะ หน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง คล้ายๆ กับ On the job training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนัก ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น 1-3 เดือนหรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-development Training) เป็นประเภทของการอบรมที่กินความหมายกว้างและครอบคลุม อาทิเช่น กรณีที่บุคคลทำงานมานานแล้วและความรู้เริ่มติดตัน เริ่มไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการใหม่ๆ ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเป็นการอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้ การสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนามีทั้งระยะสั้นและระยะยาวหรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็ถือการอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

สรุปว่าการฝึกอบรมมีหลายประเภทตามที่ผู้กล่าวไว้ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมก่อนการทำงาน และระหว่างการทำงาน

วิธีการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้นมีหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีจุดเด่นและจุดด้อยที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ฝึกอบรมต้องเลือกใช้วิธีการต่างๆ ให้เหมาะสม ซึ่งมีนักการศึกษาได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้หลายลักษณะ ดังนี้ วิจิตร (2537) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. การสอนโดยการบรรยาย (Lecture) เป็นการสอนโดยอาศัยหลักความแตกต่างของความรู้ โดยผู้บรรยายมีความรู้สูงกว่าผู้เข้ารับการอบรม และผู้อบรมมีความรู้น้อย ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้รับการอบรมทางเดียว มีลักษณะของการสอน บอกเล่า ทางวิชาการ สื่อสารทางเดียวเพื่อสร้างเปลี่ยนแปลงความรู้สึนึกคิด ความเชื่อ เพื่อให้เกิดการยอมรับ เรื่องราว หลักการทฤษฎี โดยใช้การ

จิตใจ ความจริง เหตุผล หลักการ ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ โดยจะต้องมีเอกสารประกอบการบรรยาย ตำรา การค้นคว้า การใช้ห้องสมุดด้วย จึงจะได้ผล

2. การนำอภิปราย (Leading Discussion) เป็นเทคนิคการอบรมเพื่อให้ความรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ข้อยุติเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ตามวัตถุประสงค์ และกรอบที่กำหนด โดยมีผู้นำอภิปราย ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี

3. การอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (Panel Discussion) การอภิปรายที่มีผู้อภิปรายระหว่าง 3-4 คน รวมทั้งมีผู้นำอภิปรายคอยสรุปและเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคนให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น โดยวิทยากรจะออกความเห็นในหัวข้อเรื่องเดียวกันแต่เป็นความเห็นและทัศนะของแต่ละคนไป

4. การอภิปรายแบบซิมโพเซียม (Symposium) การอภิปรายแบบนี้คล้ายกับการอภิปรายหมู่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน วิธีการคือ ทุกคนพูดเรื่องเดียวกัน แต่แบ่งกันพูดคนละตอน เช่น ถ้าพูดเรื่อง “อ้อย” คนที่หนึ่งอาจพูดเรื่องพันธุ์อ้อย คนที่สองพูดเรื่องการปลูก คนที่สามพูดเรื่องปุ๋ยและการเก็บเกี่ยว เป็นต้น โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) เป็นผู้คอยเชื่อมโยงและประสานเรื่องให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น

5. การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือมีความรอบรู้ในสาขาวิชา (Conference) เป็นการประชุมเพื่อหาแนวทาง คำอธิบาย ข้อยุติ เรื่องบางเรื่องที่ยังหาคำตอบไม่ได้ เช่น การประชุมเรื่อง “บทบาทของวิทยากรฝึกอบรม” “แนวทางการจัดหลักสูตรบริหาร” ฯลฯ ผู้เข้าร่วมประชุมมักเป็นผู้ที่มีความรู้ หรือทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น หรือ เพื่อแสดงผลงานในที่ประชุมทราบ เพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรัชญาหรือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของคนกับผู้อื่นที่เข้าร่วมประชุม

6. การประชุมทางวิชาการ (Institute) เป็นเทคนิคการประชุมเพื่ออบรมทางวิชาการของสถาบันมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ผู้เข้าร่วมประชุมมักเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในทางวิชาการ หรือประกอบอาชีพด้านนั้นๆ อยู่ มักจะประชุมกันเป็นสาขาวิชาไป เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนถ่ายทอด แนะนำความรู้ หรือเทคนิคใหม่ๆ ในสาขานั้นแก่ผู้เข้าร่วมการประชุม และมักมีผลการวิจัย ศึกษาค้นคว้าใหม่ๆ มาเสนอกันเป็นส่วนมาก และมักจัดโดยวิทยาลัย มหาวิทยาลัย โดยเรื่องมักเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ศึกษาค้นคว้าวิจัยของหน่วยงาน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยต่างๆ

7. การประชุมระดับหัวหน้า (Convention) เป็นการประชุมอบรมเฉพาะระดับหัวหน้า เช่น หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง หัวหน้าหมู่บ้าน หรือผู้แทน ฯลฯ เพื่อถกเถียงหรือ ปรัชญาหรือเพื่อแก้ไขปัญหา อภิปรายแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มต่างๆ ที่ได้เชิญ

เข้าประชุม ตลอดจนรับทราบนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง หรือยังไม่ทราบให้ทั่วถึง หัวหน้าเหล่านี้จะกลับไปดำเนินการ หรือชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกต่อหนึ่ง

8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำเอาไปใช้ไปปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย เช่น “การสัมมนาเชิงปฏิบัติการบัญชี” หรือ “การประชุมเชิงปฏิบัติการทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์” เป็นต้น คือ ต้องการเน้นหรือมีชั่วโมงทางการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายทั่วไป เป็นเทคนิคการอบรมชนิดหนึ่ง

9. การประชุมซินดิเคต (Syndicate) เป็นการประชุมแบบหนึ่งที่ใช้เพื่อการอบรมพัฒนาบุคคลและแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของหน่วยงานหรือสถาบันแห่งนั้น การพิจารณาตามข้อ 1 2 3 4 จะต้องทำอย่างละเอียดและกว้างขวางมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในระยะเวลาที่กำหนดให้ ในกรณีที่น่าจะเป็นจะต้องกันกว่าเอกสารหรือสัมภาษณ์บุคคลบางคน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงบางประการประกอบการพิจารณา ประธานอาจมอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มไปดำเนินการได้

10. การสัมมนา (Seminar) มีลักษณะคล้ายกับการประชุมซินดิเคต แต่มีลักษณะของการพิจารณาปัญหาที่กว้างกว่าการประชุมแบบซินดิเคต เช่น “การสัมมนาการบริหารมหาวิทยาลัย” แต่ถ้าเป็นการประชุมแบบซินดิเคต จะมุ่งประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นจุด เช่น การประชุมซินดิเคต เรื่อง “การบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” หรือ “การบริหารของคณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” ซึ่งในการพิจารณาปัญหาลดจนแนวทางแก้ไข จะแก้ไขด้วยสภาพปัญหา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เท่านั้น ใช้แก้ไขปัญหามหาวิทยาลัยอื่นไม่ได้ผล หรือการแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก็เป็นเรื่องของคณะเกษตร แม้คณะอื่นซึ่งอยู่ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก็จะนำผลของการแก้ไขปัญหามาแบบซินดิเคต ของคณะเกษตร ไปแก้ไขไม่ได้ผลหรือไม่ตรงจุดเท่ากับคณะเกษตร จะเห็นได้ว่าเป็นการพิจารณาโดยเฉพาะเจาะจงที่เป็นปัญหาของหน่วยงานนั้น โดยคนของหน่วยงานนั้น

11. การอภิปรายแบบพหุจิตวิสัย (Colloquy) เป็นการอภิปรายปัญหาที่มีลักษณะที่ผู้อภิปรายมีฝ่ายหนึ่งถามปัญหา ฝ่ายหนึ่งตอบ อาจเป็นฝ่ายละ 2-3 คน ซึ่งผู้ตอบมักเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะเหมือนการพูดคุยกัน ไม่เป็นทางการเหมือนการอภิปรายอย่างอื่น มีลักษณะให้ผู้ฟังได้มีส่วนร่วมมากๆ บรรยายความเป็นกันเอง

12. การตั้งเป็นคณะกรรมการ (Committee) เป็นการประชุมของกลุ่มคนที่เป็นกรรมการเพื่อปรึกษาหารือกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ โดยบุคคลคนเดียว เพื่อช่วยกันวางแผน วางโครงการการดำเนินงาน การศึกษาปัญหา การแก้ปัญหา การประเมินผล ควบคุมกำกับกับการดำเนินงาน

13. คณะทำงาน (Working Group) เป็นกลุ่มคณะกรรมการเช่นเดียวกัน คณะกรรมการ (Committee) แต่คณะกรรมการอาจเพียงแค่คิดมิได้เป็นผู้รับผิดชอบในการทำงาน หรือดำเนินการ จึงมักตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการต่อจากคณะกรรมการ เพื่อเป็นผู้ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

14. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing or Sociodrama) คือ การจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงบทบาทในสถานการณ์จริงๆ อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย แสดงกิจกรรมที่เป็นจริง เช่น การต้อนรับ การพูดโทรศัพท์ การลงบัญชีเงินฝากของธนาคาร คือ ให้ลงบัญชีปฏิบัติจริง มีการตรวจ และให้คำแนะนำ เพื่อให้ปฏิบัติได้เหมือนจริง อาจใช้เทคนิคอื่นๆ ประกอบด้วย

15. การศึกษาจากกรณี (Case Study) เป็นการนำปัญหาจริงนำมาเขียนเป็นเรื่องเปลี่ยนชื่อคน สถานที่ อาจใช้การอ่านให้ฟัง หรืออ่านจากกรณีที่พิมพ์ให้อ่าน เป็นเรื่องที่รวบรวมจากเหตุการณ์เรื่องราว เพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดประสบการณ์ทางอ้อม ฝึกการพิจารณา ตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ศึกษาถึงรายละเอียด ลองวิเคราะห์ปัญหาว่าเกิดจากอะไร จะแก้ อย่างไร ตัดสินใจอย่างไร ภายใต้การแนะนำช่วยเหลือจากวิทยากร อาจใช้เทคนิคนี้สลับวิธีการอื่น เช่น การบรรยาย เมื่อบรรยายแล้วเริ่มวงแหวนหวนนอน ฯลฯ

16. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) เป็นการประชุมกลุ่มย่อย ตั้งแต่ 6 – 20 คน ในเรื่องใดที่กำหนดให้หรือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อสรุปผลแนวทางแก้ปัญหา แสวงหาข้อยุติภายใต้ การนำของประธานกลุ่ม มีเลขานุการเป็นผู้บันทึก และสรุปข้อเสนอแนะ เหมาะกับเรื่องใหญ่ที่มี หัวข้อย่อยที่ต้องการแก้ปัญหาหลายเรื่อง

17. การระดมความคิด (Brain Storming) การระดมความคิดเป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้ ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่ทุกมุมไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูก เป็นความคิด คำแนะนำสั้นๆอาจเป็นการพูด หรือการเขียนในกระดาษ ใช้เวลาตั้งแต่ 1 – 10 นาที แล้วรวบรวม จัดลำดับคัดเอาแต่เฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไว้ใช้ หรือเสนอที่ประชุมใหญ่

18. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการกลุ่ม (Sensitivity Training) เป็นการฝึกอบรมด้านการฝึกประสาทสัมผัสความรู้สึกของบุคคล จากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อันจะมีผลกระทบต่อผู้อื่น คือ ฝึกหัดคนให้รู้จัก รู้ร้อน รู้เย็น ต่อความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรม ที่จะเกิด และแสดงออกจากผู้อื่น ผู้ควบคุมกลุ่มจะต้องพยายามมีบทบาทน้อยที่สุด เพียงแต่คอย สังเกตพฤติกรรมอธิบาย แก้ปัญหา และความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความไวต่อความรู้สึกของแต่ละคน ให้ มีทักษะในการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อตนเอง จะแสดงพฤติกรรมออกได้อย่างเหมาะสม

19. ทัศนศึกษา (Field Trip) การนำผู้เข้ารับการอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่น นอกเหนือไปจากการสอนในสถานอบรมตามปกติ เพื่อให้เห็นของจริง สถานการณ์ การปฏิบัติ ทำงานจริงในเรื่องที่อบรม ควรบอกหรือตั้งข้อสังเกตในสิ่งที่จะไปดู เมื่อไปดูมาแล้วอาจให้เขียน

รายงาน หรือจัดให้มีการอภิปรายสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ และสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย

20. การสาธิตวิธี (Method Demonstration) เป็นการนำเอาของจริงมาแสดงวิธีทำให้ผู้เข้าอบรมเห็นของจริง กระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการใช้เครื่องมือ ต้องจัดให้ผู้อบรมเห็นการทำงานอย่างชัดเจน เหมาะกับกลุ่มเล็กๆ เหมาะกับงานที่ต้องปฏิบัติใช้การบรรยายไม่ได้ผล ในทางปฏิบัติ หรืออาจใช้ประกอบการบรรยาย การอภิปราย หลังจากนั้นควรมีการให้ฝึกปฏิบัติจริง โดยการใช้บทบาทสมมติด้วยก็ได้

21. การสาธิตแบบแสดงผล (Result Demonstration) ต่างกับการสาธิตวิธีที่ไม่ต้องแสดงวิธี ขั้นตอนการทำให้เห็น มีลักษณะการจงใจให้ดำเนินการตามปฏิบัติตาม เช่น การอบรม การเลี้ยงปลา แล้วนำชมบ่อปลา หรือความสะอาดสถานที่บริเวณของโรงแรมชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นว่าที่สะอาดนั้น สะอาดอย่างไร เรียบร้อยอย่างไร เป็นการได้ทัศนศึกษาไปในตัวด้วย

22. การให้ทำโครงการจริง (Live Project or Group Work) เป็นวิธีการคล้ายกับทำแบบฝึกหัด แต่เป็นแบบฝึกหัดที่ทำจริง ไม่ใช่ทำในสมุด โดยวิทยากรอาจกำหนดให้ไปทำงาน โดยกำหนดขอบเขต เรื่องรายละเอียดที่จะให้ทำหรือแนวทางปฏิบัติ โดยประยุกต์จากหลักวิชาการ ที่ศึกษาอบรม อาจทำเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม

23. การให้ทำแบบฝึกหัด (Exercise) โดยการกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหา หลักจากการบรรยาย อาจตั้งโจทย์ปัญหา ให้ฝึกหัดแก้ปัญหานั้นกระดาน การทดลองโดยการปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

24. เกมการบริหาร (Management) เป็นการสร้างเกมหรือการเล่น เป็นเกมในการตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีบริหาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจสั่งการ การสังเกต การฝึกหัดโดยใช้เกมส์ อาจมีการแข่งขันกับกลุ่มอื่นๆ มีการแพ้ ชนะ อาจมีการแข่งขันในเวลาจำกัด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การแข่งขันการตัดสินใจ แข่งขันการดำเนินการบริหาร การดำเนินธุรกิจ เป็นต้น

25. การฝึกการบริหารในเวลาจำกัด (In Basket Training) เป็นการฝึกหัดการบริหารโดยการนำเรื่องจริงที่นักบริหารจะต้องสั่งการมาใส่ในแฟ้ม แล้วให้ตัดสินใจสั่งการในเรื่องที่เป็นปัญหาต่างๆ ในเวลาจำกัด รวมทั้งการสั่งงาน การอนุมัติ การแบ่งงาน มอบหมายงาน ฯลฯ ในขณะที่ตนเองก็มีภาระด่วน ต้องเดินทางหรือไปประชุม ฯลฯ

26. การประชุมโต๊ะกลม (Panel or Round Table) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ฟัง เป็นเทคนิคซึ่งให้ผู้อภิปราย 4-6 อภิปรายหัวข้อเรื่องที่กำหนดบนโต๊ะรูปกลม มีลักษณะแสดงทัศนะความคิดเห็นมากกว่าข้อเท็จจริง โดยการจัดให้ผู้อภิปรายเห็นหน้ากัน ผู้ฟังเป็นผู้อภิปราย มีผู้นำอภิปรายแนะนำผู้อภิปราย และสอบถามปัญหา และควบคุมการอภิปราย เป็นผู้

เตรียมผู้แทนกลุ่มผู้ฟัง ถามปัญหา และคอยจับประเด็น และสรุป เมื่อการอภิปรายดำเนินไปแล้วประมาณครึ่งชั่วโมง

27. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นเทคนิคที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในห้องเรียนที่แตกฉาน มีข้อคิดทางประสบการณ์กับวิชาที่เรียนในห้องอบรม ใช้เมื่อต้องการทราบว่าประชาชนเขาคิดอย่างไร เขากำหนดอย่างไรที่เป็นจริงๆ อยู่ในขณะนั้นหรือทำไมเขาไม่ทำอย่างนั้น ทำไมเขาไม่ทำอย่างนี้ มีเหตุผลอย่างไร กำหนดให้แต่ละคนไปสัมภาษณ์ในหัวข้อที่กำหนด เตรียมคำถามสั้นๆ แนวของเรื่อง อาจสัมภาษณ์เดี่ยวหรือเป็นกลุ่ม แล้วนำมาเสนอในชั้น สรุปรวบรวมเป็นเรื่องรวกกันทั้งหมดทั้งวิชา

28. เทคนิคแบบห้องค้นคว้าทดลอง (Laboratory) เป็นการฝึกปฏิบัติที่เอาทฤษฎี หลักการ และวิธีการที่เรียนเอาไปฝึกปฏิบัติ เพื่อจะฝึกการปรับใช้ การประยุกต์ ทฤษฎี เพื่อให้คำแนะนำที่สมบูรณ์แบบ พัฒนาความคิดและทักษะ ตลอดจนการสังเกตการณ์ พฤติกรรม กระบวนการที่เกิดขึ้น

วิธีดำเนินการต้องเตรียมบทเรียนสำหรับบทเรียนแต่ละบท ที่จะต้องปฏิบัติอย่างเห็นเด่นชัด ตั้งวัตถุประสงค์ ตั้งเกณฑ์การปฏิบัติ การลำดับก่อนหลังของการค้นคว้า ทดลอง จะใช้วัสดุ เครื่องมืออะไร เวลาใด และเท่าไร บันทึกสถิติ อันตราย ความยากง่าย และการประเมินผล

พิจารณาสิ่งที่จะต้องป้องกันอุบัติเหตุการช่วยเหลือก่อนเข้าปฏิบัติการ การแบ่งกลุ่มหรือรายตัว ข้อดี คือ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องรายตัว ให้คำแนะนำข้อแก้ไขได้ ทำให้วิทยากรทราบ จุดอ่อน จุดแข็งของแต่ละคน

29. การสอนแบบตัวต่อตัว (Coaching) เรื่องบางเรื่องต้องใช้การสอน การอบรมเป็นรายตัว จะพบมากในหัวหน้างานที่ต้องสอนแนะนำการทำงานเป็นรายตัว หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ เช่น ในเรื่องของการร่างหนังสือ เมื่ออธิบายเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อแต่ละคนไปพิมพ์มาแล้ว หัวหน้างานจะสอนแนะนำเป็นรายคน การขั้บรถยนต์ การควบคุมเครื่องจักร การพิมพ์ดีด การเก็บเรื่องเข้าแฟ้ม ฯลฯ เหมาะสำหรับผู้เข้าทำงานใหม่ สอนโดยใช้สถานการณ์จริงที่ปฏิบัติ อาจใช้วิธีการ หรืออุปกรณ์อื่นช่วยด้วย

30. การสอนสำเร็จรูป (Program Instruction) การสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการสอนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยการสอนของเครื่องมือ หรือหนังสือ (Programed Textbooks) ที่เตรียมบทเรียนคำถาม คำตอบ อธิบายให้บทวนกลับไปกลับมา จนเกิดความเข้าใจ มีขั้นตอนการสอนตั้งแต่ง่ายจากพื้นฐาน ค่อยๆ ยากขึ้นยากขึ้น จากบทที่ 1 ไปเรื่อยๆ เมื่อจบบทจบตอนจะมีคำถามข้อสอบ ประเมินผลในสิ่งที่ผู้เรียนอาจยังเข้าใจผิด มักจัดทำขึ้นโดยคณะวิชาการ บริษัท เป็นการสอนสำเร็จรูปโดยเครื่องมือ หรือหนังสือที่จัดทำขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อจะใช้เครื่องมือหรือหนังสือสอนแทนครู

31. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทำกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

32. เทคนิคการจัดทีมผู้ฟัง (Listening Team) การจัดกลุ่มให้เป็นผู้ฟังในการสอน การอบรม และให้ทำหน้าที่จดบันทึก ฝึกหัดการจับประเด็น บันทึก การเรียบเรียง ให้ได้เนื้อหาประเด็นสำคัญของเรื่อง ให้ทำหน้าที่ฟัง และจดบันทึก ทำรายงาน (Report) ส่งหรือรายงานที่ประชุม

33. กลุ่มซักถาม (Audience Reaction Group) การฝึกหัดหรือจัดกลุ่มผู้อบรมให้มีหน้าที่ซักถาม ประเด็นปัญหา ทำให้ต้องตั้งใจฟัง และฝึกหัดการจับประเด็น การถามอย่างสุภาพ นุ่มนวล ให้เกิดความกระจำ จดบันทึกคำถาม คำตอบ และสรุประหว่างที่วิทยากรบรรยาย เพื่อรายงานต่อที่ประชุม ตอนท้ายรายงานเป็นการฝึกหัดการตั้งใจฟัง สมาธิในการฟัง การเรียน

34. วิธีประสบเหตุการณ์ (Incident Method) วิธีนี้เหมาะสำหรับการอบรมเจ้าหน้าที่ระดับต่ำ ซึ่งนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากบุคคล สถานการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากกว่าวิธีการสร้างความคิด มโนภาพที่กว้างไกล วิทยากรจะช่วยแยกแยะรายละเอียด

จากจุดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นถูกยกขึ้นมา วิทยากรจะรวบรวมคำถาม และให้กลุ่มฝึกหัดตัดสินใจ ตกแกลงกัน หาข้อยุติเรื่องราวเหตุการณ์นั้น รวมทั้งประเมินการกระทำพฤติกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ถูกต้องเหมาะสม

35. การแสดงละครสั้น (Skit or Playlet) เป็นการแสดงละครสั้นจากเรื่องที่เรียนในชั้น มีการซักซ้อมการแสดง เขียนบทการแสดง เพื่อจะเป็นการขยายมโนภาพ อธิบายในบางเรื่องให้ละเอียด และกว้างขวางเข้าใจ และจดจำได้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องที่เข้าใจยาก

การแนะนำเรื่อง และให้ผู้ฟังตั้งปัญหาถาม ถ้ายังไม่เข้าใจ หรือสงสัยเรื่องจากละครการแสดงละครสั้นนี้ อาจจับเพียงบางตอนของเรื่องที่เข้าใจยาก ข้อระวังคือ ต้องให้ละครมีคุณค่าในการอธิบายสิ่งที่เข้าใจยาก อย่าแสดงในเรื่องง่ายๆ ที่ใครๆ ก็รู้ คนจะรู้เรื่องโดยตลอด โดยที่ยังแสดงไม่จบ เป็นการเสียเวลาสิ้นเปลือง ผู้ชมไม่เห็นคุณค่า

36. การชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ (Forum) เป็นเทคนิคการชี้แจงพูดคุยกับผู้ฟังระหว่างวิทยากรคนหนึ่ง หรือสองคนพูด หรือชี้แจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นปัญหา หรือข้อขัดข้องใจกับประชาชน จะใช้เมื่อเกิดการขัดแย้ง สงสัยในเรื่องต่างๆ หรือความคิดเห็นไม่ตรงกัน ควรเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการพูด ถ้ามี 2 คน จะต้องไม่หักล้าง หรือขัดแย้งกัน ไม่เหมือนการโต้ว่าที่

จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามโดยเจาะจงวิทยากรคนไหนก็ได้ ข้อดีก็คือ สามารถทำความเข้าใจในปัญหาต่างๆ ให้หมดสิ้นไป การอภิปรายน่าสนใจเพราะเป็นปัญหาข้อขัดแย้ง ฉะนั้นความสำเร็จซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของวิทยากร

37. การฝึกงาน การส่งคนไปฝึกงาน ไม่ใช่ส่งไปฝึกเพื่อให้ทำเป็นอย่างเดียว แต่ต้องฝึกให้ใช้สมอง สติปัญญาไปด้วย

ธีระ (2538) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้าฝึกอบรมเป็นหลักแบ่งได้ ดังนี้

1.1 ยึดวิทยากรเป็นหลักหรือเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ เทคนิคการบรรยายและเทคนิคการสาธิต

1.2 ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักหรือเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การอภิปรายเป็นกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา เกม การระดมสมอง การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การศึกษาโดยอิสระกลุ่มที่ปราศจากผู้นำ และการฝึกกระทบความรู้สึก

2. การฝึกอบรมโดยยึดลักษณะของการกระทำเป็นหลัก แบ่งได้ ดังนี้

2.1 การบอกกล่าว ได้แก่ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา

2.2 การกระทำ ได้แก่ การระดมสมอง การแนะนำงาน

2.3 การแสดง ได้แก่ การสร้างสถานการณ์จำลอง การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาดูงานนอกสถานที่

3. การฝึกอบรมโดยยึดสื่อประกอบการฝึกอบรมเป็นหลักแบ่งได้ ดังนี้

3.1 การใช้วิทยากรเป็นสื่อ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะกรรมการบรรยายเป็นกลุ่มย่อย

3.2 การใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสื่อ ได้แก่ การระดมสมอง กรณีศึกษา การประชุมปรึกษา การอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.3 การเรียนเป็นรายบุคคล ได้แก่ การสอนแนะ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การเรียนทางไปรษณีย์ บทเรียนสำเร็จรูป

3.4 การใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นสื่อ ได้แก่ ภาพยนตร์ สไลด์ แผ่นโปร่งใส

4. การฝึกอบรมโดยยึดประเภทวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแบ่งได้ ดังนี้

4.1 การให้ความรู้ ความเข้าใจ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การบรรยายกลุ่มย่อย การประชุมปรึกษาหารือ การทัศนศึกษา โครงการศึกษา การสอนแบบแนะนำงาน บทเรียนสำเร็จรูป การระดมสมอง การสัมมนา

4.2 การให้ทักษะ / ความชำนาญ ได้แก่ การสาธิต การเป็นลูกมือ การฝึกปฏิบัติ การฝึกขณะปฏิบัติงาน วิธีประสบการณ์ เกมการบริหาร การสอนแนะ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การใช้สถานการณ์จำลอง

4.3 การให้เจตคติ ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา การอภิปรายกลุ่ม การสร้างสถานการณ์จำลอง เกมการบริหาร การฝึกกระแทกความรู้สึก การฝึกปฏิบัติ วิธีประสบการณ์ การสังเกตพฤติกรรม

