

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา มีเนื้อหาสาระของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้ศึกษานำเสนอแนวคิดเป็นลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรม
- 2.2 หลักสูตรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร
- 2.4 การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีพหุปัญญา
- 2.5 ความพึงพอใจ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาบุคคลด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ จะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆอย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเหลืออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกจากการฝึกอบรม

มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทักษะของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรแลนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทักษะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานฝึกอบรมตลอดจนเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรรู้ ดังกล่าวไว้ข้างต้น

2.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมนั้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2538) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิจิตร อวระกุล (2547) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนา หรือ การฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสม หรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2547) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและความชำนาญให้กับบุคคลในองค์กร จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติค่อนข้างถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

De Phillip etal (2004) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรใดๆ ไม่ว่าจะราชการหรือธุรกิจในอันที่จะพัฒนาพนักงานขององค์กรนั้นๆ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ตลอดจนเจตคติต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สิ่งสำคัญของการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีแบบแผน มีระบบ มีการประสานงาน และกระทำติดต่อกันไป

เมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ

การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะการฝึกอบรมจะมีขั้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การ (กรมวิชาการ, 2538)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การนั้น (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533)

จากข้อมูลเบื้องต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการสร้างเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติของบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคคลและช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น โดยปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือน จะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสามเรื่องดังกล่าว จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติในเรื่องทั่วไปอย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งในด้าน ของการจัดเนื้อหาการเรียนรู้อัตนระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับ ความสนใจความต้องการระดับสติปัญญาและความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการเตรียมพร้อมหรือสร้างพื้นฐานในการเลือก อาชีพมากกว่าการมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนี้การศึกษาเป็นเรื่อง ที่สามารถกระทำตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

การพัฒนาบุคคลนั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่อง เดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้สำหรับ บุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทั่วไปอย่างกว้างๆ จึงเป็น การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสอง ระดับมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆกันไป เพียงแต่จะเน้นหนักไปในทางใด เท่านั้น (สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, 2547)

เด้นพงษ์ พลละคร (2532) เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมาย กว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และ ทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์การได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษา หรือ (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการ แทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่า การ ฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งหรือส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคล เป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ (สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523)

นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง
เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว
เนื้อหาของเรื่องฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะ
เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติฝึกอบรม
จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์
ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน
(Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรมในขณะที่การศึกษาเป็นเรื่องระยะยาวและอาจประเมิน
ไม่ได้ในทันที

เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้นอาจระบุความแตกต่างระหว่าง
การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	1. เลือกอาชีพ 2. ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	กว้าง	ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะปฏิบัติ
3. ตามความต้องการของ	บุคคล	หน่วยงานและบุคคล	งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	ใช้เวลาตลอดอายุขัยมองในระยะยาว	ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	วัยเรียน	วัยทำงาน	วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	ปานกลาง	สูง	ต่ำ
7. การประเมินผล	การปฏิบัติงานในอนาคต	เกือบจะทำการประเมินไม่ได้ เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมากยากแก่การควบคุม	จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่
8. วัย	วัยเรียน	วัยทำงาน	วัยทำงาน

แหล่งที่มา: ธนู กุลชล, 2540

จาก ที่กล่าวมาข้างต้นในส่วนของการศึกษาการพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างของทั้ง 3 คำ อย่างสั้น ๆ ได้ดังนี้

(1) การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)

(2) การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)

(3) การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรที่สังกัด

2.1.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

ชัยธวัช ทักษาศาสตร์ (2544) ได้อธิบายถึงความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1) การฝึกอบรมมีความจำเป็นมากเมื่อหน่วยงานขยายขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น การบริหารงานต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วย จึงทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องทำการฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เมื่อตั้งหน่วยราชการใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะแตกต่างจากลักษณะเดิมไม่สามารถโอนย้ายข้าราชการจากหน่วยงานอื่นมาได้ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมข้าราชการขึ้น

3) การฝึกอบรมข้าราชการต้องจัดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอุดมการณ์ หรือนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจถึงอุดมการณ์ หรือนโยบายใหม่และเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

4) การฝึกอบรมเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน วิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสมัย ข้าราชการจึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของโลกอยู่เสมอ

สมคิด บางโม (2538) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1) เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2) เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายผลผลิต การขยายงานด้านต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถ ความชำนาญ เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของงาน

3) เมื่อมีการรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกๆด้าน และต้องฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานขององค์กร แม้มีประสบการณ์ จากการทำงานที่อื่นมาแล้วก็ตาม เนื่องจากสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

4) ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงาน ให้มีความรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลัง ตามไปด้วย

5) เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานาน จะทำให้เกิดความเฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น การโยกย้ายงานหรือการรับตำแหน่ง แทนคนที่ลาออกไปนั้น ต้อง ฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีการทำงานของตำแหน่ง นั้นแม้มีประสบการณ์จากการทำงานตำแหน่งอื่นมาแล้วก็ตาม เนื่องจากความรับผิดชอบการ ปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือ หน่วยงานให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของบุคคลเพื่อความเป็นเอกภาพและความมั่นคงขององค์กร

2.1.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2547) กล่าวว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่เห็นเด่นชัด เป็นที่ประจักษ์กันมาช้านานนั้นมีดังนี้

- 2.1.4 .1 สมองความต้องการของคน (Meeting Manpower Needs)
- 2.1.4 .2 ลดเวลาการเรียนรู้ (Reduce Learning Time)
- 2.1.4 .3 ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance)
- 2.1.4 .4 ลดการสิ้นเปลือง (Reduce Wastage)
- 2.1.4 .5 ลดการขาดงาน (Less Absenteeism)
- 2.1.4 .6 ลดอุบัติเหตุ (Fewer Accidents)
- 2.1.4.7 ลดการลาออก (Reduce Labor Turnover)
- 2.1.4.8 เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรม (Benefits to Employee) เช่น

มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น มีความมั่นใจในการทำงานภาคภูมิใจ รักงานมากขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น

การฝึกอบรมนั้นมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลในองค์กร ส่งเสริมการบริหารงาน และการดำเนินงานให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.1.5 ขั้นตอนการฝึกอบรม

ขั้นตอนการฝึกอบรม ช่วยให้การดำเนินการในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการอบรมที่สูงขึ้น โดยขั้นตอนการฝึกอบรมของนักวิชาการการฝึกอบรมต่างๆ มีดังนี้

James and Beck. (2004) ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เขียนบทความเสนอแนะขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ดังนี้

- 1) วิเคราะห์หาความจำเป็นของการฝึกอบรม
- 2) การสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 3) วางแผนการฝึกอบรม
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 5) กำหนดคุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม
- 6) สร้างบรรยากาศการฝึกอบรม
- 7) กำหนดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
- 8) ประเมินและติดตามผล

Leonard Nadler (2004) ได้สร้างระบบการฝึกอบรม เรียกว่า The Critical Events Model ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ
- 3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 4) ตั้งจุดประสงค์ของการฝึกอบรม
- 5) สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- 6) เลือกเทคนิคการฝึกอบรม

7) เลือกรูปกรรมการฝึกอบรม

8) ดำเนินการฝึกอบรม

9) ประเมินและติดตามผล

สมคิด บางโม (2538) ได้เสนอนับขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับ และสามารถนำไปใช้ได้ง่าย 5 ขั้นตอน คือ

- 1) กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- 3) การเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรม
- 4) การดำเนินการฝึกอบรม
- 5) การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

2.1.6 การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น ผู้จัดจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรมมากขึ้น

การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อยๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำหรือผลงานของผู้เรียน นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สรุปเป็นข้อๆได้ดังนี้

2.1.6. 1 ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน

เนื่องจากผู้ใหญ่เน้นเข้าใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่มักต้องการจะรู้ว่าเพราะเหตุใดหรือทำไม เขาจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ เขาจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเรียนรู้ และจะสูญเสียประโยชน์

อะไรบ้างถ้าไม่ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้นผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้และ
 พึงพอใจมากกว่าจะให้ผู้อื่นมากำหนดให้ และมักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเองมากกว่า
 แรงจูงใจภายนอก