พิชัย (2543) ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคแบบห้องเรียน ได้แก่ การบรรยาย การระดมสมอง การปฐนาวิชันนา (Colloquy) การอภิปรายเป็นคณะ การบรรยายเป็นคณะ (Symposium) การสาธิต
2. เทคนิคแบบกลุ่ม ได้แก่ กรณีศึกษา วิธีประสบเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Process) การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In basket) การประชุมแบบผึ้ง (Buzz Group) การอภิปรายเป็นกลุ่ม/คณะ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมในลักษณะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Forum) การฝึกอบรมแบบการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมของผู้อื่น (Sensitivity Training) การจำลองสถานการณ์ เกม การฝึกอบรมตามตัวแบบหรือ รูปแบบ (Models) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาคลินิก การประชุมซินดิเกต (Syndicates) การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน (Transactional Analysis)
3. การสอนงาน การฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงาน การฝึกอบรมโดยวิธีการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมโดยวิธีสร้างความสัมพันธ์ในงาน การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริง การฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช (Coaching)
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การสอนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การศึกษาทางไปรษณีย์
5. เทคนิคการสังเกตการณ์ เช่น ทักษะศึกษา การร่วมจัดทำระบบกับผู้จัดการ (Secondment and Attachment)

สมคิด (2544) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้
 - 1.1 การบรรยาย (Lecture) ในการบรรยาย วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่างๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวีดิโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม
 - 1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประธาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคน หลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.3 การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium) เป็นการบรรยายแบบ มีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2 – 6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยาย การชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่นำหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่างๆได้

1.4 การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ นาฏศิลป์ และขับร้อง

1.5 การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริงๆ

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

2.1 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใดๆในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

2.2 การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) บางครั้งเรียกว่าบูชชกรุป (Buzz group) หรือฟิลลิป 6-6 (Phillip 6-6) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการศึกษาเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด วิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ สำหรับการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 นั้นเป็นการจัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็วโดยผู้เข้ารับการศึกษาที่นั่งอยู่ในห้องประชุมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังคน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลับกลุ่มกลับที่เดิม

2.3 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้อสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็กๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการศึกษาจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษกรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ก็ได้

2.4 การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

2.5 เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการศึกษาแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบแก้ปัญหา

2.7 การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกัน แล้วพบปัญหาที่เหมือนกัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อน แล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

2.8 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

2.9 การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการอบรมได้ปฏิบัติงานจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

2.10 การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสดๆร้อนๆแล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่นๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์การ

2.11 กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะ ร่วมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้นๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อบ่มเพาะทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

สรุปว่าการฝึกอบรมนั้นมีหลายวิธี ได้แก่

1. การฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้าฝึกอบรมเป็นหลัก
2. การฝึกอบรมโดยยึดลักษณะของการกระทำเป็นหลัก
3. การฝึกอบรมโดยยึดสื่อประกอบการฝึกอบรมเป็นหลัก
4. การฝึกอบรมโดยยึดประเภทวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาผู้ใหญ่หรือผู้ทำงานแล้ว ย่อมแตกต่างกับการเรียนของนักเรียนทั่วไปๆ เพราะวัยและประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน ทำให้มีรายละเอียดในการจัดการฝึกอบรมไม่เหมือนกันด้วย ตามรายละเอียด ดังนี้ (วิจิตร, 2537)

ข้อพิจารณา

1. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน (Strong Desire to Learn) จะเรียนได้ดี
2. ผู้ใหญ่จะเรียน เมื่อเผชิญปัญหาที่ตนแก้ไม่ได้ สิ่งที่เรียนเป็นประโยชน์ มีสาระนำไปใช้ปฏิบัติในชีวิตจริงได้ผล จะเลือกสนใจเฉพาะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่นั่น
3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ต้องการการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ลงมือปฏิบัติ จะดีกว่านั่งฟังบรรยายนานๆ หรือท่องจำ
4. ผู้ใหญ่จะเรียนได้มากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ชอบการสอนช้าๆ ไม่ชอบเร็ว ไม่ชอบการจำ การสอบ สิ่งใดที่น่าสนใจจะจด จะจำ สิ่งที่ไม่สนใจจะไม่จดและไม่สนใจ
5. ประสบการณ์พื้นฐานสติปัญญา ปัญหาด้านสุขภาพ อุนิสัย มีผลต่อการเรียนรู้ช้า หรือเร็วของผู้ใหญ่
6. บรรยากาศของการเรียนการอบรมต้องมีลักษณะเป็นกันเอง อย่าให้เป็นทางการ หรือมีลักษณะบังคับ ข่มขู่มาก ระเบียบเกินความจำเป็น ผู้ใหญ่จะไม่ชอบ การอบรมจะไม่ได้ผล
7. การสอนผู้ใหญ่ควรใช้วิธีการหลายๆวิธี และใช้วิธีการที่เขาชอบเพียงสองสามวิธีก็พอ การใช้วิธีการมากเกินไป หรือวิธีที่ไม่ชอบ ไม่เหมาะสม อาจไม่ได้ผล
8. ผู้ใหญ่ต้องการเรียนโดยการแนะนำ แนะนำ ชูใจ ชมเชยให้กำลังใจ ไม่ชอบระเบียบ ไม่ชอบการสอบ เพราะกลัวเสียหน้า การประเมินผล ควรทำอย่างลับ ใช้วิธีสังเกต จัดอันดับอย่างลับๆ เฉพาะผู้สอนไม่เปิดเผย

9. การสอนผู้ใหญ่ต้องอดทน ใจเย็น ผู้ใหญ่ไม่ชอบให้ใครไม่เคารพนับถือ ไม่ชอบให้ใครดูถูกเหยียดหยามก้าวร้าว แต่ขณะเดียวกัน ผู้ใหญ่บางคนมักก้าวร้าว แสดงกริยามารยาทไม่ให้เกียรติ และเคารพนับถือผู้อื่น

10. พยายามกระตุ้น ให้กำลังใจ โดยการให้คำชมเชย อย่างสม่ำเสมอ จะได้ผล และเป็นกำลังใจแก่ผู้ใหญ่

ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

1. สิ่งที่แสดงหรือสอนต่อผู้ใหญ่ต้องชัดเจนอย่าให้เคลือบแฝงผู้สอนต้องมีประสบการณ์สูง
2. การสอนต้องทบทวน สรุปบ่อยๆ อธิบาย ทำให้ดู ขณะสอน แสดงให้ดูอีกครั้ง ให้ผู้เรียนลองพูดขึ้นตอนต่างๆ ด้วยปากเปล่า ผู้ฝึกพูด และทำปฏิบัติประกอบการพูดด้วย ผู้ฝึกชี้จุดที่ทำได้ให้ทำให้ง่าย ปลดปล่อยให้ทำด้วยตนเอง ชี้ บอก ข้อผิดพลาด ทำให้ดูซ้ำอีกครั้ง และให้ทำเองอีกครั้ง
3. ทศนคติและจิตใจของผู้เข้ารับการอบรม ต้องพร้อมที่จะเรียนโดยมีประโยชน์ที่จะได้รับคือ
 - 3.1 สิ่งจูงใจที่มีใช้สิ่งของ (Non Material Incentive) ชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจที่จะได้รับจากการเรียน
 - 3.2 สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของ (Material Incentive) เช่น จะมีกำไรมากขึ้น เพิ่มรายได้ มีผลประโยชน์ เงินเดือน ตำแหน่ง ประกาศนียบัตร
4. การจัดการอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมพอใจ มีอุปกรณ์ดี บรรยากาศเต็มไปด้วยการให้เกียรติเคารพนับถือ เห็นอกเห็นใจ ให้อภัย เป็นกันเอง ฯลฯ

สิ่งที่เป็อุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่จะเรียนได้ไม่ดีถ้า

1. ผู้ใหญ่มีปมด้อย
2. เมื่อได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน
3. เมื่อผู้ใหญ่ขาดความอดทนในการเรียน
4. เมื่อผู้ใหญ่มีความกังวลต่อผลการเรียน
5. เมื่อผู้ใหญ่ขาดความสนใจในหัวข้อที่เรียน หรือเรื่องที่เรียน
6. เมื่อเหตุนอกกายทางกายและจิตใจ ปัญหาทางครอบครัว

7. ไม่ได้รับความพอใจจากการบรรยาย การนำอภิปราย มีทัศนคติไม่ดีต่อผู้บรรยาย
การอบรม

8. ร่างกายไม่แข็งแรง
9. ผู้ใหญ่มีปัญหามาก ในเรื่อง อาชีพ ครอบครัว
10. อาจเป็นโอกาสสุดท้ายในการศึกษาเล่าเรียน
11. เป็นการคุ้มค่า ถ้าให้การศึกษาแก่เขา

ขั้นตอนในการสอนผู้ใหญ่

1. เรียกร้องความสนใจ (Draw Attentions) ชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อแก้ปัญหาชีวิต หรือการทำงาน
2. กระตุ้น (Stimulate) จูงใจ (Persuasion) ให้เกิดความกระตือรือร้น
3. กระตุ้นเตือน (Motivate) ให้กำลังใจ
4. หลีกเลี่ยงการกระทำให้เกิดความรู้สึก (Avoid Feeling)
5. ประเมินผล (Evaluation) ด้วยการสังเกตบ้าง อย่าเปิดเผย หรือวิจารณ์ในเชิงลบ แต่ในทางบวกทำได้

ผู้ที่จบจากการเล่าเรียน มาทำงานประกอบสัมมาอาชีพแล้ว และเมื่อเขากลับเข้ามารับการอบรมเพื่อเรียนรู้ วิชาความรู้ไปประกอบอาชีพการทำงานอีกครั้ง วิธีการสอนการอบรมแก่คนเหล่านี้ แตกต่างกับการสอน การเรียนรู้ของนักเรียนและนักศึกษาทั่วไป เพราะผู้ใหญ่เหล่านี้ผ่านการทำงาน ประกอบอาชีพ มีประสบการณ์การทำงาน สิ่งใดที่สอนถ้าเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของเขา เขาจะสนใจและตั้งใจเรียน แต่ถ้าสิ่งใดที่เขาไม่สามารถนำไปประยุกต์กับงานอาชีพของเขาแล้ว เขาจะไม่ค่อยสนใจ จากประสบการณ์ ความคิด ทัศนคติที่แตกต่างไปจากการสอนในโรงเรียนทั่วไปจึงควรทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้จะเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก

การเรียนรู้ได้ดีของผู้ใหญ่

1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อเขามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน ผู้ใหญ่ที่มาสมัครเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ต้องการคำแนะนำ ข่าวดาร เอกสาร แสดงว่าเขามีความปรารถนาความตั้งใจและพยายามที่จะทุ่มเทกำลังกายใจในการศึกษาเล่าเรียน

ผู้ใหญ่ประเภทนี้จะสอนได้ง่ายกว่าประเภทที่มีความคิดความตั้งใจที่สับสน ประเภทหลังเล ไม่แน่นอน จะต้องใช้วิธีเกลี้ยกล่อมกระตุ้น ซึ่งยากในการสอนและการอบรมมากกว่า

2. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีก็ต่อเมื่อมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การเรียนของผู้ใหญ่จะได้ผลดี เขาต้องมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายที่ชัดเจน เขาเรียนเพื่ออะไร เรียนแล้วจะเอาไปใช้ประโยชน์อะไรได้ ในการประกอบอาชีพของเขา เขาจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการเรียน เพื่อสนองความต้องการของเขาอย่างเด่นชัด เขาจึงจะเรียน เมื่อนั้นเขาจึงจะทุ่มเทและเกิดการกระทำที่จริงจังในการเรียนนั้น ผู้สอนจึงต้องชี้จุดหมายให้เขาเห็นอย่างชัดเจน

ผู้สอนต้องชี้ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมเพียงหนึ่งหรือสองเป้าหมายที่เห็นได้ชัดในแต่ละครั้ง เพื่อให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจได้ถูกต้อง อย่าให้เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ยาก หรือสับสนจนคลุมเครือที่จะเข้าใจ ในกรณีที่เขาไม่เข้าใจในเป้าหมาย พนักงานส่งเสริมอาจช่วยอธิบายและชี้แนะเพิ่มเติมได้อีก จนกระทั่งเขาเห็นว่ามีความจำเป็นและเป็นประโยชน์แก่เขาได้

3. ผู้ใหญ่จะเรียนได้เมื่อเขาดังใจจะเรียนและเรียนอย่างทุ่มเท ในการเรียนนั้นต้องมีการทุ่มเท ความพยายาม กำลังกายและกำลังใจในการเรียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะไม่มีใครเรียนแทนกันได้ ผู้เรียนต้องเรียนด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์และการเปลี่ยนแปลงแก่ตนเอง ในด้านความคิด ความสามารถ นิสัย และทักษะ โดยการฝึกปฏิบัติ การปฏิบัติไปที่ละขั้น ทีละตอน การทำและการฝึกปฏิบัติเท่านั้น จึงจะเป็นการเรียนรู้ การปฏิบัติติดต่อกันเป็นประจำ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา นิสัย ความจำ รวมทั้งการฝึกฝนจนไม่ลืม

ในการสอนผู้ใหญ่ไม่ควรเคร่งครัดในการปฏิบัติจนเกินไป เพราะจะเกิดความกดดัน อึดอัด กังวล เบื่อหน่าย ท้อถอย แต่เขาจะเกิดทักษะเอง เมื่อไปปฏิบัติงานในชีวิตจริงของเขา การอบรมจึงต้องพยายามให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น มีคุณภาพของฝีมือและผลงาน มีทั้งคุณภาพและปริมาณทำงานได้เร็วขึ้น นั่นจึงจะเป็นผลผลิตที่เกิดจากการเรียนที่เราพึงปรารถนา

4. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อได้รับความพอใจจากการเรียน ความพอใจของผู้ใหญ่เกิดจากการเรียนนั้น อาจเกิดจาก

4.1 ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อได้รับผลการเรียนเป็นที่น่าพอใจ ฉะนั้น ควรให้คำชมเชย ให้กำลังใจ อย่าตำหนิตะเยิน หรือวางเฉย เมื่อผู้ใหญ่ได้แสดงความสามารถ หรืออย่าทำให้ผู้ใหญ่เสียใจ กลุ้มใจ กังวลใจ น้อยใจ

ลักษณะของการเรียนของผู้ใหญ่นั้น จะสังเกตได้ว่า เขาเป็นผู้มีประสบการณ์ ฉะนั้นเขาฟังเฉพาะเรื่องที่เห็นว่าถูกต้องเป็นประโยชน์ บางครั้งชอบนั่งฟังมากกว่าที่จะจด และไม่ชอบการสอบหรือการวิจารณ์ต่างๆ อาจจะใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ ช่วยในการสอน ให้เป็นวิทยากรในบางเรื่องบางวิชาได้

4.2 การต้อนรับ การพุดจา การปฏิบัติ การเอาใจใส่ การให้เกียรติ ได้รับประโยชน์ เกียรติยศ ความเคารพนับถือจากการเรียน ผู้สอน วิทยากร

4.3 ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าได้รับรางวัล รางวัลอาจจะเป็นประกาศนียบัตร คำชมเชยในผลงานที่ทำ ฯลฯ

4.4 ความพอใจ พอใจในวิทยากร เนื้อหาวิชา เพื่อนร่วมการอบรม พอใจในผลงาน หรือความสำเร็จ ผลผลิตที่ปรากฏออกมา ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียน ได้ปรับปรุงกิจการงาน ที่ตนเองทำอยู่

ปัจจัยขบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ข้างต้น มีความสัมพันธ์กันอยู่ภายในตัวของมันเอง ในสถานการณ์เรียนรู้หนึ่งๆ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน ย่อมเกิดจากการตั้งเป้าหมายในการเรียนที่เราเห็นว่า คนเราต้องการจะทำอะไรย่อมกระตุ้นให้เกิดการกระทำอย่างมีเป้าหมาย การกระทำบ่อยๆ หรือซ้ำๆ ย่อมทำให้การเรียนรู้บังเกิดผล เมื่อการเรียนรู้บังเกิดผล ย่อมเกิดความพอใจ ความพอใจย่อมกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียนติดต่อกันไป ดังนี้ เป็นต้น

5. ความเฉลียวฉลาดและมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จะเลือกเรียนและเลือกสนใจสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ หลักวิธีการที่ปฏิบัติได้ผล แนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ ทฤษฎีที่หนักและรู้ลึกไม่เป็นประโยชน์ก็จะไม่สนใจ เนื่องจากความเฉลียวฉลาด และมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ ฉะนั้นวิทยากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เหนือผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จึงจะเลื่อมใสและให้ความเคารพนับถือ

6. ข้อจำกัดของผู้ใหญ่ในการศึกษาค้นคว้า ผู้ใหญ่ไม่ชอบการเรียนแบบนักเรียนที่ต้องท่อง และจดจำสิ่งที่ยุ่งยากมากเกินไปแต่ชอบการเรียนการศึกษาแบบธรรมชาติ ค่อยๆ เรียน ค่อยๆ รู้ ไม่รีบเร่ง และต้องการวิธีการเรียนรู้เป็นพิเศษที่มีมากปฏิบัติจริง ค่อยเป็นค่อยไป ต้องการการให้กำลังใจ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติที่ได้ผล แม้บางครั้งจะต้องให้ทำซ้ำแล้วซ้ำอีก สอนแล้วสอนอีก การให้ศึกษาโดยการอ่าน ค้นคว้าจากหนังสือมากมาย มักไม่ได้ผล แต่การอธิบาย และมีเอกสารประกอบง่ายและสั้นๆ จะได้ผล วิทยากรจึงต้องตระหนักและให้ความสนใจข้อจำกัดของผู้ใหญ่ในการศึกษาและค้นคว้า

สรุปว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะที่แตกต่างจากเด็ก ดังนั้นการฝึกอบรมครูจะต้องมีปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

เริงลักษณ์ (2529) ได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การจัดลำดับเนื้อหา กำหนดการฝึกอบรม

3. การเสริมสร้างหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดและเลือกวิทยากร การกำหนดตัวผู้เข้ารับการอบรม การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การกำหนดจัดหางบประมาณ

4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผลและติดตามการฝึกอบรม

พยอม (2534) สรุปขั้นตอนของการฝึกอบรม ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้าง ใครต้องการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้สนองวัตถุประสงค์นั้นๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร ควรจะแบ่งช่วงเนื้อหาในการอบรมเป็นกี่ระยะ
4. กำหนดวิธีการฝึกอบรมด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศ คุณสมบัติของวิทยากร และการจัดสรรงบประมาณ

5. การดำเนินการฝึกอบรม

6. การประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงครั้งต่อไป

สรุปว่าหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นตอนสำคัญซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ความจำเป็น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมหรือการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และการประเมินผลการฝึกอบรม

ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

“หลักสูตร” มาจากภาษาอังกฤษคำว่า “Curriculum” ซึ่งเป็นคำที่มาจากภาษาละติน คำว่า “Currere” ซึ่งหมายถึง “Racecourse” หรือ “ลู่วิ่ง” เมื่อนำมาใช้ในทางการศึกษาได้มีผู้ให้คำนิยามในลักษณะต่างๆ ดังนี้

Beauchamp (1981) ได้จำแนกความหมายของหลักสูตรเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางจัดการศึกษา ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดผลและประเมินผล
2. หลักสูตร หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับหลักสูตร ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การศึกษาระดับสูง
3. หลักสูตร หมายถึง ศาสตร์สาขาหนึ่งทางการศึกษา เป็นความหมายที่ใช้ในสถาบัน การศึกษาระดับสูง

สัจด (2528) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่บรรดานักการศึกษาทางสาขาหลักสูตรให้ไว้ โดยจะเห็นจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน
2. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่เด็ก
3. หลักสูตร คือ กิจกรรมการเรียนการสอน
4. หลักสูตร คือ สิ่งที่ตั้งคณาคดหมาย หรือมุ่งหวังจะให้เด็กได้รับ
5. หลักสูตร คือ สื่อกลางหรือวิถีทางที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายปลายทาง
6. หลักสูตร คือ ข้อผูกพันระหว่างนักเรียนกับครูและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน
7. หลักสูตร คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน

นิรมล และคณะ (2540) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ หรือผ่านการร่างอย่างเป็นระบบ

สรุปว่า หลักสูตร คือ กรอบในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ สำหรับหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นหลักสูตรประเภทหนึ่ง มีผู้กล่าวถึงความหมาย ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

กรมการฝึกหัดครู (2535) กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง โครงการ ฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งประมวลความรู้และประสบการณ์ที่องค์การฝึกอบรมจัดให้ผู้เข้ารับการฝึก อบรม ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่กำหนดไว้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พัฒนา (2541) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของโครงการการศึกษา

สรุปว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง เอกสารซึ่งประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการ ฝึกอบรม ถือเป็นกรอบในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายครอบคลุมถึงการร่างหลักสูตรขึ้นใหม่ และการปรับปรุง หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ในลักษณะต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้

สงัด (2532) ได้ลำดับขั้นของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
4. การกำหนดการวัดและประเมินผล
5. การนำหลักสูตรไปใช้
6. การประเมินผลหลักสูตร
7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

วิชัย (2537) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร จำแนกเป็น 3 ประการ คือ

1. ระบบการร่างหลักสูตร
2. ระบบการใช้หลักสูตร
3. ระบบการประเมินหลักสูตร

ทั้งสามระบบดังกล่าว จะสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน และมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การพัฒนา หลักสูตรจะมุ่งเน้นที่ระบบใดระบบหนึ่งไม่ได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้หลักสูตรไม่มีประสิทธิภาพ จะไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น การวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการสอน ควรจะ กระทำให้ครบวงจรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

นิรมล และคณะ (2543) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่า จะต้องมีการ ดำเนินการเป็นขั้นตอน ซึ่งขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรจะได้มาจากการตอบคำถามเหล่านี้ คือ

1. มีข้อมูลอะไรบ้างที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาหลักสูตร
2. มีผลที่คาดหวังอะไรบ้างจากการใช้หลักสูตร

3. จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวัง

4. จะพิจารณาอย่างไรว่าหลักสูตรนั้นบรรลุผลตามที่คาดหวังแล้ว

จากคำถามดังกล่าวข้างต้นได้นำไปสู่การกำหนดขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
ดังนี้

1. การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ในขั้นตอนนี้จะกระทำก่อนที่จะลงมือร่างหลักสูตร ข้อมูลที่ต้องวิเคราะห์และรวบรวม ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ ธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียน ลักษณะของสังคมและวัฒนธรรม
 2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการกำหนดความคาดหวังว่า ผู้ที่เรียนจบหลักสูตรนี้จะมีคุณลักษณะอย่างไร และความคาดหวังด้านอื่นว่าเมื่อใช้หลักสูตรแล้วจะได้รับผลอะไรบ้าง ซึ่งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะกำหนดไว้ก่อนที่จะเลือกเนื้อหาสาระบรรจุในหลักสูตร
 3. การเลือกและจัดลำดับเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การจัดเนื้อหาความรู้และเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งมีคุณลักษณะตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
 4. การกำหนดแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ การกำหนดวิธีการที่จะตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นับบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้แล้วหรือไม่
 5. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่ร่างเสร็จแล้ว และปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรงตรวจสอบหรืออาจจะทำการวิจัยเอกสารหลักสูตร ตลอดจนการทดลองใช้หลักสูตรแบบนำร่องโดยมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการทดลองในแต่ละระยะอย่างมีระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล แล้วปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนขึ้น
 6. การนำหลักสูตรไปใช้ คือการนำหลักสูตรไปลงมือปฏิบัติ หรือการนำหลักสูตรไปจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนรู้
 7. การประเมินผลการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรที่นำไปใช้แล้วนั้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายทั้งหมดหรือมากน้อยเพียงใด
 8. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จะกระทำเมื่อเรารู้ผลจากการประเมินผลการใช้หลักสูตรแล้ว ถ้าพบข้อบกพร่องก็จะต้องมีการปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตร
- การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น มีขั้นตอนไม่แตกต่างจากการพัฒนาหลักสูตรทั่วไป ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

วิจิตร (2537) ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามรายละเอียด ดังนี้

1. สำรวจ ตรวจสอบ วิเคราะห์สภาพปัญหา หมายถึง การที่ผู้ทำโครงการจะต้องศึกษาจากเอกสาร สอบถาม สัมภาษณ์ พูดคุย พิจารณาว่าหน่วยงานองค์การมีปัญหาอะไรบ้างที่จะแก้ไขด้วย การฝึกอบรม ยกตัวอย่างเช่น การรับและตอบโทรศัพท์ยังไม่ถูกต้อง พนักงานทำความสะอาดยังไม่สะอาด ใช้น้ำยา อุปกรณ์ที่ทำความสะอาดไม่ถูกต้อง การบริหารยังไม่ดี ความรู้ความเข้าใจในหน่วยงานยังไม่ดี ฯลฯ เหล่านี้ ล้วนเป็นข้อมูลที่จะนำมาสร้างหลักสูตร ทำเป็นโครงการฝึกอบรมได้ทั้งสิ้น บางครั้งหัวหน้า หน่วยงาน อาจบอกได้ถึงความต้องการให้ดำเนินการฝึกอบรม เรามีปัญหาอะไรบ้าง การสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงาน อาจทำได้ดังนี้ คือ

- 1.1 โดยการสังเกต มองหาสาเหตุ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือในองค์การ หน่วยงานนั้นๆ ที่เห็นว่าเป็นปัญหาจะต้องฝึกอบรม อาจสังเกตหลายครั้งก็จะได้ข้อมูลดียิ่งขึ้น
- 1.2 สำรวจ สัมภาษณ์ สอบถาม พูดคุย และสังเกตด้วยก็ได้
- 1.3 สอบถาม ความเห็นของหัวหน้าพนักงาน เกี่ยวกับปัญหา ฟังความเห็นของพนักงาน ลูกจ้าง ประชาชน เราก็จะได้ทราบข้อมูลที่เป็นปัญหาที่จะต้องทำการฝึกอบรม
- 1.4 ศึกษาจากการดำเนินการฝึกอบรมที่ผ่านมา ได้อบรมเรื่องใด ด้านใดบ้าง นำมาศึกษา วิเคราะห์ว่าโครงการใดควรจะดำเนินการต่อได้บ้าง

1.5 ศึกษาจากหน่วยงานอื่นที่มีการดำเนินการคล้ายกัน เหมือนกันกับหน่วยงานของเรา ก็อาจนำแนวคิด วิธีการมาปรับปรุงใช้กับงานของเราได้

2. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) หมายถึง ข้อบกพร่องต่างๆ ที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีประสิทธิภาพ การบริการไม่ดี ขาดความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ทักษะคติ พฤติกรรมในการทำงานยังไม่ถูกต้อง เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม หน่วยงานฝึกอบรมจะต้องดำเนินการฝึกอบรม

3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมว่ามีความตั้งใจมีความประสงค์ที่จะจัดการฝึกอบรมครั้งนี้ขึ้น เพื่อให้ได้ประโยชน์แก่หน่วยงานอย่างไรบ้าง วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะแสดงออกให้เห็นได้วัดได้ วัตถุประสงค์ชัดเจน ทุกคนอ่านแล้วเข้าใจไปในแนวเดียวกัน และมีความเป็นไปได้ เข้าใจเห็นด้วยสนับสนุนโครงการนี้

4. กำหนดวัตถุประสงค์ของวิชาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของวิชาโดยปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงาน วิทยากร เขียนขอบเขตให้กะทัดรัดเป็นข้อๆ เพื่อให้วิทยากรเตรียมเนื้อหา วิธีการสอน ตรงตามที่ต้องการ มิใช่ตรงตามความต้องการของวิทยากร ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานประจำ

5. กำหนดแนวทางฝึกอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าแนวทางที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงได้รับความรู้นี้จะต้องประกอบไปด้วยวิธีการอะไรบ้าง ใช้ทฤษฎีอะไร หลักการ

อะไรบ้างที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้มากที่สุด วิชาใดควรจะอยู่ก่อนหรือหลัง หลักสูตรการฝึกอบรมควรปรับปรุงแก้ไขจากของเดิมหรือไม่

6. กำหนดเทคนิควิธีการฝึกอบรมพิจารณาว่าจะใช้วิธีการใดในการฝึกอบรม จะใช้เทคนิคอย่างไรบ้างจึงจะเหมาะกับกลุ่ม ผู้เข้าอบรม เนื้อหาวิชาหลักสูตร จึงจะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้รับประโยชน์ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มากที่สุด การฝึกอบรมใดที่ระบุพฤติกรรมให้ลงมือฝึกหัดการจัดวิธีการฝึกอบรมก็จะต้องจัดเน้นไปทางสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือควรจะใช้การอภิปราย การแบ่งกลุ่ม แทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายตลอดเป็นต้น

7. กำหนดสถานที่ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมหากจัดไม่ดีไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนล้มเหลว เกิดความเสื่อมศรัทธา ห่อถอย เบื่อหน่ายทั้งผู้สอนและผู้เรียน จึงต้องเลือกจัด สร้างบรรยากาศของการเรียนการสอนไม่ให้เบื่อหน่ายได้

8. กำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยาการการเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่ไม่มีคุณสมบัติโดยพอเพียง ไม่สนใจหรือต่างระดับกันในสายการบังคับบัญชาจะทำให้เสียผลในการฝึกอบรม วิทยาการที่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่เคยได้รับการฝึกอบรมที่จะมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมก็จะทำให้โครงการฝึกอบรมเสียหาย หรือถึงกับล้มเหลวได้ ฉะนั้นวิทยากรจึงควรจะได้รับคัดเลือกมาอย่างดีที่จะมาสอนในโครงการ

9. กำหนดแนวทางและวิธีประเมินผล การประเมินผลเป็นกระบวนการในการพิจารณาคัดสินประเมินค่าของการฝึกอบรม ว่าสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นที่น่าพอใจเพียงไร จะใช้วิธีการอย่างไร เครื่องมืออะไรบ้างหรือจะต้องใช้หลายวิธีเช่น วิธีสังเกต สอบถาม ทดสอบ การให้ลงมือปฏิบัติจริง การให้กรอกแบบฟอร์ม แสดงความเห็น จะใช้แต่เพียงแบบกรอกคำถามมาพิจารณาไม่ได้ เพราะผู้กรอกจะเข้าข้างตนเอง และให้ร้ายผู้จัดได้ ฯลฯ

สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นอาศัยหลักการเดียวกันกับการพัฒนาหลักสูตรทั่วไป ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร โดยทำก่อนที่จะลงมือจัดทำหลักสูตร
2. การจัดทำหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรม ทำการตรวจสอบ และนำมาปรับแก้ไข

3. การทดลองใช้หลักสูตรและประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้และตรวจสอบว่าหลักสูตรที่นำไปใช้แล้วนั้นบรรลุตามจุดมุ่งหมาย มากน้อยเพียงใด เพื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ต่อไป

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้คือรูปแบบหนึ่งที่นิยมใช้ในปัจจุบัน คือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งมีผู้กำหนดความหมายในลักษณะต่างๆ ดังนี้

สุภาพร (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึงการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรที่พัฒนาหรือดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการ เรียกว่า หลักสูตรบูรณาการ ซึ่ง ธำรง (2542) กล่าวว่า หลักสูตรบูรณาการเป็นหลักสูตรที่นำเอาเนื้อหาของวิชาต่างๆ มาหลอมรวมกัน ทำให้เอกลักษณ์ของแต่ละวิชาหมดไป

สรุปว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการหมายถึง การจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาสาระต่างๆ เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความรู้ซึ่งเป็นการคิดรวบยอดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และสอดคล้องกับการดำรงชีวิตจริง

ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่แยกเป็นวิชาๆ ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนวิชาต่างๆ มาสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้ การเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดจากวิชาและประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากวิชาหนึ่งไปยังวิชาที่นำมาผสมผสาน (กรมวิชาการ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับ ปราโมทย์ (2543) ที่กล่าวว่าหลักสูตรบูรณาการมีความสำคัญคือช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ และสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนให้เข้ากับชีวิตจริงโดยมุ่งหวังเมื่อเรียนรู้สิ่งใดไปอย่าให้สิ่งนั้นแยกเป็นส่วนๆ ควรเชื่อมโยงบูรณาการกันทั้งหมดให้นักเรียนมองเห็นภาพรวมและเห็นตัวเอง รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และกระบวนการเรียนของวิชาหนึ่งอาจช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจในอีกวิชาหนึ่งได้ดีขึ้น นอกจากนั้นกรมวิชาการ (2545) ได้กำหนดถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการหลายประการ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกวิชา ได้ทำงานร่วมกันหรือร่วมมือกันบูรณาการความรู้
2. ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าในการนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

3. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในลักษณะองค์รวม/ภาพรวม มองเห็นความเชื่อมโยงของมวลความรู้และประสบการณ์

4. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว

5. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีจุดหมายและมีความหมาย

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

7. พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างไม่จำกัด

8. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ชุมชนเป็นแหล่งวิทยาการและร่วมพัฒนาชุมชนได้อย่าง

เหมาะสม

9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุปว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน

รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดดีจุดเด่นที่แตกต่างกัน ดังนั้นต้องเลือกใช้แต่ละรูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมต่างๆ และบริบทของสังคมในขณะนั้น จะส่งผลให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

Fogarty (1992) ได้จำแนกการบูรณาการออกเป็น 3 รูปแบบหลัก 10 รูปแบบย่อย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การบูรณาการภายในรายวิชา

1.1 Fragmented เป็นการบูรณาการแบบแยกรายวิชา ที่วิชาต่างๆ แยกออกจากกัน

1.2 Connected เป็นการบูรณาการภายในรายวิชา ซึ่งหัวข้อหนึ่งเชื่อมโยงไปยังหัวข้อหนึ่ง ความคิดรวบยอดหนึ่งไปยังอีกความคิดรวบยอดหนึ่ง เช่น เรียนเรื่องบวก เชื่อมโยงไปยังการคูณ

1.3 Nested เป็นการบูรณาการระหว่างทักษะต่างๆ ภายในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เช่น เชื่อมโยงทักษะทางสังคม ทักษะการจัดระบบข้อมูล และทักษะการคิด ในการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การบูรณาการระหว่างรายวิชา

2.1 Sequenced เป็นการบูรณาการระหว่างรายวิชา ซึ่งแต่ละวิชาต้องเรียงลำดับหัวข้อ

ให้มีความสอดคล้องกัน แต่ผู้สอนยังสอนในวิชาของตน เช่น ในขณะที่สอนเรื่องคำกริยาในวิชาภาษาไทย ในวิชาภาษาอังกฤษก็สอนเรื่อง Verb

2.2 Shared เป็นการบูรณาการโดยหาจุดร่วมระหว่างสองรายวิชา เช่น วิชาภาษาไทย และภาษาอังกฤษมีจุดร่วมคล้ายกันในเรื่อง ประเภทของคำ (Part of Speech) จากนั้นก็วางแผนและจัดการสอนร่วมกัน

2.3 Webbed เป็นการบูรณาการโดยการกำหนดประเด็น (Theme) ก่อนแล้วผู้สอนแต่ละวิชาต้องวางแผนให้สอดคล้องกับประเด็นดังกล่าว เช่น กำหนดประเด็นวันแม่ ผู้สอนวิชาภาษาไทย ก็กำหนดให้ผู้เรียนเขียนเรียงความเรื่องแม่ วิชาศิลปะก็ให้ผู้เรียนวาดภาพแม่ของตน ฯลฯ

2.4 Threaded เป็นการบูรณาการทักษะใดทักษะหนึ่ง มาเชื่อมโยงกับรายวิชาต่างๆ เช่น ผู้สอนรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ตั้งจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียน

2.5 Integrated เป็นการบูรณาการที่มีลักษณะคล้ายแบบ Shared แต่เป็นการหาจุดร่วมของรายวิชาต่างๆ ก่อนแล้วนำมาตั้งประเด็นที่หลัง ซึ่งตรงกันข้ามกับแบบ Webbed ที่มีการตั้งประเด็นก่อน และนำรายวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยง

3. การบูรณาการภายในตัวผู้เรียน

3.1 Immersed เป็นการบูรณาการความรู้ภายในตัวผู้เรียนเอง เช่น การทำโครงการปลูกพืชซึ่งผู้เรียนต้องใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ในการนับเมล็ดพันธุ์ ใช้ความรู้ทางภาษาไทยในการจดบันทึก ฯลฯ

3.2 Networked มีลักษณะคล้ายกับการบูรณาการแบบ Immersed แต่มีได้มาจากผู้เรียนเพียงคนเดียว ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ด้วย

กรมวิชาการ (2544) ได้จำแนกการบูรณาการเป็น 4 รูปแบบ ตามรายละเอียดดังนี้

1. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่างๆ กับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม นำเป็นต้น ครูผู้สอน สามารถเชื่อมโยงสาระ และกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ การวิเคราะห์ต่างๆ ทำให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ไปแสวงหาความรู้ความจริงจากหัวข้อเรื่องที่กำหนด

2. การบูรณาการแบบคู่ขนาน มีครูผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันจัดการเรียนการสอน โดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบคู่ขนาน เช่น ครูผู้สอนคนหนึ่งสอนวิทยาศาสตร์ เรื่องเงา ครูผู้สอนอีกคนอาจสอนคณิตศาสตร์ เรื่องการวัดระยะทาง โดยการวัดเงา คิดคำนวณในเรื่องเงาในช่วงเวลาต่างๆ จัดทำกราฟของเงาในระยะต่างๆ หรืออีกคนหนึ่งอาจให้ผู้เรียนเรียนรู้ศิลปะเรื่องเทคนิคการวาดรูปที่มีเงา

3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการในลักษณะนี้นำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชาหรือกลุ่มวิชา แต่ในบางเรื่อง ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน เช่น เรื่อง วันสิ่งแวดล้อมของชาติ ครูผู้สอนภาษาไทยจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ภาษา คำศัพท์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์จัดกิจกรรมค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ครูผู้สอนสังคมศึกษาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือทำกิจกรรมชมรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และครูผู้สอนสุขศึกษาอาจจัดให้จัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

4. การบูรณาการแบบโครงการ ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเป็นโครงการ โดยผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาการเรียนต่อเนื่องกันได้หลายชั่วโมง ด้วยการนำเอาจำนวนชั่วโมงของวิชาต่างๆ ที่ครูผู้สอนเคยสอนแยกกันนั้นมารวมเป็นเรื่องเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ในลักษณะของการสอนเป็นทีม เรียนเป็นทีม ในกรณีที่ต้องการเน้นทักษะบางเรื่องเป็นพิเศษ ครูผู้สอนสามารถแยกกันสอนได้ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายดนตรี กิจกรรมเข้าค่ายภาษาอังกฤษ กิจกรรมเข้าค่ายศิลปะ เป็นต้น

กรมวิชาการ (2548) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดการเรียนรู้ได้ทั้งการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

1. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการสาระต่างๆ ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเข้าด้วยกัน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สามารถบูรณาการสาระทั้ง 5 สาระ เข้าด้วยกัน โดยใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยทุกสาระ ได้แก่ สาระที่ 1 การอ่าน สาระที่ 2 การเขียน สาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษา และสาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม หรือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สามารถบูรณาการสาระที่ 1-5 กับสาระที่ 6 เข้าด้วยกัน โดยใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยสาระที่ 1 จำนวนและการดำเนินการกับสาระที่ 6 ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์ หรือใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยสาระที่ 2 การวัด กับสาระที่ 6 ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์

2. การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการสาระการเรียนรู้หลายๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกันใน 1 หน่วยการเรียนรู้ เช่น หน่วยการเรียนรู้: วิถีไทย ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีไทย การละเล่นไทย อาหารไทย การแต่งกายแบบไทย อาจประกอบด้วย 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ แต่หากให้นักเรียนนำเสนอผลงานในรูปแผ่นพับ หรือป้ายนิเทศเป็นภาษาอังกฤษ ก็จะมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศด้วย เป็นต้น

สรุปว่าการเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบเช่น การบูรณาการภายในรายวิชา การบูรณาการระหว่างรายวิชา และการบูรณาการภายในตัวผู้เรียน หรือ การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว การบูรณาการแบบคู่ขนาน การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการแบบโครงการ หรือ การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการบูรณาการการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำหน่วยการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือเป็นการบูรณาการระหว่างรายวิชาแบบ Webbed หรือเป็นการบูรณาการแบบสหวิทยาการ

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ ในลักษณะที่ผู้วิจัยกำหนดให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำ สามารถจัดทำได้หลายลักษณะซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน ตามรายละเอียด ดังนี้

ปรีชา (2544) กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นกำหนดประเด็น (Theme) ประเด็นที่ดัดขึ้นนั้นอาจตั้งเป็นหัวข้อ (Topic) ก็ได้ หรือเป็นความคิดรวบยอดหรือทักษะ หรือเจตคติก็ได้ในขั้นตั้งประเด็นนี้ ในการตั้งประเด็นนั้น ครูต้องเริ่มค้นหาประเด็นก่อน โดยวิเคราะห์จากหลักสูตรและบริบทของสังคม ไม่ใช่คิดจากวิชาใดวิชาหนึ่ง ส่วนใหญ่มาจากความคิดรวบยอดร่วมที่โรงเรียนวางไว้เป็นความคิดรวบยอดหลัก (Core Concept) เมื่อได้ประเด็นแล้ว ก็มาพิจารณาเทียบดูว่าในแต่ละวิชามีความคิดรวบยอดอะไรบ้างที่สอดคล้องกับความคิดรวบยอดหลักหรือประเด็นที่ตั้งไว้ สำหรับประเด็นที่ดัดขึ้นนั้นอาจตั้งเป็นหัวข้อ (Topic) หรือเป็นความคิดรวบยอด (Concept) หรือทักษะ (Skill) หรือเจตคติ (Attitude) ก็ได้ ประเด็นที่เป็นความคิดรวบยอดนั้นใช้ได้กับเนื้อหาวิชาที่หลากหลาย เช่น ถ้ากำหนดประเด็น “การประคอง” ขึ้น อาจเชื่อมโยงไปสู่วิชาต่างๆ ในการกำหนดประเด็นนั้น อาจกำหนดได้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1.1 ประเด็นที่กำหนดเป็นความคิดรวบยอดได้แก่ ความเป็นอิสระ การทำงานแบบร่วมมือ การท้าทาย ความขัดแย้ง การค้นพบ วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ธรรมชาติ

1.2 ประเด็นที่กำหนดเป็นปัญหาได้แก่ ตัวเอง สังคม ชุมชน ความสัมพันธ์ โลก สงคราม เพื่อนร่วมงาน

1.3 ประเด็นที่กำหนดเป็นปัญหาหรือตั้งเป็นคำถามก็ได้ ประเด็นที่กำหนดเป็นปัญหา ได้แก่ การนำกลับมาใช้ใหม่ การปฏิรูป ภัยแล้ง อุทกภัย สิ่งแวดล้อม เป็นพิษ วิกฤติพลังงาน ประเด็นที่ตั้งเป็นคำถามได้แก่ จะทำอย่างไรถ้าเศรษฐกิจตกต่ำ จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชนของเราอย่างไร จะช่วยกันแก้ปัญหาวิกฤติพลังงานได้อย่างไร

การกำหนดประเด็น อาจทำได้โดยครูช่วยกันตั้งประเด็นขึ้น โดยครูต้องเริ่มค้นหาประเด็นก่อน โดยพิจารณาจากหลักสูตรและบริบททางสังคม ไม่ใช่คิดจากวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ หรือโรงเรียนอาจเป็นผู้กำหนดประเด็นขึ้น โดยอาจศึกษาในบริบททางสังคมหรือมีเหตุการณ์หรือความจำเป็นหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมาตั้งเป็นประเด็นที่จะศึกษาโดยตั้งเป็นประเด็นขึ้น

เมื่อได้ประเด็นแล้ว จะต้องประเมินด้วยว่าประเด็นที่จะให้นักเรียนศึกษานั้นเป็นความคิดใหญ่ซึ่งอาจจะต้องสูญเสียความลึกซึ่งในเนื้อหาลงไปบ้าง ครูจะแก้ปัญหานี้อย่างไร ครูอาจแก้ปัญหาโดยสอนเนื้อหาในวิชาที่คิดว่าสูญเสียความลึกซึ่งในเนื้อหาเพิ่มเติมให้นักเรียน แต่ครูต้องคำนึงถึงด้วยว่าสิ่งที่นักเรียนได้จากการเรียนรู้ในประเด็นที่ครูกำหนดให้ด้วยการสอนแบบบูรณาการนั้นจะมีประโยชน์ต่อนักเรียนหรือไม่ นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้หรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าดีและทำให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้ ครูก็ควรใช้หลักสูตรแบบบูรณาการนี้ในการสอน

2. ขั้นการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ อาจสร้างได้ 3 รูปแบบ คือ

2.1 ครูแต่ละวิชาสอนวิชาของตนโดยให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แต่สอนในช่วงเดียวกัน เช่น กำหนดช่วงเวลาที่สอนประเด็นที่กำหนด ในช่วงเวลา 1 เดือน

2.2 ครูแต่ละวิชาวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ในการสอนประเด็นที่กำหนด

2.3 ครูแต่ละวิชาสอนตามวิชาของตนระยะหนึ่ง แล้วมาวางแผนร่วมกันในการสอนโครงการร่วมกัน

กรมวิชาการ (2548) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการควรได้มาจากการวิเคราะห์สถานศึกษาและผู้เรียนเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้ให้สนองต่อสภาพปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น

2. กำหนดสาระการเรียนรู้ เมื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการแล้ว จะเกิดกรอบความคิดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ ให้พิจารณากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับกรอบความคิด กิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยกำหนดให้มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ หลากๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้

3. พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้กับมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น จากสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้พิจารณาว่าเมื่อนักเรียนได้เรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่างๆ นักเรียนจะผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ข้อใดบ้าง

4. กำหนดเวลาเรียน เมื่อกำหนดสาระการเรียนรู้และพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้แล้วจะทำให้ทราบว่าหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ ต้องใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้นานน้อยเพียงใด อย่างไรต้องคำนึงถึงเวลาเรียนที่สถานศึกษากำหนดไว้ด้วย

5. เขียนแผนการจัดการเรียนรู้รายหน่วยการเรียนรู้

5.1 ผังมโนทัศน์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

5.2 ผังมโนทัศน์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

5.3 ผังมโนทัศน์สาระการเรียนรู้

5.4 สาระสำคัญ

5.5 จุดประสงค์การเรียนรู้

5.6 สาระการเรียนรู้

5.7 กิจกรรมการเรียนรู้

5.8 สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

5.9 เครื่องมือวัดและประเมินผล

6. ตรวจสอบคุณภาพหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ควรตรวจสอบคุณภาพหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการในประเด็นต่อไปนี้

6.1 คุณภาพของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

6.2 เครื่องมือวัดและประเมิน สามารถประเมินผู้เรียนได้ครบ 3 ด้านตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดได้แก่ ด้านความรู้ตามสาระการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา และด้านความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน

7. จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ หลังจากจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แล้ว ครูควรเขียนบันทึกหลังการใช้แผน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

สรุปว่าขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดำเนินการโดยกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ กำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดเวลาเรียน เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้

การประเมินผลแบบบูรณาการ

คำว่า “Assessment “ มาจากภาษาฝรั่งเศสคำว่า “Assire” หมายถึงข้างๆ และคอยชี้นำ เป็นกระบวนการระบุถึงสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ผิด และวิธีแก้ไขข้อบกพร่องนั้น เมื่อนำมาใช้ในวง การศึกษาการประเมินผล คือกระบวนการรวบรวมและอภิปรายข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ในด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติ ซึ่งในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติ (Performance Assessment) และการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ตามที่มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

Payne (2003) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติ ครอบคลุมการสร้างผลงานหรือสารัตถการ ทำงาน เช่น การเขียนความเรียง ทดลองวิทยาศาสตร์ การสาธิตทางร่างกาย และแฟ้มสะสมงาน รวมถึงการสะสมภาพ เกมการแก้ปัญหา การแสดงผลงานด้วยคอมพิวเตอร์ การเขียนรายงาน การรายงานปากเปล่า การวาดภาพ การผลิตแบบจำลอง การตอบคำถามปลายเปิด ฯลฯ การเรียน การสอนระดับชั้นต้นๆ ควรพัฒนาทักษะในการปฏิบัติในลักษณะเฉพาะ เช่น การปฏิบัติงาน ทักษะ การเขียน ทักษะทางร่างกาย การพูด ทักษะทางสังคม ทักษะดนตรี และศิลปะ และการแสดง การเขียนและทักษะอาชีพ

กรมวิชาการ (2545ก) กล่าวว่า การประเมินจากการปฏิบัติเป็นวิธีการประเมินงานหรือ กิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มาก น้อยเพียงใด

นิมิต และนพแก้ว (2547) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติเป็นการประเมินผลที่เน้นให้ ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นการค้นพบความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้ทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ฯลฯ แต่ไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานการณ์จริง เพราะ การปฏิบัติบางอย่างมีข้อจำกัด ซึ่งไม่สามารถทำได้ในสถานการณ์จริง เช่น การทดลองสารเคมี ที่มีอันตรายในวิชาวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

สรุปว่าการประเมินผลการปฏิบัติเป็นการประเมินโดยให้ผู้เรียนลงมือกระทำ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการคิด และทักษะต่างๆ รวมทั้งด้านอารมณ์และจิตใจด้วย

สำหรับการประเมินผลตามสภาพจริง กรมวิชาการ (2545ก) กล่าวว่า เป็นการประเมินจาก การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real Life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไป

นิมิต และ นพเก้า (2547) กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่อยู่ในสถานการณ์จริง ตัวอย่างเช่น การประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา ในสถานประกอบการจริง การประเมินผลการฟ้อนรำของผู้เรียนบนเวทีในงานประจำปี ฯลฯ

สรุปว่าการประเมินผลการปฏิบัติเป็นการประเมินโดยให้ผู้เรียนลงมือกระทำในสถานการณ์จริง โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการคิด และทักษะต่างๆ รวมทั้งด้านอารมณ์และจิตใจ ส่วนการประเมินตามสภาพจริงมีลักษณะเช่นเดียวกัน แต่เป็นการประเมินที่อยู่ในสถานการณ์จริง สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2545ก) ที่กล่าวว่า วิธีการประเมินสภาพจริงไม่มีความแตกต่างจากการประเมินการปฏิบัติ เพียงแต่อาจมีความยุ่งยากในการประเมินมากกว่า เนื่องจากเป็นสถานการณ์จริง หรือต้องจัดสถานการณ์ให้ใกล้เคียงจริง แต่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมาก เพราะจะทำให้ทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนว่ามีจุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด คำนึงไปสู่การแก้ไขตรงประเด็นที่สุด หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติหรือการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลแบบบูรณาการซึ่งครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ตามรายละเอียดดังนี้

ด้านพุทธิพิสัย

พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นวัตถุประสงค์หนึ่งของการวัดทางการศึกษา แบ่งเป็น 6 ระดับ ดังนี้ (ภัทรา, 2540)

1. ความรู้ - ความจำ (Knowledge) คือความสามารถในการระลึกได้ถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนจะโดยวิธีการใดก็ตาม เช่น การเรียนรู้ในห้องเรียน ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือพิมพ์ การบอกต่อๆ กันมา เป็นต้น

1.1 ความรู้เฉพาะเรื่อง (Knowledge of Specifics) เป็นความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม และความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริงเฉพาะเรื่อง

1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม (Knowledge of Terminology) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำต่างๆ ชื่อ สัญลักษณ์ที่ใช้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งที่เป็นตัวอักษรและไม่ใช่ตัวอักษร รวมทั้งสัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และการให้คำนิยามความหมายของคำ เช่น การให้คำจำกัดความของเครื่องมือ เครื่องใช้ ศัพท์เทคนิค เป็นต้น

1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริงเฉพาะเรื่อง (Knowledge of Specific Facts) เป็นความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และความจริงที่ปรากฏตามเนื้อเรื่อง ได้แก่ เหตุการณ์ วัน เวลา สถานที่ บุคคล จำนวน ขนาด วัตถุประสงค์ ประโยชน์ โทษ ฯลฯ

1.2 ความรู้ในวิธีดำเนินการ (Knowledge of ways and means of Dealing with Specifics)

1.2.1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน (Knowledge of Conventions) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน แบบอย่าง หรือธรรมเนียม ประเพณีนิยมที่ปฏิบัติกันมาจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้ม (Knowledge of Trends and Sequences) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับลำดับการเกิดก่อนหลังของเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนมองเห็น แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการพิจารณาเหตุการณ์ และความจริงที่เกิดขึ้นในอดีตและปัจจุบัน

1.2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดประเภท (Knowledge of Classifications and Categories) เป็นความรู้เกี่ยวกับการจัดหมวดหมู่ ประเภท ชนิดของเหตุการณ์ คำ ข้อความ คน สัตว์ พืช สิ่งของ วัน เวลา สถานที่ หรือข้อปัญหาต่างๆ โดยยึดลักษณะร่วมที่มีอยู่

1.2.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (Knowledge of Criteria) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ ที่ใช้ในการตรวจสอบ วินิจฉัย เปรียบเทียบหรือตัดสินข้อเท็จจริงต่างๆ โดยยังไม่ถึงขั้นการตัดสิน หรือสรุป

1.2.5 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธี (Knowledge of Methodology) เป็นความรู้เกี่ยวกับ ความสามารถในการบอกเทคนิควิธี ขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ ในขั้นนี้ยังไม่ถึงขั้น ลงมือปฏิบัติหรือนำไปใช้ได้ เป็นเพียงแต่รู้วิธีปฏิบัติเท่านั้น

1.3 ความรู้ความจำรวบยอด (Knowledge of Universals and Abstractions in the Field)

1.3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและขยายหลักวิชา (Knowledge of Principles and Generalization) เป็นความสามารถในการบอกหัวใจสำคัญหรือหลักของเรื่องนั้นๆ และนำ หลักการนั้นไปสัมพันธ์กับเรื่องอื่นๆ ได้

1.3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structures) เป็นความสามารถระลึกถึงทฤษฎีและหลักวิชาต่างๆ ที่มีการพิสูจน์แล้ว และนำมาสัมพันธ์กัน สรุป เป็นเนื้อความใหญ่เดียวกันได้

2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ความจำ แล้วขยายความคิดออกไปอย่างสมเหตุสมผล

2.1 การแปลความ (Translation) เป็นความสามารถในการสื่อความหมายจากภาษาหนึ่ง หรือแบบฟอร์มหนึ่งไปสู่ภาษาหนึ่งหรืออีกแบบฟอร์มหนึ่ง อาจแปลได้หลายลักษณะ ดังนี้