2.1.6. 2 ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง
 มากกว่าจะให้ผู้อื่นมาชี้นำหรือควบคุมเขา นั่นคือผู้ใหญ่อยากที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า
 และด้วยการเรียนรู้มีลักษณะเป็นการแนะแนวมากกว่าการสอน ดังนั้นบทบาทของผู้สอนควรเข้าไป
 มีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริงหรือที่เรียกว่าผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
 (Facilitator) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน นอกจากนั้นบทบาทของผู้อำนวย
 ความสะดวกในการเรียนรู้ควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้วยการยอมรับฟังและ
 ยอมรับในการแสดงออกทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาที่เรียนของ
 ผู้เรียนช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจ ถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของแต่ละคนและของกลุ่มทำหน้าที่จัดหา
 และจัดการทรัพยากรในการเรียนรู้ หรืออาจเป็นแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเสียเอง

2.1.6. 3 บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน

ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่าง
 ในการเรียนรู้ที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่าซึ่งอาจ
 เป็นได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย เพราะวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหา
 ความจริงจากประสบการณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าหากเรารับรู้ว่าสิ่งที่เรารู้มันช่วยรักษา
 หรือเสริมสร้างประสบการณ์ภายในตัวเขาผู้ใหญ่ก็จะเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือ
 ประสบการณ์ใดจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของเขาผู้ใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะ
 ต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือบิดเบือนกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้นๆ

นอกจากนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่าง
 ระหว่างบุคคลเพราะยิ่งอายุมากขึ้นประสบการณ์ของผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการ
 จัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงควรคำนึงถึงทั้งในด้านของความแตกต่างระหว่างบุคคล
 ของผู้ใหญ่ และควรจะอาศัยข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมี
 คุณค่าโดยการให้เทคนิคฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential
 Techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การ
 เรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่มกิจกรรมการ
 แก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่างๆ

2.1.6. 4 แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

โดยทั่วไปเด็กรู้แนวโน้มที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life - Centered) หรือเน้นที่งาน หรือการแก้ปัญหา (Task - Centered) เสียมากกว่า คือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้เหล่านั้นจะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของเขา ดังนั้น การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะต้องอาศัยสถานการณ์ต่างๆรอบตัวของเขาและ เป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงของเขาด้วย

2.1.6. 5 บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และอุณหภูมิของห้องให้พอเหมาะมีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนหรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับความแตกต่างในทาง ความคิด และประสบการณ์ที่ แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกันและกันมีอิสระภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเองมากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ผู้ใหญ่ก็จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากกว่า ตรงกันข้ามหากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขื่น เขาก็มักจะยืนหยัดไม่ยอมยี่ดหยุ่นหรือไม่ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นแต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเขาจะยอมรับ และปรับตนเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้นๆได้

จากลักษณะและธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดังกล่าวข้างต้นมีผู้สรุปถึงหลักสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้ ดังนี้ คือ

- 1) ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน
- 2) ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้ดีกว่ามีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ
- 3) ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่าการสอนผู้ใหญ่ จึงควรรู้ใช้วิธีการหลายอย่างรวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย

4) จุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริงประสบการณ์มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อการเรียนรู้

5) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่ใช้รู้สึกถูกบังคับโดยระเบียบกฎเกณฑ์

6) ผู้ใหญ่ต้องการการแนะนำไม่ใช่การสอน และต้องการการวัดผลด้วยตนเอง มากกว่าการให้คะแนน

นอกจากนั้น บทบาทที่สำคัญของผู้สอน วิทยากร หรือผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitators) ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งจำเป็นที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องเข้าใจและพยายามดำเนินการต่างๆในการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกันด้วยนั้น อาจสรุปได้ดังนี้

1) ผู้สอนจะต้องยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่า และจะต้องเคารพในความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและความเห็นตลอดจนประสบการณ์ของเขาด้วย