2.1.1 แปลจากภาษายากไปง่าย หรือแปลจากภาษาง่ายไปยาก

2.1.2 แปลจากภาษาเทคนิคเป็นภาษาสามัญ หรือภาษาสามัญเป็นภาษาเทคนิค

2.1.3 แปลจากภาษาพูดเป็นภาษาเขียน หรือจากภาษาเขียนเป็นภาษาพูด

2.1.4 แปลจากพฤติกรรม รูปภาพ ท่าทาง เป็นข้อความ หรือจากข้อความ เป็นพฤติกรรม รูปภาพ และท่าทาง

2.2 การตีความ (Interpretation) เป็นการเอาผลจากการแปลความหมายหลายๆ สิ่งมา ผสมผสาน เรียบเรียงเป็นความคิดใหม่อย่างมีความหมาย

2.3 การขยายความ (Extrapolation) เป็นการขยายแนวความคิดให้กว้างไกลไปจากข้อมูล เดิมอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งต้องอาศัยทั้งการแปลความและตีความประกอบกัน จึงจะสามารถขยาย ความหมายของเรื่องราวนั้นได้

3. การนำไปใช้ (Application) เป็นความสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนรู้ มาแล้วไปแก้ปัญหาก็แปลกใหม่ หรือสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อน แต่อาจใกล้เคียงหรือ คล้ายคลึงกับเรื่องเคยพบเห็นมาก่อนได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถแยกแยะเรื่องราวสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้ ทำให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์กันได้อย่างชัดเจน สามารถค้นหาความจริงต่างๆ ที่ซ่อนแฝง อยู่ในเนื้อเรื่องนั้นๆ ได้

4.1 การวิเคราะห์ความสำคัญ (Analysis of Element) เป็นความสามารถในการแยกแยะ องค์ประกอบย่อยที่รวมอยู่ในเรื่องราวต่างๆ เพื่อชี้ให้เห็นถึงมูลเหตุ ต้นกำเนิด สาเหตุ ผลลัพธ์ และ ประเด็นสำคัญของเรื่องราวต่างๆ

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Analysis of Relationships) เป็นการพิจารณาหา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยที่รวมกันอยู่ในเรื่องราวต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกัน ในลักษณะใด อาจเหมือนกันหรือต่างกัน คล้อยตามกันหรือขัดกัน เกี่ยวข้องกันหรือไม่เกี่ยวข้องกัน อะไรเป็นเหตุของผลนั้น หรืออะไรเป็นผลของเหตุนั้น

4.3 การวิเคราะห์หลักการ (Analysis of Organizational Principles) เป็นความสามารถใน การค้นหาว่า การที่โครงสร้างและระบบของวัตถุ สิ่งของ เรื่องราวและการกระทำต่างๆ รวมกันอยู่ ในสภาพเช่นนั้นได้เพราะยึดหลักหรือแกนอะไรเป็นสำคัญ

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการนำองค์ประกอบย่อยๆ ต่างๆ ตั้งแต่ 2 สิ่งขึ้นไปมา รวมเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันด้วยกัน เพื่อให้เห็นโครงสร้างที่ชัดเจน แปลกใหม่ไปจากเดิม มีลักษณะ คล้ายความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์แปลกใหม่ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์

5.1 การสังเคราะห์ข้อความ (Production of Unique Communication) เป็นความสามารถ ในการผสมผสานความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดเป็นข้อความหรือผลิตผลใหม่ขึ้น อาจสังเคราะห์ได้โดยการพูด เขียน หรือสังเคราะห์รูปภาพก็ได้

5.2 การสังเคราะห์แผนงาน (Production of Plan or Proposed Set of Operation) เป็นความสามารถในการกำหนดแนวทาง วางแผน เขียนโครงการต่างๆ ล่วงหน้าขึ้นมาใหม่ ให้สอดคล้องกับข้อมูลและจุดมุ่งหมายที่วางไว้

5.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ (Derivation of Set of Abstract Relation) เป็นความสามารถในการนำเอาความสำคัญและหลักการต่างๆ มาผสมผสานให้เป็นเรื่องเดียวกัน ทำให้เกิดเป็นสำเร็จรูปหน่วยใหม่ที่มีความสัมพันธ์แปลกไปจากเดิม เกิดเป็นเรื่องราวใหม่ และแนวคิดใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และผิดไปจากเรื่องย่อยๆ ของเดิม

6. การประเมินค่า (Evaluation)

6.1 การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายใน (Judgement in Term of Internal Evidence) เป็นการประเมินหรือตัดสินความถูกต้องตามเนื้อเรื่อง เนื้อหาอื่นๆ หรือตามข้อมูลที่ปรากฏอยู่

6.2 การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก (Judgement in Term of External Criteria) เป็นการตัดสินโดยใช้เกณฑ์ที่ไม่ได้ปรากฏตามเนื้อเรื่องนั้น แต่ใช้เกณฑ์ที่กำหนดมาใหม่ ซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ตามเหตุผลทางตรรกศาสตร์ การยอมรับของสังคม สภาพความเป็นจริง ความยุติธรรม เป็นต้น

สรุปว่า พุทธิพิสัยหมายถึงความสามารถด้านสติปัญญาของบุคคล มี 6 ระดับ โดยเริ่มจากระดับต่ำสุด จนถึงสูงสุด คือ ความรู้ - ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

ด้านจิตพิสัย

จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นคุณลักษณะภายในของคน แล้วแสดงพฤติกรรม หรือ การกระทำออกมาตามอารมณ์ ความรู้สึก ไม่ว่าจะเป็นด้านความสนใจ เจตคติ ความชื่นชม ค่านิยม จนพัฒนาเป็นคุณลักษณะของตนเอง ระดับพฤติกรรมด้านจิตพิสัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ภัทรา, 2540)

1. การรับรู้ (Receiving or Attending) หมายถึง เป็นการสร้างความตระหนัก แสดงถึงความตั้งใจที่จะรับรู้ และแสดงการเลือกสิ่งที่สนใจ การรับรู้ประกอบด้วย

1.1 การยอมรับ (Awareness) เป็นขั้นทำความเข้าใจกับเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยยอมให้สิ่งเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในความสนใจของตนเอง

1.2 การเต็มใจที่จะรับรู้ (Willingness to Receive) เป็นการแสดงถึงความปรารถนาที่จะรับรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ

1.3 การควบคุมหรือคัดเลือกรับรู้ (Controlled or Selected Attention) เป็นขั้นการแยกแยะสิ่งที่ต้องการจะรับรู้โดยยังไม่ได้ดูรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งเร้านั้นๆ

2. การตอบสนอง (Responding) หมายถึง การแสดงความตั้งใจที่จะตอบสนองและค้นหาสิ่งที่พึงพอใจในระดับต้น ๆ ที่จะตอบสนอง การตอบสนองประกอบด้วย

2.1 การยินยอมตอบสนอง (Acquiescence in Responding) เป็นการยอมรับที่จะตอบสนองด้วยความเต็มใจ

2.2 การเต็มใจตอบสนอง (Willingness to Response) เป็นการยอมรับที่จะตอบสนองด้วยความเต็มใจ

2.3 การพอใจตอบสนอง (Satisfaction in Response) เมื่อได้ตอบสนองในสิ่งที่ตนยอมรับแล้วเกิดความสุข มีความพึงพอใจที่ได้ทำลงไป

3. การสร้างคุณค่า (Valuing) หมายถึง การแสดงถึงการยอมรับคุณค่าในวัตถุสิ่งของ (Object) บุคคล (Person) หรือ สถานการณ์ (Situation) ยอมรับและเชื่อถือในคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ ในทางบวก การสร้างคุณค่าประกอบด้วย

3.1 การยอมรับคุณค่า (Acceptance of a Value) เป็นขั้นที่ยอมรับว่าพฤติกรรมที่แสดงออกไปนั้นเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า

3.2 การนิยมชมชอบในคุณค่า (Preference for a Value) เป็นการยินยอมที่จะรับคุณค่าในข้อ 3.1 ด้วยความพอใจ

3.3 การสร้างคุณค่า (Commitment or Conviction) ในขั้นนี้บุคคลจะมีความคงเส้นคงวาในการตอบสนองสิ่งเร้า โดยแสดงพฤติกรรมที่ตนเห็นว่ามีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอและตอบสนองอย่างต่อเนื่องไปจนเกิดการยอมรับเป็นค่านิยมของตนเอง นอกจากนี้ยังพยายามทำให้ผู้อื่นคล้อยตามค่านิยมของตนด้วย

4. การจัดระบบคุณค่า (Organization) หมายถึง เป็นการนำคุณค่า และจัดระบบความซับซ้อนของคุณค่า รวมทั้งจัดระบบความสัมพันธ์ของคุณค่า การจัดระบบคุณค่าประกอบด้วย

4.1 การสร้างความคิดรวบยอดของคุณค่า (Conceptualization of a Value) เมื่อบุคคลได้สร้างคุณค่าหรือค่านิยมย่อยๆ ของตนเองหลายคุณค่า ก็จะเกิดการจัดระบบคุณค่าย่อยเหล่านั้นเป็นหมวดหมู่ให้ชัดเจนขึ้น

4.2 การจัดระบบคุณค่า (Organization of a Value System) เป็นการนำเอาหลายๆ คุณค่ามาจัดระบบเพื่อสร้างเป็นลักษณะภายในตนที่คงที่แน่นอน

5. การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a Value Complex) หมายถึง การจัดระบบคุณค่าซึ่งจะกลายเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล การสร้างลักษณะนิสัยประกอบด้วย

5.1 การสร้างลักษณะนิสัยชั่วคราว (Generalized Set) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าส่วนต่างๆของบุคคล โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดตามมาในสถานการณ์นั้นๆ ด้วย

5.2 การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นขั้นแสดงลักษณะนิสัยที่แท้จริงของบุคคลออกมาอย่างสมบูรณ์ เพราะเป็นการรวมเอาคุณลักษณะที่เป็นคุณค่าต่างๆ ของบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน ขั้นนี้ถือว่าเป็นจุดสุดยอดของการพัฒนาคน

สรุปว่า จิตพิสัย หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคล ในด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติ ความชื่นชม หรือค่านิยม มี 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุด คือ การรับรู้ โดยเริ่มจากการรู้จัก อยากรับรู้และคัดเลือกรับรู้ จากนั้นจะเป็นการตอบสนอง ในรูปแบบของการยินยอม เต็มใจ และพอใจ ระดับต่อมาเป็นการสร้างคุณค่า โดยการยอมรับ ชื่นชม และเชื่อถือ ในสิ่งนั้น ในระดับต่อมาเป็นการนำคุณค่า และการจัดระบบคุณค่า จนกระทั่งการสร้างลักษณะนิสัยประจำตัวของบุคคลนั้นๆ

ด้านทักษะพิสัย

ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) มีรายละเอียดในแต่ละระดับ ดังต่อไปนี้ (ภัทรา, 2540)

1. การรับรู้ (Perception) เป็นขั้นที่แสดงอาการรับรู้ที่จะเคลื่อนไหวโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ หู ตา จมูก ลิ้น และสัมผัสทางกาย แม้จะมีสิ่งเร้าเข้ามากระตุ้นโดยผ่านทางประสาทสัมผัสพร้อมๆ กัน ก็อาจมีการเลือกที่จะรับรู้ มีการแปลความหมายสิ่งเร้าเพื่อตอบสนอง

2. การเตรียมพร้อม (Set) เป็นสภาพของบุคคลที่พร้อมจะแสดงพฤติกรรมออกมา สภาพความพร้อมมี 3 ด้าน คือ ความพร้อมด้านร่างกาย ด้านสมอง และด้านอารมณ์

ความพร้อมด้านร่างกาย หมายถึงความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวของร่างกาย ความพร้อมด้านสมอง ความพร้อมในการระลึกถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการแสดงพฤติกรรม และความพร้อมด้านอารมณ์ เป็นการเตรียมพร้อมทางจิตใจให้อยู่ในทิศทางที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา

3. การตอบสนองตามแนวทางที่กำหนดให้ (Guided Response) เป็นการแสดงออกในลักษณะของการเลียนแบบ และการลองผิดลองถูก

4. ความสามารถด้านกลไก (Mechanism) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้กระทำตามที่เรียนมาและพัฒนาขึ้นจนมีความสัมฤทธิ์ผล สามารถสร้างเทคนิควิธีสำหรับตนเองขึ้นมาเพื่อฝึกปฏิบัติต่อไป

5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex Overt Response) เป็นความสามารถในการปฏิบัติในสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น และสามารถกระทำได้อย่างมั่นใจ ไม่ลังเล และทำได้ดีจนเป็นอัตโนมัติ

สรุปว่า ทักษะพิสัย หมายถึง ความสามารถในการเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ หรือประสาทสัมผัสต่างๆ มี 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับต่ำสุด จนถึงสูงสุด คือ การรับรู้ การเตรียมพร้อม การตอบสนองตามแนวทางที่กำหนดให้ ความสามารถด้านกลไก และการตอบสนองที่ซับซ้อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้
 สงบ (2542) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสุริยุปราคา สำหรับครูประถมศึกษา โดยดำเนินการวิจัยในรูปของการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) วิจัยข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง โดยการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการฝึกอบรมครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และการสำรวจข้อมูลครูประถมศึกษา จากนั้นจึงได้ทำการตรวจสอบเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างที่สร้างขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวิชาดาราศาสตร์ ตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ของหลักสูตร ซึ่งพบว่าองค์ประกอบส่วนใหญ่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลการปรับปรุงทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 2) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 และศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้ รวมทั้งการทดลองใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ความรู้สุริยุปราคา โดยทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 51 คน ผู้วิจัยนำผลการทดลองมาปรับปรุงแบบทดสอบและรายละเอียดหลักสูตรในบางประเด็น ผลการดำเนินการในขั้นตอนนี้ ทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ ความรู้เรื่องสุริยุปราคา 3) ใช้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 โดยทดลองใช้หลักสูตรกับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 40 คน ผลจากการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรหลังการทดลองใช้อีกครั้งหนึ่ง ได้หลักสูตรที่มีองค์ประกอบสำคัญคือ หลักการของหลักสูตร จุดหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระและประสบการณ์ การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผล และแผนการฝึกอบรมรายหน่วย โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบครอบคลุมความรู้ เรื่องสุริยุปราคา

วาสนา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการเนื้อหา การอบรมเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างเครื่องมือการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ ทักษะการนิเทศ ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน การวิเคราะห์ การสังเกต การสอน และขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตร การฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียน มีองค์ประกอบของ หลักสูตร คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม สื่อประกอบการอบรม การวัดผล และประเมินผล และประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ ความสำคัญและความจำเป็นของการ นิเทศภายใน โรงเรียน ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศ เทคนิคการนิเทศ การสร้างเครื่องมือการ นิเทศ การวิเคราะห์การสังเกตการสอน 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า มีการ ฝึกอบรมใน ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจฝึกปฏิบัติกิจกรรม มีความกระตือรือร้น ในการอภิปรายซักถามวิทยากร 4) ผลการประเมินผลหลักสูตร พบว่า หลังการ ฝึกอบรมผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ผลการปรับปรุงหลักสูตร ได้ดำเนินการจัดทำสื่อ ประกอบการอบรมครบทุกหน่วยและเพิ่มเวลาการอบรมเป็น 3 วัน 5) การติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้นำความรู้ไปใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยวางแผน ปฏิบัติงานนิเทศร่วมกับคณะครู มีการใช้เทคนิคการนิเทศ และเครื่องมือการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนเพิ่มมากขึ้น

ศรีรัตน์ (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายใน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร พบว่า สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน มีโครงการนิเทศการสอนเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และมีการประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน และครูมีความต้องการอบรมใน เรื่องกระบวนการนิเทศ การสังเกตการสอน การใช้เครื่องมือสังเกตการสอน และการวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตการสอน 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายในโรงเรียน หลักสูตร ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการอบรม สื่ออุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน วิธีการจัดการนิเทศ ภายในโรงเรียน เครื่องมือการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างและการฝึกใช้เครื่องมือสังเกตการสอน และการวิเคราะห์การสอน 3) การทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความกระตือรือร้นในการ ฝึกอบรม ให้ความสนใจร่วมกิจกรรม ซักถามตลอดเวลา และต้องการเวลาในการฝึกปฏิบัติการใช้ เครื่องมือเพิ่มมากขึ้น 4) การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร พบว่า ก่อนและหลังการ ฝึกอบรมครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน และผู้เข้า

อบรมมีความเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับปานกลางถึงมากที่สุด 5) การติดตามผลหลังการฝึกอบรมพบว่า ครูส่วนใหญ่ นำความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยเพิ่มเวลาที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ จาก 3 ชั่วโมงเป็น 6 ชั่วโมง

โสรดา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสำหรับครูปฐมวัย ผลการวิจัยสรุปว่า 1) เกมการศึกษาที่ครูต้องการให้มีในหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 เกม คือ เกมจับคู่ เกมการวางภาพต่อปลาย (โดมิโน) เกมการเรียงลำดับ เกมการจัดหมวดหมู่ และเกมความสัมพันธ์ภาพกับสัญลักษณ์ 2) หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรเป็นภาคทฤษฎี 1 หน่วย ได้แก่ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเกมการศึกษา และภาคปฏิบัติ 5 หน่วย ได้แก่ เกมจับคู่ เกมวางภาพต่อปลาย (โดมิโน) เกมการเรียงลำดับภาพ เกมการจัดหมวดหมู่ เกมความสำคัญภาพและสัญลักษณ์ 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับครูปฐมวัย จำนวน 2 วัน โดยการบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติ จากสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา สรุปว่าครูมีความสนใจในการฝึกอบรมและสามารถปฏิบัติเกมการศึกษาได้ 4) ผลการประเมินหลักสูตร สรุปว่าครูปฐมวัยมีความรู้ก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกัน หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ครูสามารถนำความรู้ที่ได้ไปจัดกิจกรรมในห้องเรียนได้และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตร คือ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและหลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไข โดยเพิ่มเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม จาก 2 วันเป็น 3 วัน และเพิ่มเนื้อหาในภาคทฤษฎีอีก 3 หน่วย ได้แก่ เกมภาพตัดต่อ เกมพื้นฐานการบวก และเกมตารางสัมพันธ์

ระพีพรรณ (2545) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษ เรื่องการสอนวิชาภาษาอังกฤษโครงการในระดับมัธยมศึกษา สำหรับครูในกลุ่ม สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ จังหวัดกาญจนบุรี 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการสร้างหลักสูตรพบว่านักเรียน มีความสนใจและเห็นประโยชน์ของการเรียนวิชาภาษาอังกฤษโครงการ ครูภาษาอังกฤษมีความรู้ในการสอนวิชาภาษาอังกฤษโครงการพื้นฐานบ้าง แต่จำนวนมากไม่เคยเข้ารับการอบรมหรือนำมาใช้ในการเรียนการสอน และต้องการฝึกอบรม ผู้บริหารส่งเสริมการจัดฝึกอบรมเพราะเห็นว่าเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรมเพราะเป็นการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวผู้เรียน ครูผู้สอนควรได้รับการอบรมเทคนิควิธีการสอนใหม่และการฝึกอบรมควรจัดให้มีภาคปฏิบัติให้มาก 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรได้หลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีองค์ประกอบดังนี้ จุดมุ่งหมายเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม อุปกรณ์และสื่อการวัดผลประเมินผล โดยเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาษาอังกฤษโครงการ ตัวอย่างการสอนภาษาอังกฤษโครงการโดยใช้หนังสือพิมพ์การเขียนโครงการสอนภาษาอังกฤษโครงการ 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรผู้เข้าอบรมให้ความสนใจและกระตือรือร้นในการรับความรู้ซักถาม แสดงความคิดเห็นในการฝึก

ปฏิบัติจริงมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติเป็นที่น่าสนใจ 4) ผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรพบวก่อนและหลังการฝึกอบรมครู มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษโครงการต่างกัน และจากการประเมินหลังการอบรม พบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับปานกลางถึงมากและจากการติดตามผลการฝึกอบรมพบว่า ครูส่วนใหญ่ นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรโดยการเพิ่มการแสดงตัวอย่างการสอนภาษาอังกฤษโครงการ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายและบัญชีคำอธิบายศัพท์การใช้ภาษาตามหน้าที่ประกอบ

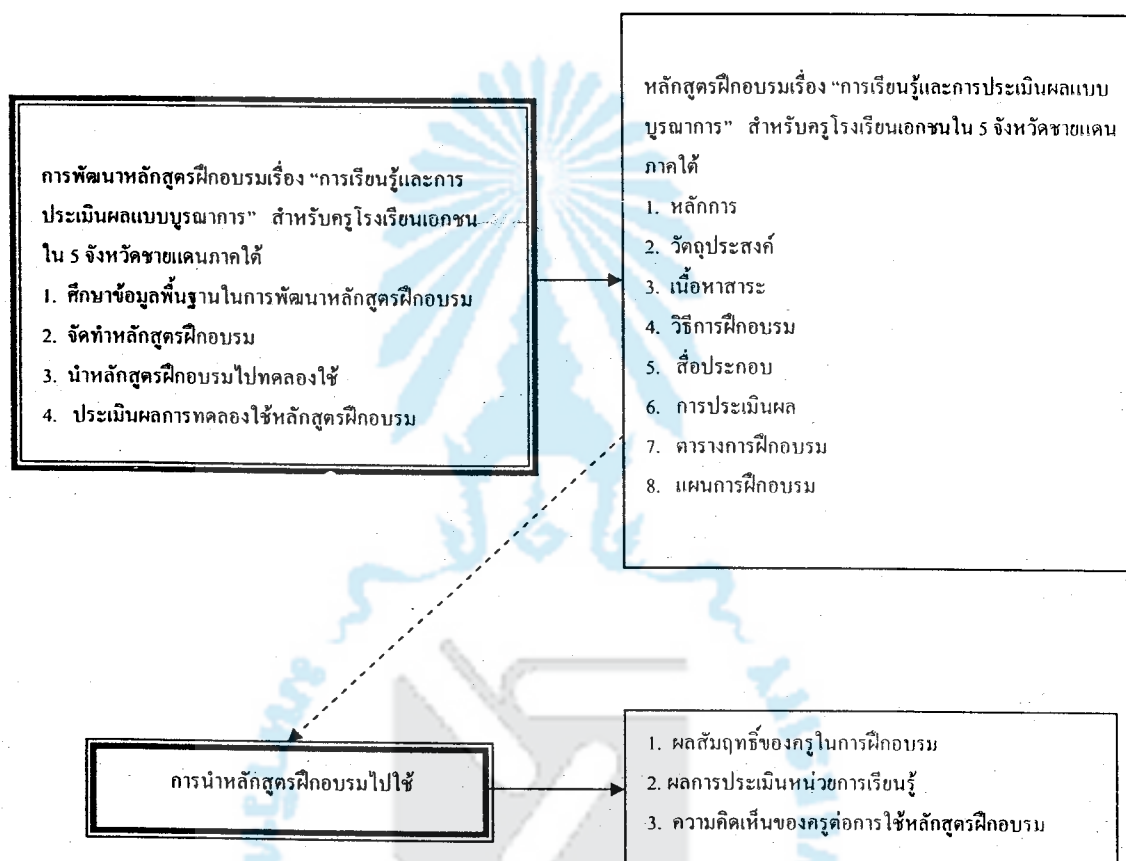
วิยะดา (2547) ได้พัฒนาหลักสูตรและประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มทดลอง และอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ได้หลักสูตรเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล แบ่งเป็น 4 หน่วย ส่วนผลการประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล พบว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคน มีค่าเฉลี่ยรวมทุกหน่วย คิดเป็นร้อยละ 80.73 หลังการทดลองกลุ่มการทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม หลังการทดลองกลุ่มการทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง ร้อยละ 90 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่า กิจกรรมการฝึกอบรมและสื่อประกอบการอบรม มีความเหมาะสม ชัดเจนและหลากหลาย กระตุ้นให้คิดและสามารถนำกระบวนการคิดไตร่ตรองมาใช้ได้ดี

มนูญ (2548) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นครูต้นแบบ จำนวน 10 คน และครูเครือข่าย จำนวน 20 คน สามารถทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 70 ทุกคน 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นครูต้นแบบ จำนวน 10 คน และครูเครือข่าย จำนวน 20 คน มีความพึงพอใจการฝึกอบรมในระดับพึงพอใจมากที่สุด 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นครูต้นแบบ จำนวน 10 คน สามารถสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ระดับคุณภาพดี จำนวน 6 คน และระดับดีมาก จำนวน 4 คน ส่วนครูเครือข่าย จำนวน 20 คน สามารถสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ระดับคุณภาพดี

สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) โดยใช้วิธีการอบรมที่หลากหลาย และอาศัยแนวคิดของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งขั้นตอนสำคัญ คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมและประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม และความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม



กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 424 คน จังหวัดยะลา จำนวน 534 คน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 539 คน จังหวัดสงขลา จำนวน 460 คน และจังหวัดสตูล จำนวน 114 คน รวม 4,387 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มาโดยมาวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นของผลการวิจัย 95% จำนวนตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน
 - 2.2 รับสมัครครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เข้าอบรม จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวมจำนวน 100 คน

เครื่องมือการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
จำนวน 20 ข้อ
3. แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ
จำนวน 10 ข้อ
4. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรม การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการประเมินผลแบบบูรณาการ

1.2 จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” โดยกำหนดรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

- 1.2.1 หลักการ
- 1.2.2 วัตถุประสงค์
- 1.2.3 เนื้อหาสาระ
- 1.2.4 วิธีการฝึกอบรม
- 1.2.5 สื่อประกอบ
- 1.2.6 การประเมินผล
- 1.2.7 ตารางการฝึกอบรม
- 1.2.8 แผนการฝึกอบรม

- 1) แผนการฝึกอบรมที่ 1 การเรียนรู้แบบบูรณาการ
- 2) แผนการฝึกอบรมที่ 2 การประเมินผลแบบบูรณาการ
- 3) แผนการฝึกอบรมที่ 3 ปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้
- 4) แผนการฝึกอบรมที่ 4 นำเสนอผลงาน

นำหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตร โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการฝึกอบรม แบบ IOC (Index of Item Objective Congruence) และกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.50 ปรากฏว่าแผนการฝึกอบรมทุกแผนมีค่าดัชนี สอดคล้องเท่ากับ 1 และทำการปรับปรุงแก้ไขแผนการฝึกอบรม ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และเข้ารับการฝึกอบรมในการทดลองใช้หลักสูตร จำนวน 30 คน

1.4 ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรโดยทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ครูเป็นรายบุคคล ประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นผลงานกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน และสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นรายบุคคล

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

2.2 วิเคราะห์เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

2.3 เขียนข้อสอบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก เรื่องการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 20 ข้อ เรื่อง การประเมินผลแบบบูรณาการ จำนวน 20 ข้อ รวมจำนวน 40 ข้อ

2.4 นำแบบทดสอบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้าน การวัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และกำหนดค่าดัชนีความ สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากับ 1 และทำการ ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.5 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและเข้ารับการฝึกอบรมในการทดลองใช้หลักสูตร จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้

2.5.1 ค่าความยากง่าย (p) โดยแต่ละข้อต้องมีค่า p อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.80 จึงถือว่า ใช้ได้ ปรากฏว่าค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.70