2) ผู้สอนควรพยายามทำให้ผู้เรียนตระหนักด้วยตัวเองว่ามีความจำเป็นที่เขาจะต้องปรับพฤติกรรม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และอาจประสบปัญหาอย่างใดบ้าง อันเนื่องมาจากการขาดพฤติกรรมที่มุ่งหวังดังกล่าว

3) ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สะดวกสบาย เช่น ที่นั่ง อุณหภูมิ แสงสว่างการถ่ายเทอากาศ ฯลฯ รวมทั้งเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยตนเองได้สะดวกอีกด้วย เช่น ไม่ควรจัดให้มีการนั่งข้างหน้าข้างหลังซึ่งกันและกัน

4) ผู้สอนจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะแสวงหาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจ และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยการช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ต้องมีการให้ความร่วมมือร่วมใจกันและกัน และในขณะเดียวกันควรพยายามหลีกเลี่ยงการแข่งขัน และการใช้วิจารณ์ญาติตัดสินว่าอะไรควรไม่ควรอีกด้วย

5) หากเป็นไปได้ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้

5.1) การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรของผู้สอน และของเนื้อหาวิชาด้วย

5.2) การพิจารณาทางเลือกในการกำหนดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอน รวมทั้งการเลือกวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเรียนการสอน

5.3) การพิจารณากำหนดมาตรการหรือเกณฑ์การเรียนการสอนซึ่งเป็นที่
ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนดเครื่องมือและวิธีการวัดผลความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรกด้วย

5.4) ผู้สอนจะต้องช่วยผู้เรียนให้รู้จักพัฒนาขั้นตอนและวิธีการในการประเมิน
ตนเองตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

2.1.7 เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์กับการบริหารงานฝึกอบรม

อีกเรื่องหนึ่งที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จัดโครงการฝึกอบรมควร รู้คือ หลักและ
เทคนิค การวิจัยทางสังคมศาสตร์ขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับนำมา
ประยุกต์ใช้ในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรม ขั้นตอนเหล่านี้ได้แก่
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การเตรียมเนื้อหาหลักสูตร การวางแผนการฝึกอบรม
และการประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะถึง แม้ว่าทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ อาจจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องพันกับการบริหารงานฝึกอบรมโดยตรง แต่วิธีปฏิบัติ
ในการวิจัยหลายขั้นตอนที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม คือ

2.1.7 .1 การรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การออกแบบ
สอบถามการสำรวจและศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร

2.1.7 .2 การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.7 .3 การนำผลที่ได้มาใช้

การนำเอาขั้นตอนในการวางแผนและดำเนินการวิจัยคือการจัดปัญหาการ
ตั้งสมมติฐานการตัดสินใจเลือกวิธีรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล การเสนอและรายงานผล
มาใช้ในการบริหารงานฝึกอบรมจะช่วยทำให้ผลการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีความน่าเชื่อถือมาก
ขึ้น ตัวอย่างเช่นการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนา
สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ
ผู้เรียนและสังคม

2.1.8 ความหมายของหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตรนี้นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Good (2000) กล่าวว่า หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาที่จัดเรียงลำดับไว้เป็นระบบตาม
กำหนดที่สถานศึกษาต้องการให้ผู้ ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาซึ่งกำหนดวิชาเอกโทหรืออื่นๆไว้ใน

รายละเอียดด้วย นอกจากนี้หลักสูตร คือ กลุ่มประสบการณ์ต่างๆที่สถานศึกษาวางแผนไว้ให้นักเรียนได้รับภายใต้การแนะแนวของสถานศึกษา

Beauchamp (1981) กล่าวว่า ความหมายของหลักสูตรมี 3 สถานะ คือ ความหมายของหลักสูตรในขอบข่ายของศาสตร์สาขาหนึ่งที่ศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตร และวิธีการประเมินหลักสูตร

1) ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการซึ่งตามความหมายนี้จะหมายถึงเอกสารที่ประกอบด้วย รายละเอียดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน รายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน รวมทั้งกำหนดเวลาสำหรับการเรียนการสอน

2) ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ซึ่งหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ การจัดบุคลากร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการประเมินผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นการเน้นกระบวนการและผลผลิตจากกระบวนการนั้นๆ