2.5.2 ค่าอำนาจจำแนก (r) โดยแต่ละข้อต้องมีค่า r อยู่ระหว่าง 0.20 – 1 จึงถือว่า ใช้ได้ ปรากฏว่าค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.60

2.6 คัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพดีที่สุด เรื่องการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 10 ข้อ เรื่อง การประเมินผลแบบบูรณาการ จำนวน 10 ข้อ รวมจำนวน 20 ข้อ

2.7 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR - 20 และกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

3. แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้

3.2 สร้างรายการประเมิน จำนวน 10 ข้อ โดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 และ 1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพระดับดีมาก

4 หมายถึง คุณภาพระดับดี

3 หมายถึง คุณภาพระดับปานกลาง

2 หมายถึง คุณภาพระดับพอใช้

1 หมายถึง คุณภาพระดับควรปรับปรุง

3.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรจำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเป้าหมายของการประเมิน และกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากับ 1 และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และเข้ารับการฝึกอบรมในการทดลองใช้หลักสูตรเป็นรายกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75 และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบประเมินความคิดเห็น

4.2 สร้างรายการประเมินความคิดเห็น จำนวน 10 ข้อ โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 และ 1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรจำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเป้าหมายของการประเมิน และกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากับ 1 และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และเข้ารับการฝึกอบรมในการทดลองใช้หลักสูตร จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา และกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมหลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
2. ดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 100 คน ในแต่ละรุ่นใช้เวลาฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย หน่วยละ 3 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง (รายละเอียดปรากฏตามตารางการฝึกอบรมในภาคผนวก ข)
3. เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ผู้วิจัยประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นผลงานกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน และสอบถามความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean) (Wiseman, 1999)

1.2 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Wiseman, 1999)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 หาค่าเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ ดังนี้

ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก

ร้อยละ 70 - 79 หมายถึง ดี

ร้อยละ 60 - 69 หมายถึง ปานกลาง

ร้อยละ 50 - 59 หมายถึง พอใช้

ต่ำกว่า ร้อยละ 50 หมายถึง ควรปรับปรุง

2.2 หาค่าเฉลี่ยจากผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งคุณภาพของหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากขึ้นไป ตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง คุณภาพดีมาก

3.51 - 4.50 หมายถึง คุณภาพดี

2.51 - 3.50 หมายถึง คุณภาพปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง คุณภาพพอใช้

1.00 - 1.50 หมายถึง คุณภาพควรปรับปรุง

2.3 หาค่าเฉลี่ยจากผลจากความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับมากขึ้นไป ตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอน การพัฒนา คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรม จำนวน 4 แผน (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข) ใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 2 วัน ฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่นๆ ละ 50 คน รวม 100 คน
2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลเบื้องต้นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

สถานภาพ		รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	7	14	10	20	17	17
	หญิง	43	86	40	80	83	83
2. อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	31	62	30	60	61	61
	30 – 40 ปี	13	26	12	24	25	25
	มากกว่า 40 ปี	6	12	8	16	14	14
3. ประสบการณ์สอน	น้อยกว่า 10 ปี	37	74	35	70	72	72
	10 – 20 ปี	7	14	10	20	17	17
	มากกว่า 20 ปี	6	12	5	10	11	11
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	14	5	10	12	12
	ปริญญาตรี	43	86	45	90	88	88
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0	0
5. วิชาเอก	ทางการศึกษา	33	66	35	70	68	68
	ไม่จบทางการศึกษา	17	34	15	30	32	32
รวม		50	100	50	100	100	100

จากตาราง 1 แสดงว่าข้อมูลเบื้องต้นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งสิ้น จำนวน 100 คน เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 17) อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 61) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 88) และครูที่จบวิชาเอกทางการศึกษา (ร้อยละ 68) มากกว่าครูที่ไม่จบทางการศึกษา (ร้อยละ 32)

ตาราง 2 ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

รุ่นที่	จำนวนครูที่เข้า รับการอบรม	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
1	50	20	16.52	1.74	82.60
2	50	20	16.68	1.78	83.40
รวม	100	20	16.60	1.64	83.00

จากตาราง 2 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 16.52 16.68 และ 16.60 ตามลำดับ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.74 1.78 และ 1.64 ตามลำดับ คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 82.60 83.40 และ 83.00 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป

2.2 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง คุณภาพดีมาก
- 3.51 – 4.50 หมายถึง คุณภาพดี
- 2.51 – 3.50 หมายถึง คุณภาพปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง คุณภาพพอใช้
- 1.00 – 1.50 หมายถึง คุณภาพควรปรับปรุง

ผลปรากฏตามตารางที่ 3

ตาราง 3 ภาพรวมผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
กลุ่มที่ 1	3.55	0.51	ด
กลุ่มที่ 2	3.65	0.45	ด
กลุ่มที่ 3	3.65	0.46	ด
กลุ่มที่ 4	3.70	0.45	ด
กลุ่มที่ 5	3.75	0.46	ด
กลุ่มที่ 6	3.80	0.46	ด
กลุ่มที่ 7	3.85	0.45	ด
กลุ่มที่ 8	3.60	0.49	ด
กลุ่มที่ 9	3.65	0.49	ด
กลุ่มที่ 10	3.65	0.51	ด
รวม	3.69	0.47	ด

จากตาราง 3 แสดงว่าผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
ทุกหน่วยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 - 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อยู่ระหว่าง 0.45 - 0.51 ภาพรวมทุกหน่วยอยู่ในระดับคุณภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ตาราง 4 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1

หน่วยการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
กลุ่มที่ 1	3.60	0.51	ดี
กลุ่มที่ 2	3.70	0.48	ดี
กลุ่มที่ 3	3.60	0.51	ดี
กลุ่มที่ 4	3.70	0.48	ดี
กลุ่มที่ 5	3.80	0.42	ดี
กลุ่มที่ 6	3.80	0.42	ดี
กลุ่มที่ 7	3.80	0.42	ดี
กลุ่มที่ 8	3.60	0.51	ดี
กลุ่มที่ 9	3.60	0.51	ดี
กลุ่มที่ 10	3.60	0.51	ดี
รวม	3.68	0.48	ดี

จากตาราง 4 แสดงว่าผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
ทุกหน่วยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.51 ภาพรวมทุกหน่วยอยู่ในระดับคุณภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

ตาราง 5 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2

หน่วยการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
กลุ่มที่ 1	3.50	0.51	ดี
กลุ่มที่ 2	3.60	0.42	ดี
กลุ่มที่ 3	3.70	0.42	ดี
กลุ่มที่ 4	3.70	0.42	ดี
กลุ่มที่ 5	3.70	0.51	ดี
กลุ่มที่ 6	3.80	0.51	ดี
กลุ่มที่ 7	3.90	0.48	ดี
กลุ่มที่ 8	3.60	0.48	ดี
กลุ่มที่ 9	3.70	0.48	ดี
กลุ่มที่ 10	3.70	0.51	ดี
รวม	3.69	0.47	ดี

จากตาราง 5 แสดงว่าผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ทุกหน่วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.51 ภาพรวมทุกหน่วยอยู่ในระดับคุณภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

2.3 ผลจากความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลปรากฏตามตารางที่ 6

ตาราง 6 ภาพรวมความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.87	0.32	มาก
2. เนื้อหาการอบรมมีความทันสมัย	3.81	0.40	มาก
3. วิธีการอบรมมีความน่าสนใจ	3.76	0.42	มาก
4. ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม	3.79	0.40	มาก
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่อบรม	3.77	0.42	มาก
6. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจ	3.82	0.38	มาก
7. วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดี	3.81	0.39	มาก
8. เอกสารการฝึกอบรมมีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์	3.84	0.36	มาก
9. บรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความราบรื่น	3.84	0.33	มาก
10. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	3.68	0.43	มาก
รวม	3.79	0.38	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมทุกข้อ เห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 - 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.32 - 0.43 ภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 หมายถึงเห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ตาราง 7 ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 ต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.78	0.46	มาก
2. เนื้อหาการอบรมมีความทันสมัย	3.72	0.45	มาก
3. วิธีการอบรมมีความน่าสนใจ	3.80	0.40	มาก
4. ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม	3.78	0.41	มาก
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่อบรม	3.76	0.43	มาก
6. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจ	3.82	0.38	มาก
7. วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดี	3.78	0.41	มาก
8. เอกสารการฝึกอบรมมีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์	3.86	0.35	มาก
9. บรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความราบรื่น	3.74	0.44	มาก
10. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	3.52	0.50	มาก
รวม	3.75	0.42	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
ทุกข้อ เห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 - 3.86
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.50 ภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.42 หมายถึงเห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ตาราง 8 ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 ต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.96	0.19	มาก
2. เนื้อหาการอบรมมีความทันสมัย	3.90	0.36	มาก
3. วิธีการอบรมมีความน่าสนใจ	3.72	0.45	มาก
4. ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม	3.80	0.40	มาก
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่อบรม	3.78	0.41	มาก
6. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจ	3.82	0.38	มาก
7. วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดี	3.84	0.37	มาก
8. เอกสารการฝึกอบรมมีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์	3.82	0.38	มาก
9. บรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความราบรื่น	3.94	0.23	มาก
10. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	3.84	0.37	มาก
รวม	3.84	0.35	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมทุกข้อ เห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.72 - 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.19 - 0.45 ภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 หมายถึงเห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ข้อวิจารณ์

1. ผลการหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอน การพัฒนา คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรม จำนวน 4 แผน ใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 2 วัน ฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่นๆ ละ 50 คน รวม 100 คน ซึ่งประยุกต์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ สจค (2528) คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การกำหนดการวัดและประเมินผล 5) การนำหลักสูตรไปใช้ 6) การประเมินผลหลักสูตร 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของวิชัย (2535) คือ 1) ระบบการร่างหลักสูตร 2) ระบบการใช้หลักสูตร 3) ระบบการประเมินหลักสูตร และขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของนิรมล และคณะ (2543) คือ 1) การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) การเลือกและจัดลำดับเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การกำหนดแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและการปรับแก้ก่อนนำไปใช้ 6) การนำหลักสูตรไปใช้ 7) การประเมินผลการใช้หลักสูตร 8) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

นอกจากนั้น ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงบ (2542) ซึ่งพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสุริยุปราคา สำหรับครูประถมศึกษา โดยดำเนินการวิจัยในรูปของการวิจัย และพัฒนา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) วิจัยข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง 2) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 3) ใช้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 วาสนา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายใน โรงเรียนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีองค์ประกอบ คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม สื่อประกอบการอบรม การวัดผล และประเมินผล 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลหลักสูตร 5) การติดตามผลการฝึกอบรม ศรีรัตน์ (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายใน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การนิเทศภายในโรงเรียน หลักสูตรประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการอบรม สื่ออุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน วิธีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เครื่องมือการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างและ

การฝึกใช้เครื่องมือสังเกตการสอนและการวิเคราะห์การสอน 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร 5) การติดตามผลหลังการฝึกอบรม โสรดา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสำหรับครูปฐมวัย โดยมีขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การประเมินหลักสูตร และระพีพรรณ (2545) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ครูภาษาอังกฤษ เรื่อง การสอนวิชาภาษาอังกฤษ โครงการในระดับมัธยมศึกษา สำหรับครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองสิงห์ จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการสร้างหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีองค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม อุปกรณ์ และสื่อการวัดผลประเมินผล 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 16.60 16.52 และ 16.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.64 1.74 และ 1.78 ตามลำดับ คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.00 82.60 และ 83.40 ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ ทั้งผลการฝึกอบรมในภาพรวม รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ซึ่งแสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้เข้าฝึกอบรมอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงบ (2542) ซึ่งได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสุรยุพราคา สำหรับครูประถมศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ระพีพรรณ (2545) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษ เรื่อง การสอนวิชาภาษาอังกฤษ โครงการในระดับมัธยมศึกษา สำหรับครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองสิงห์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าก่อนและหลังการฝึกอบรมครู มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน ภาษาอังกฤษโครงการต่างกัน โสรดา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสำหรับครูปฐมวัย พบว่าครูปฐมวัยมีความรู้ก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกัน วาสนา (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ศรีรัตน์ (2544) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายใน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ก่อนและหลังการฝึกอบรมครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน และ มนูญ (2548) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นครูต้นแบบ จำนวน 10 คน และครูเครือข่าย จำนวน 20 คน สามารถทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 70 ทุกคน

ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี เท่ากับ 3.69 3.68 และ 3.69 ตามลำดับ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 0.48 และ 0.47 ตามลำดับ และทุกหน่วยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ แสดงว่านอกจากหลักสูตรฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการแล้ว ยังสามารถพัฒนาความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินแบบบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับโสครา (2544) ซึ่งได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา สำหรับครูปฐมวัย พบว่าครูมีความสามารถปฏิบัติเกมการศึกษาได้ และมณูญ (2548) ซึ่งได้พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับครู ประถมศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นครูต้นแบบ จำนวน 10 คน สามารถสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ระดับคุณภาพดี จำนวน 6 คน และระดับดีมาก จำนวน 4 คน ส่วนครู เครือข่าย จำนวน 20 คน สามารถสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ระดับคุณภาพดี

ผลการสอบถามความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม รุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2 และต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 3.75 และ 3.84 ตามลำดับ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.38 0.42 และ 0.35 ตามลำดับ ซึ่งเห็นด้วยมากกว่าเนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ ต่อการเรียนการสอนและ มีความทันสมัย วิธีการอบรมมีความน่าสนใจ ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม เนื้อหามีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่อบรม วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจและ มีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดี เอกสารการฝึกอบรมมีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์ บรรยายภาคในการ ฝึกอบรมเป็นไปด้วยความราบรื่น และความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้และสอดคล้องคล้อยกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สรุปผลการนำหลักสูตรไปใช้ทั้ง 3 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการอบรม ผลการ ประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการอบรม และ ผลการสอบถามความคิดเห็นของครูที่เข้ารับ การอบรมต่อการใช้หลักสูตร เห็นได้ว่าอยู่ในระดับที่พึงพอใจ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของ หลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องมาจากหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นนั้นตอบสนองความต้องการของครู ผู้เข้าอบรม เพราะก่อนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มาก่อน และนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นข้อมูล ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ดังนั้นเมื่อหลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพยายามทำความเข้าใจเนื้อหาสาระ มีความตั้งใจในการจัดทำหน่วย การเรียนรู้ สอดคล้องกับวิจิตร (2537) กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อเขามีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะเรียน นอกจากนั้นในการฝึกอบรมผู้วิจัยซึ่งเป็นวิทยากรได้ให้การปรึกษาอย่าง ใกล้ชิด และให้ความเป็นกันเองกับครูที่เข้ารับการอบรม ทำให้บรรยากาศเป็นไปด้วยความราบรื่น

สอดคล้องกับทิวจิตร์ (2537) กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อได้รับความพอใจในวิทยาการ ในการต้อนรับ การพูดจา การปฏิบัติ การเอาใจใส่ การให้เกียรติ นอกจากนั้นหลักสูตรฝึกอบรมได้ผ่านกระบวนการพัฒนามาอย่างรอบคอบและมีการปรับปรุงแก้ไข และที่สำคัญคือวิธีการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นมีหลายรูปแบบ ได้แก่การบรรยาย การอภิปราย การปฏิบัติงาน และการนำเสนอผลงาน ทำให้ครูที่เข้ารับ การอบรม ไม่เบื่อหน่าย สอดคล้องกับสมคิด (2544) กล่าวว่า การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ จะต้องใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ประกอบกันหลายประการ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่สนใจต่อการจะรับความรู้เพราะเป็นผู้ใหญ่แล้ว





บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาจาก
 - 2.1. ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.2. ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.3. ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ขอบเขตการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 424 คน จังหวัดยะลา จำนวน 534 คน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 539 คน จังหวัดสงขลา จำนวน 460 คน และจังหวัดสตูล จำนวน 114 คน รวม 4,387 คน
3. ระยะเวลาในการทำวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2548 ถึง มีนาคม 2549
4. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 4.1 ตัวแปรต้น คือ หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 4.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 4.2.2 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - 4.2.3 ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับครูในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 80
2. การประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป
3. ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม

เครื่องมือการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
จำนวน 20 ข้อ
3. แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ
จำนวน 10 ข้อ
4. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมหลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2. ดำเนินการฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 100 คน ในแต่ละรุ่นใช้เวลาฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย หน่วยละ 3 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง

3. เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ผู้วิจัยประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นผลงานกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน และสอบถามความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผลการวิจัย

1. ผลการหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอน การพัฒนา คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และประเมินผล การทดลองใช้หลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบ การประเมินผล ตารางการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรม จำนวน 4 แผน ใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 2 วัน ฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่นๆ ละ 50 คน รวม 100 คน

2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 16.52 16.68 และ 16.60 ตามลำดับ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.74 1.78 และ 1.64 ตามลำดับ คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 82.60 83.40 และ 83.00 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป

2.2 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมทุกหน่วยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณภาพดี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 - 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.45 - 0.51 ภาพรวมทุกหน่วยอยู่ในระดับคุณภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

2.3 ความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมทุกข้อ เห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 - 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.32 - 0.43 ภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 หมายถึงเห็นด้วยมากกว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปใช้และให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ครูที่เข้ารับการอบรมต้องมีพื้นฐานเรื่องการศึกษาตามมาตรฐาน (Standard - Based Education) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
2. ระหว่างการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนของตนมาด้วย เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้
3. ระหว่างการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะในช่วงของการฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยเรียนรู้นั้น ผู้อบรมต้องให้คำปรึกษาครูที่เข้ารับการอบรมอย่างใกล้ชิด
4. ควรมีการนำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พัฒนาขึ้นกับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูโรงเรียนเอกชน เพื่อสนับสนุนให้มีการนำหลักสูตรนี้ไปใช้
5. การนำหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปใช้กับครูกลุ่มอื่นๆ ควรประยุกต์ใช้หลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวให้เหมาะสมกับบริบทต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอื่นๆ หรือ สำหรับครูที่ไม่สังกัดโรงเรียนเอกชน
2. ควรเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์เรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” และความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ระหว่างกลุ่มที่เข้าและไม่เข้ารับการฝึกอบรม
3. ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องอื่นๆ สำหรับครูโรงเรียนเอกชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการฝึกหัดครู. 2535. การฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2535 - 2544). กรุงเทพมหานคร:
กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- . 2545. เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือ
การจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- . 2545ก. แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . 2548. แนวการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จกกลณี ชูติมาเทวินทร์. 2542. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนา
การสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทร์ ดันติพงสานุรักษ์. 2546. หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา
ต่างประเทศ. วารสารวิชาการ. 6 (2): 20 – 26.
- ธำรง บัวศรี. 2542. ทฤษฎีหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: ธนธการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. 2538. การจัดการฝึกอบรมด้านการบริหาร. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพเก้า ณ พัทลุง. 2548. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชน
ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นาคยา บิลันธนานนท์. 2545. จากมาตรฐานสู่ชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- นิมิต การปลูก และ นพเก้า ณ พัทลุง. 2547. มิติใหม่ของการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 9(3): 15 - 18.
- นิรมล ศตวุฒิ ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และ ระวีวรรณ ศรีคร้ามครัน. หลักสูตรและวิธีสอนทั่วไป.
2543. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราโมทย์ บุญญศิริ. 2543. หลักสูตรบูรณาการ: หลากหลายทางเลือก. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.
15(1): 7 - 14

- ปรีชา นพคุณ. 2543. หลักสูตรบูรณาการแบบ Webbed Model. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 15(1): 49 - 60
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534) การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. 2541. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชัย ลีพัฒน์ไพบูลย์. 2543. ผู้จัดการฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ส.ท.ท.
- ภัทรา นิคมานนท์. 2540. การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- มนูญ ชัยพันธ์. 2548. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2548. คู่มือการศึกษาและหลักสูตรระดับปริญญาตรี. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ระพีพรรณ เจริญทัศนศิริ. 2545. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษเรื่องการสอนวิชา ภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาสำหรับครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองสิงห์ จังหวัด กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2529) เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร.
- วาสนา คงมัน. 2544. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียน สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจิตร อาวะกุล. 2537. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร. สุวีระยาสาสน์.
- วิบูลย์ บุญขรโรกุล. 2545. คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วิยะดา รัตนสุวรรณ. 2547. การพัฒนาหลักสูตรและประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีรัตน์ ศิริโคม. 2544. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายในโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียน มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสธดา แก้วกักดี. 2544. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา สำหรับ ครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สงบ บุญมาก. 2542. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสุริยุปราคาสำหรับ
ครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สงัด อุทรานันท์. 2532. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มิตรสยาม.
- สมคิด บางโม. 2544. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร:
จูนพับลิชชิง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุภาพร แพรพณิต. 2543. ทำไมต้องบูรณาการ. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 15(1): 1 - 6
- อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย.
- Beauchamp, G.A. 1981. *Curriculum Theory*. Itasca, Illinois: F.E.Peacock Publisher.
- Fogarty, R. 1992. *How to Integrate the Curricula*. New York: Scholastic, Inc.Goldstein.
- Goldstein, I.L. 1993. *Training in Organization : Need Assessment, Development and
Evaluation*. 3rd ed. Pacific Grove, CA : Brooks / Cole.
- Payne, D.A. 2003. *Applied Educational Assessment* Belmon: Wadsworth Group.
- Wiseman, D.C. 1999. *Research Strategies for Education*. Belmon: Wadsworth Group.
- Yamane, T. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. Singapore, Harper International Edition.



ภาคผนวก



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ





รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ด้านหลักสูตร

1. ดร. ชานนท์ จันทรา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ดร. พรพิมล พรพิรชนม์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. ดร. เพ็ญจันทร์ เกรียงไกรสุข โรงเรียนจักรคำคณาทร

ด้านการวัดผลการศึกษา

1. อาจารย์มนตรี เด่นดวง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. อาจารย์ทรงศรี ศรีอารัญ โรงเรียนบ้านคูล จังหวัดนครศรีธรรมราช







ภาคผนวก ข

หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”

สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้





หลักสูตรฝึกอบรม

เรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”

สำหรับครูโรงเรียนเอกชน

ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้



**หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้**

ดร.นพเก้า ณ พัทลุง

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

1. หลักการ

หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ครูที่เข้ารับการอบรมนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ
2. มีทักษะในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ
3. มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

1. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.2 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.3 รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. การประเมินผลแบบบูรณาการ
 - 2.1 การประเมินด้านพุทธิพิสัย
 - 2.2 การประเมินด้านจิตพิสัย
 - 2.3 การประเมินด้านทักษะพิสัย
 - 2.4 เกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

4. วิธีการฝึกอบรม

1. การบรรยาย
2. การอภิปราย
3. การปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้
4. การนำเสนอผลงาน

5. สื่อประกอบ

1. ใบความรู้
2. ใบงาน

6. การวัดและประเมินผล

1. ค่าเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
 - ร้อยละ 70 - 79 หมายถึง ดี
 - ร้อยละ 60 - 69 หมายถึง ปานกลาง
 - ร้อยละ 50 - 59 หมายถึง พอใช้
 - ต่ำกว่าร้อยละ 50 หมายถึง ควรปรับปรุง
2. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง คุณภาพดีมาก
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง คุณภาพดี
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง คุณภาพปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง คุณภาพพอใช้
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง คุณภาพควรปรับปรุง

3. ค่าเฉลี่ยผลจากความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
- 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด



7. ตารางการฝึกอบรม

วัน/เวลา	กิจกรรม
วันที่ 1 08.30 - 09.00 น. 09.00 - 10.20 น.	ปฐมนิเทศ การเรียนรู้แบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 1) 1. ความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2. ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3. รูปแบบของการเรียนรู้แบบบูรณาการ
10.20 - 10.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.35 - 12.00 น.	การเรียนรู้แบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 1) 4. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
12.00 - 13.00 น.	พักกลางวัน
13.00 - 14.20 น.	การประเมินผลแบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 2) 1. การประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
14.20 - 14.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.35 - 16.00 น.	การประเมินผลแบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 2) 2. เกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

วัน/เวลา	กิจกรรม
วันที่ 2 08.30 - 10.20 น.	ฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 3)
10.20 - 10.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.35 - 12.00 น.	ฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 3)
12.00 - 13.00 น.	พักกลางวัน
13.00 - 14.20 น.	นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 4)
14.20 - 14.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.35 - 16.00 น.	นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 4)
16.00 - 16.45 น.	ประเมินผลสัมฤทธิ์และสอบถามความคิดเห็น

8. แผนการฝึกอบรม

แผนการฝึกอบรมที่ 1 การเรียนรู้แบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

การเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการนำเอาเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันมาหลอมรวมกัน

จุดประสงค์

1. บอกความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
2. บอกประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
3. อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการรูปแบบต่างๆ ได้
4. อธิบายเกี่ยวกับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
5. จัดทำผังความคิดจากที่วิทยากรได้นำเสนอ

กิจกรรม

1. วิทยากรนำเสนอพร้อมทั้งอภิปรายซักถามตามประเด็นต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.2 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.3 การเรียนรู้แบบบูรณาการรูปแบบต่างๆ
 - 1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำผังความคิดจากที่วิทยากรได้นำเสนอ

สื่อประกอบ

ใบความรู้ที่ 1

การประเมินผล

1. สันทนาซักถามเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้แบบบูรณาการรูปแบบต่างๆ และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. ตรวจผังความคิด

ใบความรู้ที่ 1

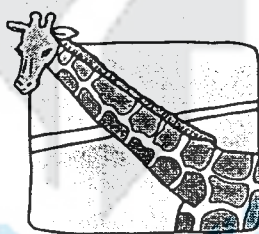
การเรียนรู้แบบบูรณาการ

ความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่นิยมใช้ในปัจจุบัน คือ การเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning) หมายถึงการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรที่พัฒนาหรือดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการ เรียกว่า หลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum)

ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนที่แยกเป็นวิชาๆ ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนวิชาต่างๆ มาสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้ การเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดจากวิชาและประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากวิชาหนึ่งไปยังวิชาที่นำมาผสมผสาน



รูปแบบของการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การเรียนรู้แบบบูรณาการมีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดดีจุดเด่นที่แตกต่างกัน ดังนั้นต้องเลือกใช้แต่ละรูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมต่างๆ และบริบทของสังคมในขณะนั้น จะส่งผลให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

Fogarty (1992) ได้จำแนกการบูรณาการออกเป็น 3 รูปแบบหลัก 10 รูปแบบย่อย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การบูรณาการภายในรายวิชา

- 1.1 Fragmented เป็นการบูรณาการแบบแยกรายวิชา ที่วิชาต่างๆ แยกออกจากกัน
- 1.2 Connected เป็นการบูรณาการภายในรายวิชา ซึ่งหัวข้อหนึ่งเชื่อมโยงไปยังหัวข้อหนึ่ง ความคิดรวบยอดหนึ่งไปยังอีกความคิดรวบยอดหนึ่ง เช่น เรียนเรื่องบวก เชื่อมโยงไปยังการคูณ
- 1.3 Nested เป็นการบูรณาการระหว่างทักษะต่างๆ ภายในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เช่น เชื่อมโยงทักษะทางสังคม ทักษะการจัดระบบข้อมูล และทักษะการคิด ในการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การบูรณาการระหว่างรายวิชา

- 2.1 Sequenced เป็นการบูรณาการระหว่างรายวิชา ซึ่งแต่ละวิชาต้องเรียงลำดับหัวข้อให้มีความสอดคล้องกัน แต่ผู้สอนยังสอนในวิชาของตน เช่น ในขณะที่สอนเรื่องคำกริยาในวิชาภาษาไทย ในวิชาภาษาอังกฤษก็สอนเรื่อง Verb
- 2.2 Shared เป็นการบูรณาการโดยหาจุดร่วมระหว่างสองรายวิชาเช่น วิชาภาษาไทย และภาษาอังกฤษมีจุดร่วมคล้ายกันในเรื่อง ประเภทของคำ (Part of Speech) จากนั้นก็วางแผนและจัดการสอนร่วมกัน
- 2.3 Webbed เป็นการบูรณาการโดยการกำหนดประเด็น (Theme) ก่อนแล้วผู้สอนแต่ละวิชาต้องวางแผนให้สอดคล้องกับประเด็นดังกล่าว เช่น กำหนดประเด็นวันแม่ ผู้สอนวิชาภาษาไทยก็กำหนดให้ผู้เรียนเขียนเรียงความเรื่องแม่ วิชาศิลปะก็ให้ผู้เรียนวาดภาพแม่ของตน เป็นต้น

2.4 Threaded เป็นการบูรณาการทักษะใดทักษะหนึ่ง มาเชื่อมโยงกับรายวิชาต่างๆ เช่น ผู้สอนรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ตั้งจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียน

2.5 Integrated เป็นการบูรณาการที่มีลักษณะคล้ายแบบ Shared เป็นการหาจุดร่วมของรายวิชาต่างๆ ก่อนแล้วนำมาตั้งประเด็นที่หลัง ซึ่งตรงกันข้ามกับแบบ Webbed ที่มีการตั้งประเด็นก่อน และนำรายวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยง

3. การบูรณาการภายในตัวผู้เรียน

3.1 Immersed เป็นการบูรณาการความรู้ภายในตัวผู้เรียนเอง เช่น การทำโครงการปลูกพืชซึ่งผู้เรียนต้องใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ในการนับเมล็ดพันธุ์ ใช้ความรู้ทางภาษาไทยในการจดบันทึก เป็นต้น

3.2 Networked มีลักษณะคล้ายกับการบูรณาการแบบ Immersed แต่มิได้มาจากผู้เรียนเพียงคนเดียว ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ด้วย



Fogarty, R. 1992. How to Integrate the Curricula. New York: Scholastic, Inc.