สงัด อุทรานันท์ (2537) ได้แบ่งประเภทค่านิยมของหลักสูตรไว้ 8 ประเภท คือ

- 1) หลักสูตร คือ รายวิชา หรือ เนื้อหาสาระที่ใช้สอน
- 2) หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียน
- 3) หลักสูตร คือ กิจกรรมการเรียนการสอน
- 4) หลักสูตร คือ สิ่งที่สังคมคาดหวัง หรือ มุ่งหวังจะให้นักเรียนได้รับ
- 5) หลักสูตร คือ สื่อกลาง หรือ วิธีทางที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายปลายทาง
- 6) หลักสูตร คือ ข้อผูกพันระหว่างครู นักเรียน และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน
- 7) หลักสูตร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน
- 8) หลักสูตร ในความหมายอื่นๆ

จากข้อมูล เบื้องต้นสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสาร ข้อกำหนดเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ ที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการสำหรับเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาในแนวทางที่ต้องการ

2.1.9 ส่วนประกอบของหลักสูตร

ส่วนประกอบของหลักสูตรนั้น นักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

Taba (1972) กล่าวถึงส่วนประกอบของหลักสูตรว่า ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ บอกถึงการเลือกเนื้อหาสาระหรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอน

สังัด อุทรานันท์ (2537) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย 2 ส่วนประกอบ คือ

- 1) ส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร ประกอบด้วย
 - (1.1) จุดมุ่งหมาย แบ่งเป็น จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมาย เฉพาะ
 - (1.2) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ แบ่งเป็น ข้อเท็จจริงและความรู้ ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางกาย เจตคติและค่านิยม

(1.3) การประเมินผล

2) ส่วนประกอบอื่นที่นำบรรจุไว้ในหลักสูตร ประกอบด้วย

(2.1) เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร

(2.2) การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

(2.3) การเสนอแนะแนวทางในการใช้สื่อ

จากข้อมูลเบื้องต้นสรุปได้ว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบ ดังนี้ เหตุผลและความจำเป็น จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระและมวลดประสบการณ์ การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การเสนอแนะแนวทางในการใช้สื่อ และการประเมินผล

2.1.10 กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร

2.1.10.1 Taba (1972) เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

- 1) สำรวจสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของสังคม
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สังคมต้องการ
- 3) คัดเลือกเนื้อหาวิชาความรู้ที่ครูต้องนำมาสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงความต้องการจำเป็นของสังคม
- 4) จัดลำดับขั้นตอน และแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาสาระที่เลือกไว้
- 5) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งนำมาเสริมเนื้อหาสาระ กระบวนการให้สมบูรณ์และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
- 6) จัดระเบียบ จัดลำดับ ขั้นตอน และแก้ไขปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ
- 7) ประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.1.10.2 สัจด์ อุทรานันท์ (2537) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย
- 3) การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ
- 4) การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล
- 5) การนำหลักสูตรไปใช้
- 6) การประเมินผลการใช้หลักสูตร
- 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

จากข้อมูลเบื้องต้นสรุปได้ว่า การพัฒนากฎหลักสูตรมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร
- 3) การจัดเนื้อหาสาระ และมวสประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การกำหนดมาตรการการวัดผลประเมินผล
- 5) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
- 6) การนำหลักสูตรไปใช้
- 7) การประเมินผลหลักสูตร

2.1.11 ลักษณะและความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดฝึกอบรม เป็นเครื่องมือให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้ (ประณีต ศรีศักดิ์, ม.ป.ป.)