กรมวิชาการ (2544) ได้จำแนกการบูรณาการเป็น 4 รูปแบบ ตามรายละเอียดดังนี้

1. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่างๆ กับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา เช่น เรื่อง สิ่งแวดล้อม นำ เป็นต้น ครูผู้สอน สามารถเชื่อมโยงสาระ และกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ต่างๆ ทำให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ไปแสวงหาความรู้ความจริงจาก หัวข้อเรื่องที่กำหนด
2. การบูรณาการแบบคู่ขนาน มีครูผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันจัดการเรียนการสอน โดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบ คู่ขนาน เช่น ครูผู้สอนคนหนึ่งสอนวิทยาศาสตร์ เรื่องเงา ครูผู้สอนอีกคนอาจสอนคณิตศาสตร์ เรื่องการวัดระยะทาง โดยการวัดเงา คิดคำนวณในเรื่องเงาในช่วงเวลาต่างๆ จัดทำกราฟของเงาในระยะต่างๆ หรืออีกคนหนึ่งอาจให้ผู้เรียนเรียนรู้ศิลปะเรื่องเทคนิคการวาดรูปที่มีเงา
3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการในลักษณะนี้นำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชาหรือกลุ่มวิชา แต่ในบางเรื่อง ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน เช่น เรื่อง วันสิ่งแวดล้อมของชาติ ครูผู้สอนภาษาไทยจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ภาษา คำศัพท์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์จัดกิจกรรมค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ครูผู้สอนสังคมศึกษาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือทำกิจกรรมชมรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และครูผู้สอนสุขศึกษาอาจจัดให้จัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น
4. การบูรณาการแบบโครงการ ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเป็นโครงการ โดยผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาการเรียนรู้ต่อเนื่องกันได้หลายชั่วโมง ด้วยการนำเอาจำนวนชั่วโมงของวิชาต่างๆ ที่ครูผู้สอนเคยสอนแยกกันนั้นมารวมเป็นเรื่องเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ในลักษณะของการสอนเป็นทีม เรียนเป็นทีม ในกรณีที่ต้องการเน้นทักษะบางเรื่องเป็นพิเศษ ครูผู้สอนสามารถแยกกันสอนได้ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายดนตรี กิจกรรมเข้าค่ายภาษาอังกฤษ กิจกรรมเข้าค่ายศิลปะ เป็นต้น

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กรมวิชาการ (2548) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดการเรียนรู้ได้ทั้งการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

1. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการสาระต่างๆ ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเข้าด้วยกัน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สามารถบูรณาการสาระทั้ง 5 สาระเข้าด้วยกัน โดยใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยทุกสาระ ได้แก่ สาระที่ 1 การอ่าน สาระที่ 2 การเขียน สาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษา และสาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม หรือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สามารถบูรณาการสาระที่ 1-5 กับสาระที่ 6 เข้าด้วยกัน โดยใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยสาระที่ 1 จำนวนและการดำเนินการกับสาระที่ 6 ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์ หรือใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยสาระที่ 2 การวัด กับสาระที่ 6 ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์

2. การบูรณาการการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการสาระการเรียนรู้หลายๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกันใน 1 หน่วยการเรียนรู้ เช่น หน่วยการเรียนรู้: วิถีไทย ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีไทย การละเล่นไทย อาหารไทย การแต่งกาย แบบไทย อาจประกอบด้วย 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ แต่หากให้นักเรียนนำเสนอผลงานในรูปแบบพับ หรือป้ายนิเทศเป็นภาษาอังกฤษ ก็จะมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศด้วย เป็นต้น

สรุปว่าการเรียนรู้บูรณาการสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบเช่น การบูรณาการภายในรายวิชา การบูรณาการระหว่างรายวิชา และการบูรณาการภายในตัวผู้เรียน หรือ การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว การบูรณาการแบบคู่ขนาน การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการแบบโครงการ หรือ การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการบูรณาการการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

สำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้วิทยากรกำหนดให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำหน่วยการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือเป็นการบูรณาการระหว่างรายวิชาแบบ Webbed หรือเป็นการบูรณาการแบบสหวิทยาการ

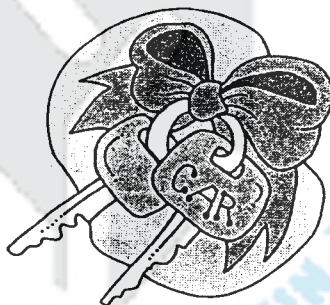
กรมวิชาการ, 2548. แนวการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีขั้นตอนตามรายละเอียด ดังนี้

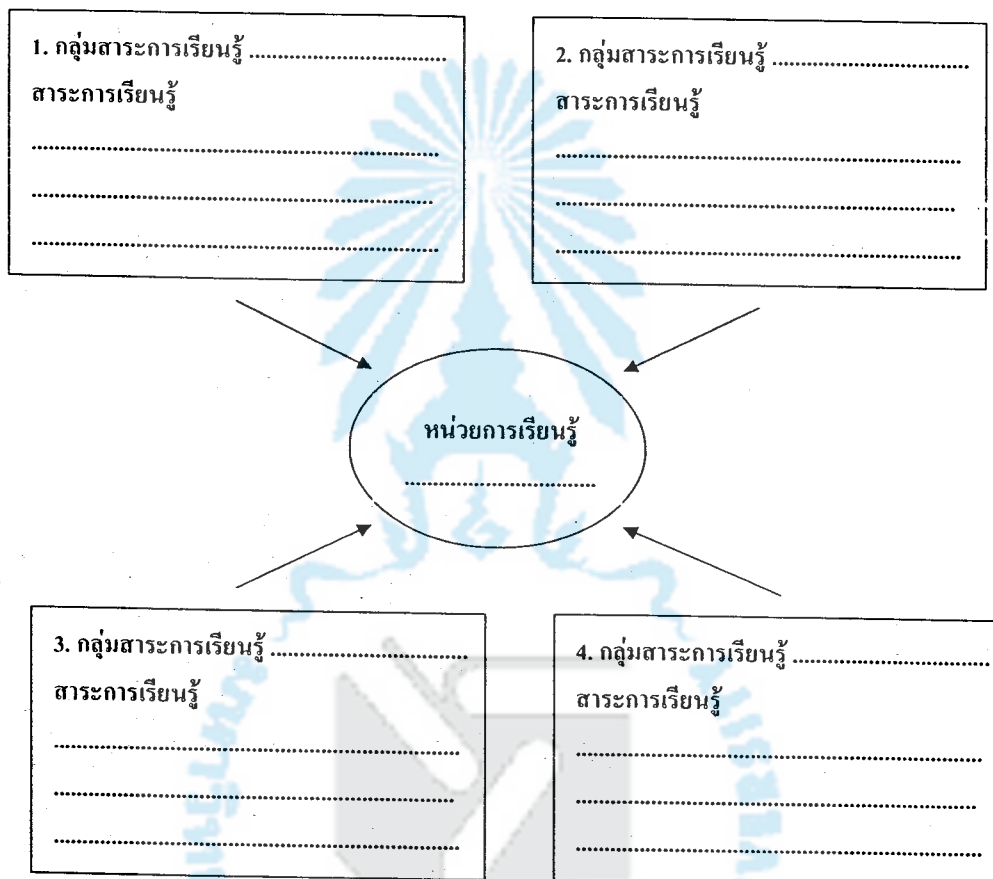
1. กำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการควรได้มาจากการวิเคราะห์สถานศึกษาและผู้เรียนเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้ให้สนองต่อสภาพปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น
2. กำหนดสาระการเรียนรู้ เมื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการแล้วจะเกิดกรอบความคิดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ ให้พิจารณาว่าสาระการเรียนรู้ใด ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยกำหนดให้มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ หลายๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ว่าเมื่อนักเรียนได้เรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่างๆ นักเรียนจะผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ข้อใดบ้าง
4. กำหนดเวลาเรียน เมื่อกำหนดสาระการเรียนรู้และพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้แล้วจะทำให้ทราบว่าหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ ต้องใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด อย่างไร ต้องคำนึงถึงเวลาเรียนที่สถานศึกษากำหนดไว้ด้วย



ตัวอย่างการกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

หน่วยการเรียนรู้..... เวลาช.ม. ชั้น

โรงเรียน.....จังหวัด



ตัวอย่างตารางพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและ
มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

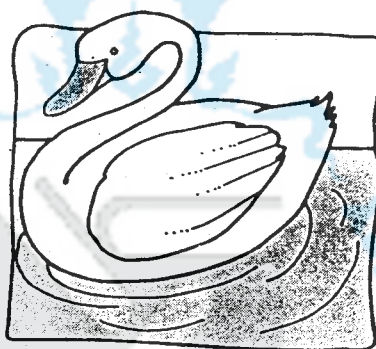
ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

ตัวอย่างการกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้

ครั้งที่/ จำนวน ชม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
1.					
2.					
3.					
4.					

5. ตรวจสอบคุณภาพหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ควรตรวจสอบคุณภาพ
หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการในคุณภาพของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ และเครื่องมือ
วัดและประเมิน สามารถประเมินผู้เรียนได้ครบ 3 ด้านตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544 กำหนดได้แก่ ด้านความรู้ตามสาระการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ของสถานศึกษา และด้านความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน

6. จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ หลังจากจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการ
เรียนรู้แล้ว ครูควรเขียนบันทึกหลังการใช้แผน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการจัดการ
เรียนรู้ต่อไป



แผนการฝึกอบรมที่ 2 การประเมินผลแบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

การประเมินผลแบบบูรณาการ หมายถึง การประเมินผลซึ่งครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

จุดประสงค์

1. อธิบายเกี่ยวกับการประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยได้
2. อธิบายเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการได้
3. สร้างเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการได้

กิจกรรม

1. วิทยากรนำเสนอพร้อมทั้งอภิปรายซักถามเกี่ยวกับการประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
2. วิทยากรนำเสนอพร้อมทั้งอภิปรายซักถามเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างเกณฑ์การประเมินแบบบูรณาการเรื่องใดเรื่องหนึ่งในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ

สื่อประกอบ

ใบความรู้ที่ 2

การประเมินผล

1. สนทนาซักถามเกี่ยวกับการประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
2. สนทนาซักถามเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ
3. ตรวจสอบผลงานการสร้างเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

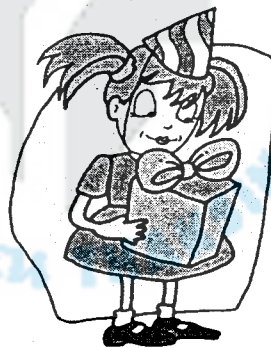
ใบความรู้ที่ 2

การประเมินผลแบบบูรณาการ

คำว่า “Assessment “ มาจากภาษาฝรั่งเศสคำว่า “Assire” หมายถึงข้างๆ และคอยชี้นำ เป็นกระบวนการระบุถึงสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ผิด และวิธีแก้ไขข้อบกพร่องนั้น เมื่อนำมาใช้ใน วงการศึกษาการประเมินผล ก็คือกระบวนการรวบรวมและอภิปรายข้อมูลจากผู้เรียน ในด้าน ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติ ซึ่งในปัจจุบันให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Assessment) และการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

การประเมินผลการปฏิบัติเป็นการประเมินโดยให้ผู้เรียนลงมือกระทำ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการคิด และทักษะต่างๆ รวมทั้งด้านอารมณ์และจิตใจด้วย

วิธีการประเมินสภาพจริงไม่มีความแตกต่างจากการประเมินการปฏิบัติ เพียงแต่อาจมี ความยุ่งยากในการประเมินมากกว่า เนื่องจากเป็นสถานการณ์จริง ต้องจัดสถานการณ์ให้ใกล้เคียง แต่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมาก เพราะจะทำให้ทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนว่ามี จุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด อันนำไปสู่การแก้ไขตรงประเด็นที่สุด หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติหรือการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลแบบบูรณาการ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย



ด้านพุทธิพิสัย

พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นวัตถุประสงค์หนึ่งของการวัดทางการศึกษา แบ่งเป็น 6 ระดับ ดังนี้ (ภักตรา, 2540)

1. ความรู้ - ความจำ (Knowledge) คือความสามารถในการระลึกได้ถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนจะโดยวิธีการใดก็ตาม เช่นการเรียนรู้ในห้องเรียน ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือพิมพ์ การบอกต่อๆ กันมา เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ความจำ แล้วขยายความคิดออกไปอย่างสมเหตุสมผล

3. การนำไปใช้ (Application) เป็นความสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนรู มาแล้วไปแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ หรือสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อน แต่อาจใกล้เคียง หรือคล้ายคลึงกับเรื่องเคยพบเห็นมาก่อนได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถแยกแยะเรื่องราวสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้ ทำให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์กันได้อย่างชัดเจน สามารถค้นหาความจริงต่างๆ ที่ซ่อนแฝงอยู่ในเนื้อเรื่องนั้นๆ ได้

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการนำองค์ประกอบย่อยๆ ต่างๆ ตั้งแต่ 2 สิ่งขึ้นไปมารวมเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันด้วยกัน เพื่อให้เห็นโครงสร้างที่ชัดเจน แปลก ใหม่ไปจากเดิม มีลักษณะคล้ายความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์แปลกใหม่ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์

6. การประเมินค่า (Evaluation)

6.1 การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายใน (Judgment in Term of Internal Evidence) เป็นการประเมินหรือตัดสินความถูกต้องตามเนื้อเรื่อง เนื้อหานั้นๆ หรือตามข้อมูลที่ปรากฏอยู่

6.2 การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก (Judgment in Term of External Criteria) เป็นการตัดสินโดยใช้เกณฑ์ที่ไม่ได้ปรากฏตามเนื้อเรื่องนั้น แต่ใช้เกณฑ์ที่กำหนดมาใหม่ ซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ตามเหตุผลทางตรรกศาสตร์ การยอมรับของสังคม สภาพความเป็นจริง ความยุติธรรม เป็นต้น

ด้านจิตพิสัย

จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นคุณลักษณะภายในของคนที่แล้วแสดงพฤติกรรม หรือ การกระทำออกมาตามอารมณ์ ความรู้สึก ไม่ว่าจะเป็นด้านความสนใจ เจตคติ ความชื่นชม กำนินม จนพัฒนาเป็นคุณลักษณะของตนเอง ระดับพฤติกรรมด้านจิตพิสัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ภทรา, 2540)

1. การรับรู้ (Receiving or Attending) หมายถึง เป็นการสร้างความตระหนัก แสดงถึงความตั้งใจที่จะรับรู้ และแสดงการเลือกสิ่งที่น่าสนใจ การรับรู้
2. การตอบสนอง (Responding) หมายถึง การแสดงความตั้งใจที่จะตอบสนองและ ค้นหาสิ่งที่พึงพอใจในระดับต้น ๆ ที่จะตอบสนอง
3. การสร้างคุณค่า (Valuing) หมายถึง การแสดงถึงการยอมรับคุณค่าในวัตถุสิ่งของ (Object) บุคคล (Person) หรือ สถานการณ์ (Situation) ยอมรับและเชื่อถือในคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ ในทางบวก การสร้างคุณค่า
4. การจัดระบบคุณค่า (Organization) หมายถึง เป็นการนำคุณค่า และจัดระบบความซับซ้อนของคุณค่า รวมทั้งจัดระบบความสัมพันธ์ของคุณค่า การจัดระบบคุณค่า
5. การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a Value Complex) หมายถึง การจัดระบบคุณค่าซึ่งจะกลายเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล การสร้างลักษณะนิสัย



ด้านทักษะพิสัย

ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) มีรายละเอียดในแต่ละระดับ ดังต่อไปนี้
(ภัทรา, 2540)

1. การรับรู้ (Perception) เป็นขั้นที่แสดงอาการรับรู้ที่จะเคลื่อนไหวโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ หู ตา จมูก ลิ้น และสัมผัสทางกาย แม้จะมีสิ่งเร้าเข้ามากระตุ้นโดยผ่านทางประสาทสัมผัสพร้อมๆ กัน ก็อาจมีการเลือกที่จะรับรู้ มีการแปลความหมายสิ่งเร้าเพื่อตอบสนอง
2. การเตรียมพร้อม (Set) เป็นสภาพของบุคคลที่พร้อมจะแสดงพฤติกรรมออกมา สภาพความพร้อมมี 3 ด้าน คือ ความพร้อมด้านร่างกาย ด้านสมอง และด้านอารมณ์
ความพร้อมด้านร่างกาย หมายถึงความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวอวัยวะของร่างกาย ความพร้อมด้านสมอง ความพร้อมในการระลึกถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการแสดงพฤติกรรม และความพร้อมด้านอารมณ์ เป็นการเตรียมพร้อมทางจิตใจให้อยู่ในทิศทางที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา
3. การตอบสนองตามแนวทางที่กำหนดให้ (Guided Response) เป็นการแสดงออกในลักษณะของการเลียนแบบ และการลองผิดลองถูก
4. ความสามารถด้านกลไก (Mechanism) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้กระทำตามที่เรียนมาและพัฒนาขึ้นจนมีความสัมฤทธิ์ผล สามารถสร้างเทคนิควิธีสำหรับตนเองขึ้นมาเพื่อฝึกปฏิบัติต่อไป
5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex Overt Response) เป็นความสามารถในการปฏิบัติในสิ่งที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น และสามารถกระทำได้อย่างมั่นใจ ไม่ลังเล และทำได้ดีจนเป็นอัตโนมัติ



ภัทรา นิคมานนท์. 2540. การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการพิมพ์.

แผนการฝึกอบรมที่ 3 ฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผล แบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่หลอมรวมเนื้อหาสาระต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน และประเมินผลครบทุกด้าน

จุดประสงค์

จัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการได้

กิจกรรม

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 10 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน
2. แจกใบงานและใบความรู้ให้แก่แต่ละกลุ่มจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ โดยศึกษาจากใบความรู้โดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้คำปรึกษา และหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นให้สมบูรณ์เป็นหน่วยการเรียนรู้ของโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง

สื่อประกอบ

1. ใบงานที่ 1
2. ใบความรู้ที่ 3

การประเมินผล

ตรวจสอบผลงานการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ

ใบงานที่ 1

คำชี้แจง ให้กลุ่มของท่านจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ จำนวน 1 หน่วย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องและเวลาในการจัดการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ เวลา ชม. ชั้น
โรงเรียน จังหวัด

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

2. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

หน่วยการเรียนรู้

.....

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

4. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

2. พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

3. กำหนดแผนการจัดการเรียนรู้

ครั้งที่/ จำนวน ชม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
1.					
2.					
3.					
4.					

4. เกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

ภาระงานคือ

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินเขียนระดับคุณภาพที่มีต่อผลงานของนักเรียน ตามรายละเอียด
ดังนี้

- 3 คะแนน หมายถึง คุณภาพดี
- 2 คะแนน หมายถึง คุณภาพปานกลาง
- 1 คะแนน หมายถึง คุณภาพพอใช้

ชื่อ - สกุล								รวม คะแนน
1.								
2.								
3.								

แผนการฝึกอบรมที่ 4 นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผล แบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่หลอมรวมเนื้อหาสาระต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน และประเมินผลครบทุกด้าน

จุดประสงค์

นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการได้

กิจกรรม

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ และโดยมีวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมอภิปราย

สื่อประกอบ

ผลงาน

การประเมินผล

ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (ตามแบบประเมินภาคผนวก ง)

ภาคผนวก ก
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”





แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบฉบับนี้เป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ
2. เวลาในการทำแบบทดสอบ 30 นาที
3. จงเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย X ลงใน ☐

ในกระดาษคำตอบ ให้ตรงกับตัวเลือกที่ต้องการในแต่ละข้อ

1. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 1. การบูรณาการระหว่างวิชาจัดได้ง่ายกว่าการบูรณาการภายในวิชา
 2. การบูรณาการช่วยเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนและชีวิตจริง *
 3. ผู้สอนคนเดียวไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
 4. การบูรณาการภายในตัวผู้เรียนเป็นสิ่งที่ปฏิบัติจริงไม่ได้เลย
2. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 1. การบูรณาการส่งเสริมให้ผู้สอนทำงานร่วมกัน
 2. การบูรณาการเชื่อมโยงวิชาที่เกี่ยวข้องกัน
 3. การบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด
 4. การบูรณาการต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นในการสอน*

จงเลือกตัวเลือกต่อไปนี้ ตอบคำถามข้อ 3 - 6

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. Nested Model | 2. Sequenced Model |
| 3. Webbed Model | 4. Threaded Model |
3. การบูรณาการระหว่างสองรายวิชา (2)
 4. การบูรณาการทักษะต่างๆ ใน หนึ่งรายวิชา (1)
 5. การบูรณาการที่ใช้ทักษะเชื่อมโยงไปยังรายวิชาต่างๆ (4)
 6. การบูรณาการภายในรายวิชาเดียว (1)

7. การเชื่อมโยงระหว่างสาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษาของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เป็นการบูรณาการแบบใด
 1. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้*
 2. การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
 3. การบูรณาการทั้งสองแบบ
 4. ไม่ถือว่าเป็นการบูรณาการ
8. การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ ได้มาโดยวิธีใด
 1. การวิเคราะห์สถานศึกษา
 2. การวิเคราะห์ผู้เรียน
 3. การวิเคราะห์ชุมชน
 4. ถูกทุกข้อ*
9. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ มีลักษณะคล้ายคลึงกับการบูรณาการแบบใด
 1. Nested Model
 2. Sequenced Model
 3. Webbed Model*
 4. Threaded Model
10. ขั้นตอนแรกของการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ คืออะไร
 1. การกำหนดสาระการเรียนรู้
 2. การกำหนดวิธีการประเมินผล
 3. การกำหนดหน่วยการเรียนรู้*
 4. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
11. ข้อใดเป็นการประเมินการปฏิบัติ
 1. อารมณ์ในงานกีฬา
 2. มาลีแสดงละครในงานประจำปี
 3. สุนัขแสดงบทบาทสมมติเป็นนางพยาบาล*
 4. สมใจประดิษฐ์การ์ดอวยพรในวันขึ้นปีใหม่

12. ข้อใดกล่าวถูกต้อง

1. การประเมินการปฏิบัติทุกครั้งเป็นการประเมินตามสภาพจริง
2. การประเมินตามสภาพจริงทุกครั้งเป็นการประเมินการปฏิบัติ*
3. การประเมินการปฏิบัติทุกครั้งไม่เป็นการประเมินตามสภาพจริง
4. การประเมินตามสภาพจริงทุกครั้งไม่เป็นการประเมินการปฏิบัติ

13. พฤติกรรมระดับต่ำสุดและสูงสุดในด้านพุทธิพิสัย คือ พฤติกรรมใด

1. ความจำ – การประเมินค่า*
2. ความเข้าใจ - การประเมินค่า
3. การนำไปใช้ – การประเมินค่า
4. การวิเคราะห์ – การสังเคราะห์

14. การสังเคราะห์มีลักษณะคล้ายกับความสามารถด้านใด

1. การคิดเชิงสร้างสรรค์*
2. การคิดวิเคราะห์
3. การประเมินค่า
4. การท่องจำ

15. พฤติกรรมที่สูงที่สุดในด้านจิตพิสัย คือ พฤติกรรมใด

1. การรับรู้
2. การเลียนแบบ
3. การจัดระบบคุณค่า
4. การสร้างเป็นลักษณะนิสัย*

16. ข้อใดเป็นพฤติกรรมของการตอบสนอง

1. การนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่
2. การระลึกเรื่องราวต่างๆ ได้
3. การยอมรับด้วยความเต็มใจ*
4. การแสดงนิสัยที่แท้จริง

17. พฤติกรรมที่ต่ำสุดในด้านทักษะพิสัย คือ พฤติกรรมใด

1. การรับรู้*
2. การเตรียมความพร้อม
3. ความสามารถด้านกลไก
4. การตอบสนองที่ซับซ้อน

18. สุนิสาร้อยมาลัยได้อย่างคล่องแคล่วและเป็นอัตโนมัติ จัดอยู่ในพฤติกรรมด้านใด
 1. การรับรู้
 2. การเตรียมความพร้อม
 3. ความสามารถด้านกลไก
 4. การตอบสนองที่ซับซ้อน*
19. การประเมินผลแบบบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมใด
 1. ความรู้ ความจำ และความเข้าใจ
 2. พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย*
 3. การรับรู้ การเลียนแบบ และการสร้างเป็นลักษณะนิสัย
 4. การรับรู้ การเตรียมความพร้อม และความคล่องแคล่ว
20. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลแบบบูรณาการ
 1. การประเมินผลแบบบูรณาการปฏิบัติจริงได้ยาก
 2. การบูรณาการควรเน้นด้านสติปัญญาให้มากที่สุด
 3. การบูรณาการควรเน้นด้านจิตใจให้มากที่สุด
 4. ผลงานชิ้นเดียวสามารถประเมินแบบบูรณาการได้*

ภาคผนวก ง

แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ





แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ชื่อหน่วย

รายการประเมิน	คุณภาพมากที่สุด (5)	คุณภาพมาก (4)	คุณภาพปานกลาง (3)	คุณภาพน้อย (2)	คุณภาพน้อยที่สุด (1)
1. ชื่อหน่วยเรียนรู้มีความชัดเจนและสัมพันธ์กับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง					
2. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้าน					
3. เนื้อหาสาระเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและวัยของผู้เรียน					
4. กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและวัยของผู้เรียน					
5. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการคิด					
6. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม					
7. สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้มีความน่าสนใจ					
8. การประเมินผลชัดเจนและครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้าน					
9. องค์ประกอบในแผนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกัน					
10. ความเป็นไปได้ในการนำหน่วยการเรียนรู้ไปใช้จริง					
เฉลี่ย					

ผู้ประเมิน.....



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม





แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
2. คำตอบของท่านจะไม่ถือว่าถูกหรือผิดเพราะเป็นการแสดงความคิดเห็นเฉพาะบุคคล ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมเท่านั้น
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบ โดยให้ทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม โดยให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นในแต่ละรายการ
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือที่กำหนดให้พิจารณา

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบ

1. เพศ

☐ ชาย
 ☐ หญิง
2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี
 ☐ 30 – 40 ปี
 ☐ มากกว่า 40 ปี
3. ประสบการณ์สอน

☐ น้อยกว่า 10 ปี
 ☐ 10 – 20 ปี
 ☐ มากกว่า 20 ปี
4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ☐ ปริญญาตรี
 ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. วิชาเอก

☐ ทางการศึกษา
 ☐ ไม่จบทางการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
2. เนื้อหาการอบรมมีความทันสมัย					
3. วิธีการอบรมมีความน่าสนใจ					
4. ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม					
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่อบรม					
6. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจ					
7. วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดี					
8. เอกสารการฝึกอบรมมีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์					
9. รู้และเข้าใจเนื้อหาจากการอบรมเป็นอย่างดี					
10. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง					
เฉลี่ย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ
ผลงานครูที่เข้ารับการฝึกอบรม



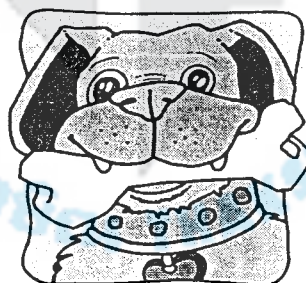
ตารางพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย		
- การสัมภาษณ์เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ ในชุมชน และการนำเสนอ ผลการสัมภาษณ์	- ตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนากับบุคคลต่างๆ และนำเสนอผลการสอบถามและสนทนาได้	สาระที่ 3 มาตรฐาน ท 3.1 1. สามารถจับใจความสำคัญของสิ่งที่ได้ฟัง และได้ดู และเข้าใจเนื้อเรื่อง ถ้อยคำ การใช้ น้ำเสียง และกิริยาท่าทางของผู้พูด และแสดงทัศนะเรื่องที่ฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ 2. สามารถตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนา แสดงความคิดเห็น เถาเรื่อง ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ ใช้ถ้อยคำเหมาะสมแก่เรื่องและอย่างสร้างสรรค์ตามหลักการพูด มีมารยาทการฟัง การดู และการพูด
- การเขียนบรรยายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	- เขียนแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้ - เขียนแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้	สาระที่ 2 มาตรฐาน ท 2.1 1. สามารถเขียนคำได้ถูกต้อง ความหมาย และสะกดการันต์ ถูกต้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ เขียนประโยค ข้อความ และเรื่องราวแสดงความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และจินตนาการ รวมทั้งใช้กระบวนการเขียนพัฒนางานเขียน

ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ		
- คำศัพท์ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	- นำเสนอคำศัพท์ต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษได้	สาระที่ 1 มาตรฐาน ค 1.1 2. อ่านออกเสียงคำ กลุ่มคำและประโยคง่ายๆ ได้ถูกต้องตามหลักการออกเสียง สาระที่ 3 มาตรฐาน ค 3.1 1. เข้าใจคำและกลุ่มคำภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ 2. ถ่ายทอดความหมายของคำและกลุ่มคำที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ เป็นภาษาต่างประเทศ
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
- อาชีพต่างๆ ในชุมชน	- รู้จักอาชีพต่างๆ ในชุมชน	สาระที่ 4 มาตรฐาน ส 4.1 2. เข้าใจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ครอบครัวและชุมชน
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ		
- การวาดภาพอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	- วาดภาพบุคคล และสถานที่ต่างๆ ได้	สาระที่ 1 มาตรฐาน ศ 1.1 1. สื่อความคิด จินตนาการ ความรู้สึก ความประทับใจ ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างสนุกสนาน เพลิดเพลิน 6. นำความรู้ทางทัศนศิลป์ไปใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ และชีวิตประจำวัน

เกณฑ์การประเมินผลที่ 2 : การประเมินผลภาพวาดและการเขียนบรรยายภาพ

ชื่อ - สกุล	ภาพวาด			การเขียนบรรยายภาพ			จริยธรรม		รวม 24 คะแนน
	วาดภาพได้สวยงาม	ระบายสีได้สวยงาม	ภาพที่วาดสอดคล้องกับเรื่องที่เขียน	เนื้อหาถูกต้อง	เขียนสื่อความหมายได้เข้าใจ	เขียนถูกต้อง ใช้ภาษาละสละ	รับผิดชอบ	ตั้งใจในการทำงาน	
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									



แผนการจัดการเรียนรู้

ครั้งที่/ จำนวน ช.ม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
1 จำนวน 4 ช.ม.	1. ตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนากับบุคคลต่างๆ และนำเสนอผลการสอบถาม และสนทนาได้ 2. รู้จักอาชีพต่างๆ ในชุมชน3. นำเสนอคำศัพท์ต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษได้	1. สัมภาษณ์บุคคลต่างๆ ในชุมชน เกี่ยวกับอาชีพได้ 2. รายงานเสนอผล การสัมภาษณ์เกี่ยวกับอาชีพ ต่างๆในชุมชนได้ 3. บอกความหมายของ คำศัพท์เกี่ยวกับอาชีพและ สถานที่ต่างๆ ในชุมชนเป็น ภาษาอังกฤษได้	1. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับ อาชีพต่างๆ ในชุมชน และการนำเสนอ ผลการ สัมภาษณ์ 2. คำศัพท์ภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับอาชีพและสถานที่ ต่างๆ ในชุมชน 3. อาชีพต่างๆ ในชุมชน	จำนวน 2 ช.ม. 1. ครูประจำวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ และศิลปศึกษา วางแผน ร่วมกัน โดยพานักเรียน ไปทัศนศึกษา บริเวณตลาดเทศบาลเมืองเบตง 2. แบ่งนักเรียนออกเป็น กลุ่มๆ ละ 5 คน ให้นักเรียนแยกย้ายกันไปสัมภาษณ์บุคคลที่ ประกอบอาชีพต่างๆ ในบริเวณนั้น โดย จัดบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและ ลักษณะการทำงาน 3. นำคำที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ ต่างๆ มาแปลเป็นภาษาอังกฤษโดยปรึกษา ผู้รู้	ประเมินการจับบันทึก การสัมภาษณ์ การ รายงานผล และ กา: บอกความหมายของ คำศัพท์ โดยใช้เกณฑ์การ ประเมินผลที่ 1

ครั้งที่/ จำนวน ช.ม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
				จำนวน 2 ช.ม. 4. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มรายงานผลการสัมภาษณ์บุคคลที่ประกอบอาชีพต่างๆ ลักษณะของอาชีพนั้นๆ และสถานที่ประกอบอาชีพ 5. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มบอกความหมายของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นภาษาอังกฤษ	
2 จำนวน 4 ช.ม.	1. วาดภาพบุคคลและสถานที่ต่างๆ ได้ 2. เขียนแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้ 3. เขียนแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้	1. วาดภาพบุคคลที่ประกอบอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ในชุมชนได้ 2. เขียนบรรยายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชนได้	1. การวาดภาพบุคคลที่ประกอบอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ในชุมชน 2. การเขียนบรรยายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	1. ให้นักเรียนแต่ละคนวาดภาพบุคคลที่ประกอบอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ที่ตนได้ไปทัศนศึกษา และเขียนบรรยายภาพและแสดงความรู้สึกร่วมกับภาพวาด 2. ให้นักเรียนจัดนิทรรศการผลงานของตนเองให้นักเรียนชั้นอื่น ผู้ปกครอง และผู้สนใจเข้าชม	ประเมินภาพวาดและการเขียนบรรยายภาพโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลที่ 2



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายณพเก้า ณ พัทลุง
วัน เดือน ปีที่เกิด	9 สิงหาคม 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) (เกียรตินิยมอันดับ 2) สถาบันราชภัฏสงขลา พ.ศ. 2544 การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2548 ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถานที่ทำงาน
	ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000





ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้เรื่อง “อาชีพในชุมชน” เวลา 9 ช.ม.
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวรธีศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา



ตารางพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย		
- การสัมภาษณ์เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ ในชุมชน และการนำเสนอ ผลการสัมภาษณ์	- ตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนากับบุคคลต่างๆ และนำเสนอผลการสอบถามและสนทนาได้	สาระที่ 3 มาตรฐาน ท 3.1 1. สามารถจับใจความสำคัญสิ่งที่ได้ฟัง และได้ดู และเข้าใจเนื้อเรื่อง ถ้อยคำ การใช้ น้ำเสียง และกิริยาท่าทางของผู้พูด และแสดงทัศนะเรื่องที่ฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ 2. สามารถตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนา แสดงความคิดเห็น เล่าเรื่อง ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ ใช้ถ้อยคำเหมาะสมแก่เรื่องและอย่างสร้างสรรค์ตามหลักการพูด มีมารยาทการฟัง การดู และการพูด
- การเขียนบรรยายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	- เขียนแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้ - เขียนแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้	สาระที่ 2 มาตรฐาน ท 2.1 1. สามารถเขียนคำได้ถูกต้อง ความหมาย และสะกดการันต์ ถูกต้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ เขียนประโยค ข้อความ และเรื่องราวแสดงความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และจินตนาการ รวมทั้งใช้กระบวนการเขียนพัฒนางานเขียน



ภาคผนวก ข

หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”

สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้



หลักสูตรฝึกอบรม

เรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”

สำหรับครูโรงเรียนเอกชน

ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

**หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้**

ดร.นพเก้า ณ พัทลุง

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

1. หลักการ

หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ” สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ครูที่เข้ารับการอบรมนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ
2. มีทักษะในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ
3. มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

1. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.2 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.3 รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. การประเมินผลแบบบูรณาการ
 - 2.1 การประเมินด้านพุทธิพิสัย
 - 2.2 การประเมินด้านจิตพิสัย
 - 2.3 การประเมินด้านทักษะพิสัย
 - 2.4 เกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

4. วิธีการฝึกอบรม

1. การบรรยาย
2. การอภิปราย
3. การปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้
4. การนำเสนอผลงาน

5. สื่อประกอบ

1. ใบความรู้
2. ใบงาน

6. การวัดและประเมินผล

1. ค่าเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
 - ร้อยละ 70 - 79 หมายถึง ดี
 - ร้อยละ 60 - 69 หมายถึง ปานกลาง
 - ร้อยละ 50 - 59 หมายถึง พอใช้
 - ต่ำกว่าร้อยละ 50 หมายถึง ควรปรับปรุง
2. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง คุณภาพดีมาก
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง คุณภาพดี
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง คุณภาพปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง คุณภาพพอใช้
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง คุณภาพควรปรับปรุง

3. ค่าเฉลี่ยผลจากความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
- 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด



7. ตารางการฝึกอบรม

วัน/เวลา	กิจกรรม
วันที่ 1 08.30 - 09.00 น. 09.00 - 10.20 น.	ปฐมนิเทศ การเรียนรู้แบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 1) 1. ความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2. ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3. รูปแบบของการเรียนรู้แบบบูรณาการ
10.20 - 10.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.35 - 12.00 น.	การเรียนรู้แบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 1) 4. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
12.00 - 13.00 น.	พักรกลางวัน
13.00 - 14.20 น.	การประเมินผลแบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 2) 1. การประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
14.20 - 14.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.35 - 16.00 น.	การประเมินผลแบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 2) 2. เกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

วัน/เวลา	กิจกรรม
วันที่ 2 08.30 - 10.20 น.	ฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 3)
10.20 - 10.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.35 - 12.00 น.	ฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 3)
12.00 - 13.00 น.	พักกลางวัน
13.00 - 14.20 น.	นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (แผนการฝึกอบรมที่ 4)
14.20 - 14.35 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.35 - 16.00 น.	นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (ต่อ) (แผนการฝึกอบรมที่ 4)
16.00 - 16.45 น.	ประเมินผลสัมฤทธิ์และสอบถามความคิดเห็น

8. แผนการฝึกอบรม

แผนการฝึกอบรมที่ 1 การเรียนรู้แบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

การเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการนำเอาเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันมาหลอมรวมกัน

จุดประสงค์

1. บอกความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
2. บอกประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
3. อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการรูปแบบต่างๆ ได้
4. อธิบายเกี่ยวกับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
5. จัดทำผังความคิดจากที่วิทยากรได้นำเสนอ

กิจกรรม

1. วิทยากรนำเสนอพร้อมทั้งอภิปรายซักถามตามประเด็นต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.2 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.3 การเรียนรู้แบบบูรณาการรูปแบบต่างๆ
 - 1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำผังความคิดจากที่วิทยากรได้นำเสนอ

สื่อประกอบ

ใบความรู้ที่ 1

การประเมินผล

1. สันทนาซักถามเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้แบบบูรณาการรูปแบบต่างๆ และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. ตรวจผังความคิด

ใบความรู้ที่ 1

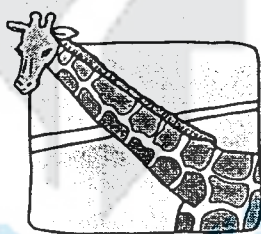
การเรียนรู้แบบบูรณาการ

ความหมายของการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่งที่นิยมใช้ในปัจจุบัน คือ การเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning) หมายถึงการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรที่พัฒนาหรือดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการ เรียกว่า หลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum)

ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนที่แยกเป็นวิชาๆ ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนวิชาต่างๆ มาสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้ การเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดจากวิชาและประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากวิชาหนึ่งไปยังวิชาที่นำมาผสมผสาน



รูปแบบของการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การเรียนรู้แบบบูรณาการมีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดดีจุดเด่นที่แตกต่างกัน ดังนั้นต้องเลือกใช้แต่ละรูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมต่างๆ และบริบทของสังคมในขณะนั้น จะส่งผลให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

Fogarty (1992) ได้จำแนกการบูรณาการออกเป็น 3 รูปแบบหลัก 10 รูปแบบย่อย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การบูรณาการภายในรายวิชา

- 1.1 Fragmented เป็นการบูรณาการแบบแยกรายวิชา ที่วิชาต่างๆ แยกออกจากกัน
- 1.2 Connected เป็นการบูรณาการภายในรายวิชา ซึ่งหัวข้อหนึ่งเชื่อมโยงไปยังหัวข้อหนึ่ง ความคิดรวบยอดหนึ่งไปยังอีกความคิดรวบยอดหนึ่ง เช่น เรียนเรื่องบวก เชื่อมโยงไปยังการคูณ
- 1.3 Nested เป็นการบูรณาการระหว่างทักษะต่างๆ ภายในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เช่น เชื่อมโยงทักษะทางสังคม ทักษะการจัดระบบข้อมูล และทักษะการคิด ในการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การบูรณาการระหว่างรายวิชา

- 2.1 Sequenced เป็นการบูรณาการระหว่างรายวิชา ซึ่งแต่ละวิชาต้องเรียงลำดับหัวข้อให้มีความสอดคล้องกัน แต่ผู้สอนยังสอนในวิชาของตน เช่น ในขณะที่สอนเรื่องคำกริยาในวิชาภาษาไทย ในวิชาภาษาอังกฤษก็สอนเรื่อง Verb
- 2.2 Shared เป็นการบูรณาการโดยหาจุดร่วมระหว่างสองรายวิชาเช่น วิชาภาษาไทย และภาษาอังกฤษมีจุดร่วมคล้ายกันในเรื่อง ประเภทของคำ (Part of Speech) จากนั้นก็วางแผนและจัดการสอนร่วมกัน
- 2.3 Webbed เป็นการบูรณาการโดยการกำหนดประเด็น (Theme) ก่อนแล้วผู้สอนแต่ละวิชาต้องวางแผนให้สอดคล้องกับประเด็นดังกล่าว เช่น กำหนดประเด็นวันแม่ ผู้สอนวิชาภาษาไทยก็กำหนดให้ผู้เรียนเขียนเรียงความเรื่องแม่ วิชาศิลปะก็ให้ผู้เรียนวาดภาพแม่ของฉัน เป็นต้น

2.4 Threaded เป็นการบูรณาการทักษะใดทักษะหนึ่ง มาเชื่อมโยงกับรายวิชาต่างๆ เช่น ผู้สอนรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ตั้งจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียน

2.5 Integrated เป็นการบูรณาการที่มีลักษณะคล้ายแบบ Shared เป็นการหาจุดร่วมของรายวิชาต่างๆ ก่อนแล้วนำมาตั้งประเด็นที่หลัง ซึ่งตรงกันข้ามกับแบบ Webbed ที่มีการตั้งประเด็นก่อน และนำรายวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยง

3. การบูรณาการภายในตัวผู้เรียน

3.1 Immersed เป็นการบูรณาการความรู้ภายในตัวผู้เรียนเอง เช่น การทำโครงการปลูกพืชซึ่งผู้เรียนต้องใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ในการนับเมล็ดพันธุ์ ใช้ความรู้ทางภาษาไทยในการจดบันทึก เป็นต้น

3.2 Networked มีลักษณะคล้ายกับการบูรณาการแบบ Immersed แต่มิได้มาจากผู้เรียนเพียงคนเดียว ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ด้วย



Fogarty, R. 1992. How to Integrate the Curricula. New York: Scholastic, Inc.

กรมวิชาการ (2544) ได้จำแนกการบูรณาการเป็น 4 รูปแบบ ตามรายละเอียดดังนี้

1. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่างๆ กับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา เช่น เรื่อง สิ่งแวดล้อม นำ เป็นต้น ครูผู้สอน สามารถเชื่อมโยงสาระ และกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ต่างๆ ทำให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ไปแสวงหาความรู้ความจริงจาก หัวข้อเรื่องที่กำหนด
2. การบูรณาการแบบคู่ขนาน มีครูผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันจัดการเรียนการสอน โดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบ คู่ขนาน เช่น ครูผู้สอนคนหนึ่งสอนวิทยาศาสตร์ เรื่องเงา ครูผู้สอนอีกคนอาจสอนคณิตศาสตร์ เรื่องการวัดระยะทาง โดยการวัดเงา คิดคำนวณในเรื่องเงาในช่วงเวลาต่างๆ จัดทำกราฟของเงาในระยะต่างๆ หรืออีกคนหนึ่งอาจให้ผู้เรียนเรียนรู้ศิลปะเรื่องเทคนิคการวาดรูปที่มีเงา
3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการในลักษณะนี้นำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชาหรือกลุ่มวิชา แต่ในบางเรื่อง ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน เช่น เรื่อง วันสิ่งแวดล้อมของชาติ ครูผู้สอนภาษาไทยจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ภาษา คำศัพท์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์จัดกิจกรรมค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ครูผู้สอนสังคมศึกษาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือทำกิจกรรมชมรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และครูผู้สอนสุขศึกษาอาจจัดให้จัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น
4. การบูรณาการแบบโครงการ ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเป็นโครงการ โดยผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาการเรียนรู้ต่อเนื่องกันได้หลายชั่วโมง ด้วยการนำเอาจำนวนชั่วโมงของวิชาต่างๆ ที่ครูผู้สอนเคยสอนแยกกันนั้นมารวมเป็นเรื่องเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ในลักษณะของการสอนเป็นทีม เรียนเป็นทีม ในกรณีที่ต้องการเน้นทักษะบางเรื่องเป็นพิเศษ ครูผู้สอนสามารถแยกกันสอนได้ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายดนตรี กิจกรรมเข้าค่ายภาษาอังกฤษ กิจกรรมเข้าค่ายศิลปะ เป็นต้น

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กรมวิชาการ (2548) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดการเรียนรู้ได้ทั้งการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

1. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการสาระต่างๆ ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเข้าด้วยกัน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สามารถบูรณาการสาระทั้ง 5 สาระเข้าด้วยกัน โดยใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยทุกสาระ ได้แก่ สาระที่ 1 การอ่าน สาระที่ 2 การเขียน สาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษา และสาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม หรือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สามารถบูรณาการสาระที่ 1-5 กับสาระที่ 6 เข้าด้วยกัน โดยใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยสาระที่ 1 จำนวนและการดำเนินการกับสาระที่ 6 ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์ หรือใน 1 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยสาระที่ 2 การวัด กับสาระที่ 6 ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์

2. การบูรณาการการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการสาระการเรียนรู้หลายๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกันใน 1 หน่วยการเรียนรู้ เช่น หน่วยการเรียนรู้: วิถีไทย ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีไทย การละเล่นไทย อาหารไทย การแต่งกาย แบบไทย อาจประกอบด้วย 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ แต่หากให้นักเรียนนำเสนอผลงานในรูปแบบพับ หรือป้ายนิเทศเป็นภาษาอังกฤษ ก็จะมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศด้วย เป็นต้น

สรุปว่าการเรียนรู้บูรณาการสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบเช่น การบูรณาการภายในรายวิชา การบูรณาการระหว่างรายวิชา และการบูรณาการภายในตัวผู้เรียน หรือ การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว การบูรณาการแบบคู่ขนาน การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการแบบโครงการ หรือ การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการบูรณาการการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

สำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้วิทยากรกำหนดให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำหน่วยการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือเป็นการบูรณาการระหว่างรายวิชาแบบ Webbed หรือเป็นการบูรณาการแบบสหวิทยาการ

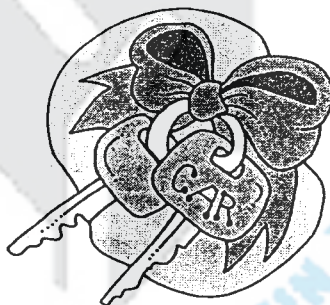
กรมวิชาการ, 2548. แนวการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีขั้นตอนตามรายละเอียด ดังนี้

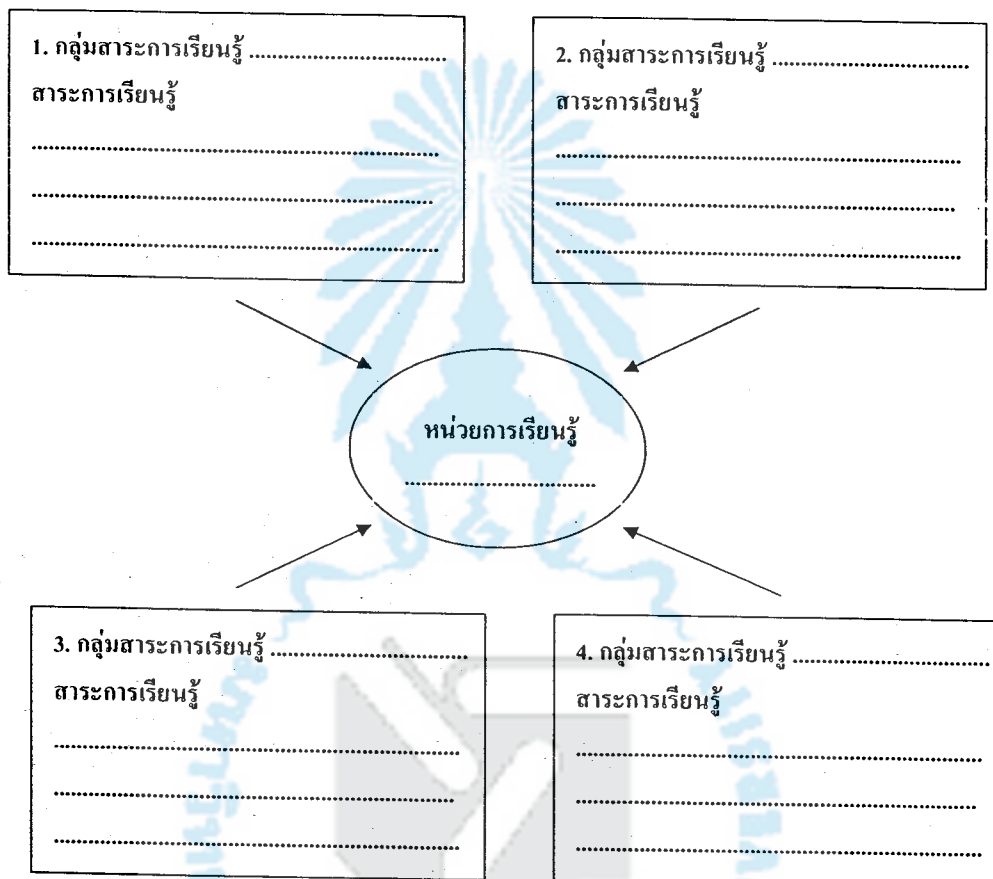
1. กำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการควรได้มาจากการวิเคราะห์สถานศึกษาและผู้เรียนเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้ให้สนองต่อสภาพปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น
2. กำหนดสาระการเรียนรู้ เมื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการแล้วจะเกิดกรอบความคิดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้นั้นๆ ให้พิจารณาว่าสาระการเรียนรู้ใด ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยกำหนดให้มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ หลายๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ว่าเมื่อนักเรียนได้เรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่างๆ นักเรียนจะผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ข้อใดบ้าง
4. กำหนดเวลาเรียน เมื่อกำหนดสาระการเรียนรู้และพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้แล้วจะทำให้ทราบว่าหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ ต้องใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด อย่างไร ต้องคำนึงถึงเวลาเรียนที่สถานศึกษากำหนดไว้ด้วย



ตัวอย่างการกำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

หน่วยการเรียนรู้..... เวลาช.ม. ชั้น

โรงเรียน.....จังหวัด



ตัวอย่างตารางพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและ
มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

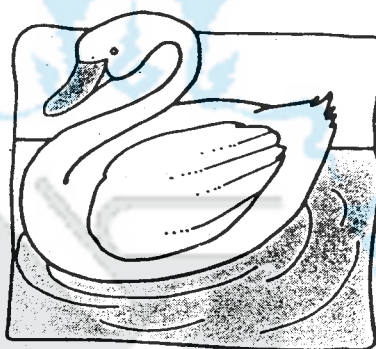
ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

ตัวอย่างการกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้

ครั้งที่/ จำนวน ข.ม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
1.					
2.					
3.					
4.					

5. ตรวจสอบคุณภาพหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ควรตรวจสอบคุณภาพ
หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการในคุณภาพของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ และเครื่องมือ
วัดและประเมิน สามารถประเมินผู้เรียนได้ครบ 3 ด้านตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544 กำหนดได้แก่ ด้านความรู้ตามสาระการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ของสถานศึกษา และด้านความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน

6. จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ หลังจากจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการ
เรียนรู้แล้ว ครูควรเขียนบันทึกหลังการใช้แผน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการจัดการ
เรียนรู้ต่อไป



แผนการฝึกอบรมที่ 2 การประเมินผลแบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

การประเมินผลแบบบูรณาการ หมายถึง การประเมินผลซึ่งครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

จุดประสงค์

1. อธิบายเกี่ยวกับการประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยได้
2. อธิบายเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการได้
3. สร้างเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการได้

กิจกรรม

1. วิทยากรนำเสนอพร้อมทั้งอภิปรายซักถามเกี่ยวกับการประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
2. วิทยากรนำเสนอพร้อมทั้งอภิปรายซักถามเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างเกณฑ์การประเมินแบบบูรณาการเรื่องใดเรื่องหนึ่งในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ

สื่อประกอบ

ใบความรู้ที่ 2

การประเมินผล

1. สนทนากลุ่มเกี่ยวกับการประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
2. สนทนากลุ่มเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ
3. ตรวจสอบผลงานการสร้างเกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

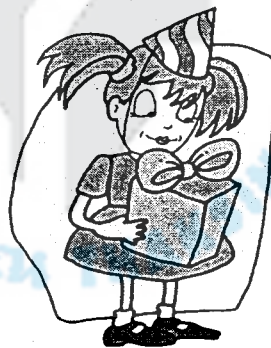
ใบความรู้ที่ 2

การประเมินผลแบบบูรณาการ

คำว่า “Assessment “ มาจากภาษาฝรั่งเศสคำว่า “Assire” หมายถึงข้างๆ และคอยชี้นำ เป็นกระบวนการระบุถึงสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ผิด และวิธีแก้ไขข้อบกพร่องนั้น เมื่อนำมาใช้ใน วงการศึกษาการประเมินผล ก็คือกระบวนการรวบรวมและอภิปรายข้อมูลจากผู้เรียน ในด้าน ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติ ซึ่งในปัจจุบันให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Assessment) และการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

การประเมินผลการปฏิบัติเป็นการประเมินโดยให้ผู้เรียนลงมือกระทำ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการคิด และทักษะต่างๆ รวมทั้งด้านอารมณ์และจิตใจด้วย

วิธีการประเมินสภาพจริงไม่มีความแตกต่างจากการประเมินการปฏิบัติ เพียงแต่อาจมี ความยุ่งยากในการประเมินมากกว่า เนื่องจากเป็นสถานการณ์จริง ต้องจัดสถานการณ์ให้ใกล้เคียง แต่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมาก เพราะจะทำให้ทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนว่ามี จุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด อันนำไปสู่การแก้ไขตรงประเด็นที่สุด หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติหรือการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลแบบบูรณาการ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย



ด้านพุทธิพิสัย

พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นวัตถุประสงค์หนึ่งของการวัดทางการศึกษา แบ่งเป็น 6 ระดับ ดังนี้ (ภักตรา, 2540)

1. ความรู้ - ความจำ (Knowledge) คือความสามารถในการระลึกได้ถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนจะโดยวิธีการใดก็ตาม เช่นการเรียนรู้ในห้องเรียน ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือพิมพ์ การบอกต่อๆ กันมา เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ความจำ แล้วขยายความคิดออกไปอย่างสมเหตุสมผล

3. การนำไปใช้ (Application) เป็นความสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนรู มาแล้วไปแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ หรือสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อน แต่อาจใกล้เคียง หรือคล้ายคลึงกับเรื่องเคยพบเห็นมาก่อนได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถแยกแยะเรื่องราวสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้ ทำให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์กันได้อย่างชัดเจน สามารถค้นหาความจริงต่างๆ ที่ซ่อนแฝงอยู่ในเนื้อเรื่องนั้นๆ ได้

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการนำองค์ประกอบย่อยๆ ต่างๆ ตั้งแต่ 2 สิ่งขึ้นไปมารวมเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันด้วยกัน เพื่อให้เห็นโครงสร้างที่ชัดเจน แปลก ใหม่ไปจากเดิม มีลักษณะคล้ายความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์แปลกใหม่ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์

6. การประเมินค่า (Evaluation)

6.1 การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายใน (Judgment in Term of Internal Evidence) เป็นการประเมินหรือตัดสินความถูกต้องตามเนื้อเรื่อง เนื้อหานั้นๆ หรือตามข้อมูลที่ปรากฏอยู่

6.2 การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก (Judgment in Term of External Criteria) เป็นการตัดสินโดยใช้เกณฑ์ที่ไม่ได้ปรากฏตามเนื้อเรื่องนั้น แต่ใช้เกณฑ์ที่กำหนดมาใหม่ ซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ตามเหตุผลทางตรรกศาสตร์ การยอมรับของสังคม สภาพความเป็นจริง ความยุติธรรม เป็นต้น

ด้านจิตพิสัย

จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นคุณลักษณะภายในของคนที่แล้วแสดงพฤติกรรม หรือ การกระทำออกมาตามอารมณ์ ความรู้สึก ไม่ว่าจะเป็นด้านความสนใจ เจตคติ ความชื่นชม กำนินม จนพัฒนาเป็นคุณลักษณะของตนเอง ระดับพฤติกรรมด้านจิตพิสัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ภัทรา, 2540)

1. การรับรู้ (Receiving or Attending) หมายถึง เป็นการสร้างความตระหนัก แสดงถึงความตั้งใจที่จะรับรู้ และแสดงการเลือกสิ่งที่น่าสนใจ การรับรู้
2. การตอบสนอง (Responding) หมายถึง การแสดงความตั้งใจที่จะตอบสนองและ ค้นหาสิ่งที่พึงพอใจในระดับต้น ๆ ที่จะตอบสนอง
3. การสร้างคุณค่า (Valuing) หมายถึง การแสดงถึงการยอมรับคุณค่าในวัตถุสิ่งของ (Object) บุคคล (Person) หรือ สถานการณ์ (Situation) ยอมรับและเชื่อถือในคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ ในทางบวก การสร้างคุณค่า
4. การจัดระบบคุณค่า (Organization) หมายถึง เป็นการนำคุณค่า และจัดระบบความซับซ้อนของคุณค่า รวมทั้งจัดระบบความสัมพันธ์ของคุณค่า การจัดระบบคุณค่า
5. การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a Value Complex) หมายถึง การจัดระบบคุณค่าซึ่งจะกลายเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล การสร้างลักษณะนิสัย



ด้านทักษะพิสัย

ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) มีรายละเอียดในแต่ละระดับ ดังต่อไปนี้
(ภัทรา, 2540)

1. การรับรู้ (Perception) เป็นขั้นที่แสดงอาการรับรู้ที่จะเคลื่อนไหวโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ หู ตา จมูก ลิ้น และสัมผัสทางกาย แม้จะมีสิ่งเร้าเข้ามากระตุ้นโดยผ่านทางประสาทสัมผัสพร้อมๆ กัน ก็อาจมีการเลือกที่จะรับรู้ มีการแปลความหมายสิ่งเร้าเพื่อตอบสนอง
2. การเตรียมพร้อม (Set) เป็นสภาพของบุคคลที่พร้อมจะแสดงพฤติกรรมออกมา สภาพความพร้อมมี 3 ด้าน คือ ความพร้อมด้านร่างกาย ด้านสมอง และด้านอารมณ์
ความพร้อมด้านร่างกาย หมายถึงความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวอวัยวะของร่างกาย ความพร้อมด้านสมอง ความพร้อมในการระลึกถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการแสดงพฤติกรรม และความพร้อมด้านอารมณ์ เป็นการเตรียมพร้อมทางจิตใจให้อยู่ในทิศทางที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา
3. การตอบสนองตามแนวทางที่กำหนดให้ (Guided Response) เป็นการแสดงออกในลักษณะของการเลียนแบบ และการลองผิดลองถูก
4. ความสามารถด้านกลไก (Mechanism) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้กระทำตามที่เรียนมาและพัฒนาขึ้นจนมีความสัมฤทธิ์ผล สามารถสร้างเทคนิควิธีสำหรับตนเองขึ้นมาเพื่อฝึกปฏิบัติต่อไป
5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex Overt Response) เป็นความสามารถในการปฏิบัติในสิ่งที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น และสามารถกระทำได้อย่างมั่นใจ ไม่ลังเล และทำได้ดีจนเป็นอัตโนมัติ



ภัทรา นิคมานนท์. 2540. การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการพิมพ์.

แผนการฝึกอบรมที่ 3 ฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผล แบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่หลอมรวมเนื้อหาสาระต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน และประเมินผลครบทุกด้าน

จุดประสงค์

จัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการได้

กิจกรรม

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 10 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน
2. แจกใบงานและใบความรู้ให้แต่ละกลุ่มจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ โดยศึกษาจากใบความรู้โดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้คำปรึกษา และหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นให้สมบูรณ์เป็นหน่วยการเรียนรู้ของโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง

สื่อประกอบ

1. ใบงานที่ 1
2. ใบความรู้ที่ 3

การประเมินผล

ตรวจสอบผลงานการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ

ใบงานที่ 1

คำชี้แจง ให้กลุ่มของท่านจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ จำนวน 1 หน่วย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องและเวลาในการจัดการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ เวลา ชม. ชั้น
โรงเรียน จังหวัด

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

2. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

หน่วยการเรียนรู้

.....

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

4. กลุ่มสาระการเรียนรู้
สาระการเรียนรู้

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

2. พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

3. กำหนดแผนการจัดการเรียนรู้

ครั้งที่/ จำนวน ชม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
1.					
2.					
3.					
4.					

4. เกณฑ์การประเมินผลแบบบูรณาการ

ภาระงานคือ

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินเขียนระดับคุณภาพที่มีต่อผลงานของนักเรียน ตามรายละเอียด
ดังนี้

- 3 คะแนน หมายถึง คุณภาพดี
- 2 คะแนน หมายถึง คุณภาพปานกลาง
- 1 คะแนน หมายถึง คุณภาพพอใช้

ชื่อ - สกุล								รวม คะแนน
1.								
2.								
3.								

แผนการฝึกอบรมที่ 4 นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผล แบบบูรณาการ

สาระสำคัญ

หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่หลอมรวมเนื้อหาสาระต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน และประเมินผลครบทุกด้าน

จุดประสงค์

นำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการได้

กิจกรรม

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ และโดยมีวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมอภิปราย

สื่อประกอบ

ผลงาน

การประเมินผล

ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ (ตามแบบประเมินภาคผนวก ง)

ภาคผนวก ก
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”



แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “การเรียนรู้และการประเมินผลแบบบูรณาการ”

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบฉบับนี้เป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ
2. เวลาในการทำแบบทดสอบ 30 นาที
3. จงเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย X ลงใน ☐

ในกระดาษคำตอบ ให้ตรงกับตัวเลือกที่ต้องการในแต่ละข้อ

1. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 1. การบูรณาการระหว่างวิชาจัดได้ง่ายกว่าการบูรณาการภายในวิชา
 2. การบูรณาการช่วยเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนและชีวิตจริง *
 3. ผู้สอนคนเดียวไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
 4. การบูรณาการภายในตัวผู้เรียนเป็นสิ่งที่ปฏิบัติจริงไม่ได้เลย
2. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 1. การบูรณาการส่งเสริมให้ผู้สอนทำงานร่วมกัน
 2. การบูรณาการเชื่อมโยงวิชาที่เกี่ยวข้องกัน
 3. การบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด
 4. การบูรณาการต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นในการสอน*

จงเลือกตัวเลือกต่อไปนี้ ตอบคำถามข้อ 3 - 6

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. Nested Model | 2. Sequenced Model |
| 3. Webbed Model | 4. Threaded Model |
3. การบูรณาการระหว่างสองรายวิชา (2)
 4. การบูรณาการทักษะต่างๆ ใน หนึ่งรายวิชา (1)
 5. การบูรณาการที่ใช้ทักษะเชื่อมโยงไปยังรายวิชาต่างๆ (4)
 6. การบูรณาการภายในรายวิชาเดียว (1)

7. การเชื่อมโยงระหว่างสาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษา
ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เป็นการบูรณาการแบบใด
 1. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้*
 2. การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
 3. การบูรณาการทั้งสองแบบ
 4. ไม่ถือว่าเป็นการบูรณาการ
8. การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ ได้มาโดยวิธีใด
 1. การวิเคราะห์สถานศึกษา
 2. การวิเคราะห์ผู้เรียน
 3. การวิเคราะห์ชุมชน
 4. ถูกทุกข้อ*
9. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ มีลักษณะคล้ายคลึงกับการบูรณาการแบบใด
 1. Nested Model
 2. Sequenced Model
 3. Webbed Model*
 4. Threaded Model
10. ขั้นตอนแรกของการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ คืออะไร
 1. การกำหนดสาระการเรียนรู้
 2. การกำหนดวิธีการประเมินผล
 3. การกำหนดหน่วยการเรียนรู้*
 4. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
11. ข้อใดเป็นการประเมินการปฏิบัติ
 1. อารมณ์ในงานกีฬา
 2. มาลีแสดงละครในงานประจำปี
 3. สุนัขแสดงบทบาทสมมติเป็นนางพยาบาล*
 4. สมใจประดิษฐ์การ์ดอวยพรในวันขึ้นปีใหม่

12. ข้อใดกล่าวถูกต้อง

1. การประเมินการปฏิบัติทุกครั้งเป็นการประเมินตามสภาพจริง
2. การประเมินตามสภาพจริงทุกครั้งเป็นการประเมินการปฏิบัติ*
3. การประเมินการปฏิบัติทุกครั้งไม่เป็นการประเมินตามสภาพจริง
4. การประเมินตามสภาพจริงทุกครั้งไม่เป็นการประเมินการปฏิบัติ

13. พฤติกรรมระดับต่ำสุดและสูงสุดในด้านพุทธิพิสัย คือ พฤติกรรมใด

1. ความจำ - การประเมินค่า*
2. ความเข้าใจ - การประเมินค่า
3. การนำไปใช้ - การประเมินค่า
4. การวิเคราะห์ - การสังเคราะห์

14. การสังเคราะห์มีลักษณะคล้ายกับความสามารถด้านใด

1. การคิดเชิงสร้างสรรค์*
2. การคิดวิเคราะห์
3. การประเมินค่า
4. การท่องจำ

15. พฤติกรรมที่สูงที่สุดในด้านจิตพิสัย คือ พฤติกรรมใด

1. การรับรู้
2. การเลียนแบบ
3. การจัดระบบคุณค่า
4. การสร้างเป็นลักษณะนิสัย*

16. ข้อใดเป็นพฤติกรรมของการตอบสนอง

1. การนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่
2. การระลึกเรื่องราวต่างๆ ได้
3. การยอมรับด้วยความเต็มใจ*
4. การแสดงนิสัยที่แท้จริง

17. พฤติกรรมที่ต่ำสุดในด้านทักษะพิสัย คือ พฤติกรรมใด

1. การรับรู้*
2. การเตรียมความพร้อม
3. ความสามารถด้านกลไก
4. การตอบสนองที่ซับซ้อน

18. สุนิสาร้อยมาลัยได้อย่างคล่องแคล่วและเป็นอัตโนมัติ จัดอยู่ในพฤติกรรมด้านใด
 1. การรับรู้
 2. การเตรียมความพร้อม
 3. ความสามารถด้านกลไก
 4. การตอบสนองที่ซับซ้อน*
19. การประเมินผลแบบบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมใด
 1. ความรู้ ความจำ และความเข้าใจ
 2. พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย*
 3. การรับรู้ การเลียนแบบ และการสร้างเป็นลักษณะนิสัย
 4. การรับรู้ การเตรียมความพร้อม และความคล่องแคล่ว
20. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลแบบบูรณาการ
 1. การประเมินผลแบบบูรณาการปฏิบัติจริงได้ยาก
 2. การบูรณาการควรเน้นด้านสติปัญญาให้มากที่สุด
 3. การบูรณาการควรเน้นด้านจิตใจให้มากที่สุด
 4. ผลงานชิ้นเดียวสามารถประเมินแบบบูรณาการได้*

ภาคผนวก ง

แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้การประเมินผลแบบบูรณาการ



แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ชื่อหน่วย

รายการประเมิน	คุณภาพมากที่สุด (5)	คุณภาพมาก (4)	คุณภาพปานกลาง (3)	คุณภาพน้อย (2)	คุณภาพน้อยที่สุด (1)
1. ชื่อหน่วยเรียนรู้มีความชัดเจนและสัมพันธ์กับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง					
2. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้าน					
3. เนื้อหาสาระเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและวัยของผู้เรียน					
4. กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและวัยของผู้เรียน					
5. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการคิด					
6. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม					
7. สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้มีความน่าสนใจ					
8. การประเมินผลชัดเจนและครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้าน					
9. องค์ประกอบในแผนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกัน					
10. ความเป็นไปได้ในการนำหน่วยการเรียนรู้ไปใช้จริง					
เฉลี่ย					

ผู้ประเมิน.....

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม



แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
2. คำตอบของท่านจะไม่ถือว่าถูกหรือผิดเพราะเป็นการแสดงความคิดเห็นเฉพาะบุคคล ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมเท่านั้น
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบ โดยให้ทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม โดยให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นในแต่ละรายการ
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือที่กำหนดให้พิจารณา

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบ

1. เพศ

☐ ชาย
☐ หญิง
2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี
☐ 30 – 40 ปี
☐ มากกว่า 40 ปี
3. ประสบการณ์สอน

☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ 10 – 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี
4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. วิชาเอก

☐ ทางการศึกษา
☐ ไม่จบทางการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
2. เนื้อหาการอบรมมีความทันสมัย					
3. วิธีการอบรมมีความน่าสนใจ					
4. ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม					
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่อบรม					
6. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจ					
7. วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดี					
8. เอกสารการฝึกอบรมมีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์					
9. รู้และเข้าใจเนื้อหาจากการอบรมเป็นอย่างดี					
10. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง					
เฉลี่ย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ
ผลงานครูที่เข้ารับการฝึกอบรม



ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้เรื่อง “อาชีพในชุมชน” เวลา 9 ช.ม.
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวชิรศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา



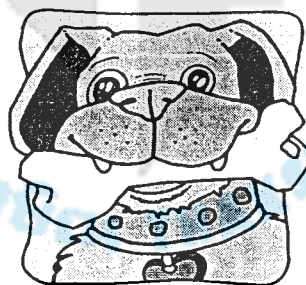
ตารางพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย		
- การสัมภาษณ์เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ ในชุมชน และการนำเสนอ ผลการสัมภาษณ์	- ตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนากับบุคคลต่างๆ และนำเสนอผลการสอบถามและสนทนาได้	สาระที่ 3 มาตรฐาน ท 3.1 1. สามารถจับใจความสำคัญของสิ่งที่ได้ฟัง และได้ดู และเข้าใจเนื้อเรื่อง ถ้อยคำ การใช้ น้ำเสียง และกิริยาท่าทางของผู้พูด และแสดงทัศนะเรื่องที่ฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ 2. สามารถตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนา แสดงความคิดเห็น เถาเรื่อง ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ ใช้ถ้อยคำเหมาะสมแก่เรื่องและอย่างสร้างสรรค์ตามหลักการพูด มีมารยาทการฟัง การดู และการพูด
- การเขียนบรรยายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	- เขียนแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้ - เขียนแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้	สาระที่ 2 มาตรฐาน ท 2.1 1. สามารถเขียนคำได้ถูกต้อง ความหมาย และสะกดการันต์ ถูกต้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ เขียนประโยค ข้อความ และเรื่องราวแสดงความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และจินตนาการ รวมทั้งใช้กระบวนการเขียนพัฒนางานเขียน

ความสอดคล้อง		
สาระการเรียนรู้	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ		
- คำศัพท์ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	- นำเสนอคำศัพท์ต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษได้	สาระที่ 1 มาตรฐาน ค 1.1 2. อ่านออกเสียงคำ กลุ่มคำและประโยคง่ายๆ ได้ถูกต้องตามหลักการออกเสียง สาระที่ 3 มาตรฐาน ค 3.1 1. เข้าใจคำและกลุ่มคำภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ 2. ถ่ายทอดความหมายของคำและกลุ่มคำที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ เป็นภาษาต่างประเทศ
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
- อาชีพต่างๆ ในชุมชน	- รู้จักอาชีพต่างๆ ในชุมชน	สาระที่ 4 มาตรฐาน ส 4.1 2. เข้าใจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ครอบครัวและชุมชน
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ		
- การวาดภาพอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	- วาดภาพบุคคล และสถานที่ต่างๆ ได้	สาระที่ 1 มาตรฐาน ศ 1.1 1. สื่อความคิด จินตนาการ ความรู้สึก ความประทับใจ ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างสนุกสนาน เพลิดเพลิน 6. นำความรู้ทางทัศนศิลป์ไปใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ และชีวิตประจำวัน

เกณฑ์การประเมินผลที่ 2 : การประเมินผลภาพวาดและการเขียนบรรยายภาพ

ชื่อ - สกุล	ภาพวาด			การเขียนบรรยายภาพ			จริยธรรม		รวม 24 คะแนน
	วาดภาพได้สวยงาม	ระบายสีได้สวยงาม	ภาพที่วาดสอดคล้องกับเรื่องที่เขียน	เนื้อหาถูกต้อง	เขียนสื่อความหมายได้เข้าใจ	เขียนถูกต้อง ใช้ภาษาละสละ	รับผิดชอบ	ตั้งใจในการทำงาน	
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									



แผนการจัดการเรียนรู้

ครั้งที่/ จำนวน ช.ม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
1 จำนวน 4 ช.ม.	1. ตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนากับบุคคลต่างๆ และ นำเสนอผลการสอบถาม และสนทนาได้ 2. รู้จักอาชีพต่างๆ ในชุมชน3. นำเสนอคำศัพท์ต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษได้	1. สัมภาษณ์บุคคลต่างๆ ในชุมชน เกี่ยวกับอาชีพได้ 2. รายงานเสนอผล การสัมภาษณ์เกี่ยวกับอาชีพ ต่างๆในชุมชนได้ 3. บอกความหมายของ คำศัพท์เกี่ยวกับอาชีพและ สถานที่ต่างๆ ในชุมชนเป็น ภาษาอังกฤษได้	1. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับ อาชีพต่างๆ ในชุมชน และการนำเสนอ ผลการ สัมภาษณ์ 2. คำศัพท์ภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับอาชีพและสถานที่ ต่างๆ ในชุมชน 3. อาชีพต่างๆ ในชุมชน	จำนวน 2 ช.ม. 1. ครูประจำวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ และศิลปศึกษา วางแผน ร่วมกัน โดยพานักเรียน ไปทัศนศึกษา บริเวณตลาดเทศบาลเมืองเบตง 2. แบ่งนักเรียนออกเป็น กลุ่มๆ ละ 5 คน ให้นักเรียนแยกย้ายกันไปสัมภาษณ์บุคคลที่ ประกอบอาชีพต่างๆ ในบริเวณนั้น โดย จัดบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและ ลักษณะการทำงาน 3. นำคำที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ ต่างๆ มาแปลเป็นภาษาอังกฤษโดยปรึกษา ผู้รู้	ประเมินการจับบันทึก การสัมภาษณ์ การ รายงานผล และ กา: บอกความหมายของ คำศัพท์ โดยใช้เกณฑ์การ ประเมินผลที่ 1

แผนการจัดการเรียนรู้

ครั้งที่/ จำนวน ช.ม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
1 จำนวน 4 ช.ม.	1. ตั้งคำถาม ตอบคำถาม สนทนากับบุคคลต่างๆ และ นำเสนอผลการสอบถาม และสนทนาได้ 2. รู้จักอาชีพต่างๆ ในชุมชน 3. นำเสนอคำศัพท์ต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษได้	1. สัมภาษณ์บุคคลต่างๆ ในชุมชน เกี่ยวกับอาชีพได้ 2. รายงานเสนอผล การสัมภาษณ์เกี่ยวกับอาชีพ ต่างๆ ในชุมชนได้ 3. บอกความหมายของ คำศัพท์เกี่ยวกับอาชีพและ สถานที่ต่างๆ ในชุมชนเป็น ภาษาอังกฤษได้	1. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับ อาชีพต่างๆ ในชุมชน และการนำเสนอ ผลการ สัมภาษณ์ 2. คำศัพท์ภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับอาชีพและสถานที่ ต่างๆ ในชุมชน 3. อาชีพต่างๆ ในชุมชน	จำนวน 2 ช.ม. 1. ครูประจำวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ และศิลปะศึกษา วางแผน ร่วมกัน โดยพานักเรียน ไปทัศนศึกษา บริเวณตลาดเทศบาลเมืองเบตง 2. แบ่งนักเรียนออกเป็น กลุ่มๆ ละ 5 คน ให้นักเรียนแยกย้ายกันไปสัมภาษณ์บุคคลที่ ประกอบอาชีพต่างๆ ในบริเวณนั้น โดย จัดบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและ ลักษณะการทำงาน 3. นำคำที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ ต่างๆ มาแปลเป็นภาษาอังกฤษโดยปรึกษา ผู้รู้	ประเมินการจับบันทึก การสัมภาษณ์ การ รายงานผล และ กา: บอกความหมายของ คำศัพท์ โดยใช้เกณฑ์การ ประเมินผลที่ 1

ครั้งที่/ จำนวน ช.ม.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	จุดประสงค์การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
				จำนวน 2 ช.ม. 4. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มรายงานผลการสัมภาษณ์บุคคลที่ประกอบอาชีพต่างๆ ลักษณะของอาชีพนั้นๆ และสถานที่ประกอบอาชีพ 5. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มบอกความหมายของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นภาษาอังกฤษ	
2 จำนวน 4 ช.ม.	1. วาดภาพบุคคลและสถานที่ต่างๆ ได้ 2. เขียนแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้ 3. เขียนแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้	1. วาดภาพบุคคลที่ประกอบอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ในชุมชนได้ 2. เขียนบรรยายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชนได้	1. การวาดภาพบุคคลที่ประกอบอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ในชุมชน 2. การเขียนบรรยายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสถานที่ต่างๆ ในชุมชน	1. ให้นักเรียนแต่ละคนวาดภาพบุคคลที่ประกอบอาชีพ และสถานที่ต่างๆ ที่ตนได้ไปทัศนศึกษา และเขียนบรรยายภาพและแสดงความรู้สึกร่วมกับภาพวาด 2. ให้นักเรียนจัดนิทรรศการผลงานของตนเองให้นักเรียนชั้นอื่น ผู้ปกครอง และผู้สนใจเข้าชม	ประเมินภาพวาดและการเขียนบรรยายภาพโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลที่ 2

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายณพเก้า ณ พัทลุง
วัน เดือน ปีที่เกิด	9 สิงหาคม 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) (เกียรตินิยมอันดับ 2) สถาบันราชภัฏสงขลา พ.ศ. 2544 การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2548 ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถานที่ทำงาน
	ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