2.1.11.1 หลักสูตรฝึกอบรมเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องมือซึ่งแนวทางการปฏิบัติงานของผู้สอนหรือวิทยากร เพราะในหลักสูตรฝึกอบรมจะกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะเนื้อหาวิชา วิธีการฝึกอบรมและการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง

2.1.11.2 หลักสูตรฝึกอบรมต้องมีความคล่องตัว สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี

2.1.11.3 หลักสูตรฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายตามกำหนด

2.1.11.4 หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องเกิดจากการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

2.1.11.5 หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องสะท้อนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี และการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.11.6 หลักสูตรฝึกอบรมต้องเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2.1.11.7 หลักสูตรฝึกอบรมต้องเน้นการใช้เทคนิคการถ่ายทอดความรู้หลายรูปแบบ

2.1.11.8 หลักสูตรฝึกอบรมต้องเน้นการประเมินผลและติดตามผลการศึกษา
ฝึกอบรม

2.1.12 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม นักการศึกษาได้แสดงทัศนะไว้หลาย
ทัศนะ อาทิ

2.1.12.1 Taba (1972) กล่าวว่า หลักสูตร ประกอบด้วย องค์ 4 คือ

- 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
- 2) เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนของแต่ละวิชา
- 3) กระบวนการเรียนการสอน
- 4) โครงการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร

2.1.12.2 Beauchamp (1981) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตร ออกเป็น 3
ระบบ คือ

- 1) ระบบเนื้อหา
- 2) ระบบการสอน
- 3) ระบบการประเมินผล

2.1.12.3 สุมิตร คุณากร (2538) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตร ออกเป็น
5 ประการ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2) เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงของแต่ละวิชา
- 3) กระบวนการเรียนการสอน
- 4) การประเมินผลการสอนตามหลักสูตร
- 5) การปรับปรุงหลักสูตร

2.1.12 ประเภทของหลักสูตรฝึกอบรม

ประเภทของหลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ตามที่ได้ศึกษาค้นคว้า
สามารถแบ่งได้เป็นหลายประเภทหลายความคิด และแต่ละประเภทแต่ละแนวความคิด ก็มีแนว

ของความมุ่งหมายแตกต่างกันออกไป การจะพิจารณาว่าหลักสูตรรูปแบบใดดีที่สุดนั้นเป็นเรื่องที่ตอบยากเพราะรูปแบบของแต่ละหลักสูตรย่อมมีความดีเด่นในตัวเอง ดังนั้นการใช้หลักสูตรรูปแบบใดเป็นหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เช่น ต้องการเน้นในเนื้อหาวิชาเป็นหลัก ลักษณะของหลักสูตรจะเป็นแบบรายวิชา ถ้าต้องการเน้นเนื้อหาวิชากว้างๆ เป็นกลุ่มวิชาลักษณะของหลักสูตรก็จะเป็นแบบหมวดวิชา และหากต้องการจะเน้นทางด้านทักษะและประสบการณ์ ลักษณะของหลักสูตรก็จะเป็นแบบกิจกรรมและประสบการณ์ เป็นต้น สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาใช้ดำเนินการในปัจจุบันนี้ เป็นหลักสูตรแบบผสมผสาน คือ แบบรายวิชา แบบหมวดวิชา แบบกิจกรรมและประสบการณ์ผสมผสานอยู่ในหลักสูตรเดียวกัน

2.1.13 หลักของการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตร

กัญญา สาทร (2537) ได้เสนอหลักการกว้างๆ ที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมไว้หลายประการ ดังนี้

2.1.13.1 ชี้แจงให้ผู้รับการอบรมทราบตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมว่า หน่วยงานมีวัตถุประสงค์อย่างไรในการให้เขาเข้ามารับการฝึกอบรม ให้เขาทราบประโยชน์ที่เขาเองและหน่วยงานจะได้รับจากอบรมครั้งนี้

2.1.13.2 จัดเนื้อหาวิชาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ตรง หรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือตรงกับที่ได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ

2.1.13.3 สร้างภาพของการเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่อบรมให้น่าเรียน น่าสนใจ น่าอยู่ น่ามีความสุข ไม่มีบรรยากาศที่เคร่งเครียดเกินไป หรือสนุกสนานเฮฮาจนเกินไป

2.1.13.4 บำรุงขวัญผู้รับการฝึกอบรม โดยให้เขาได้รับความสะดวกสบายต่างๆ ตามสมควร หรือถ้าเป็นไปได้ควรมีเบี้ยเลี้ยงพิเศษระหว่างการศึกษา เพื่อไม่ให้ผู้รับการฝึกอบรมนอกสถานที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายปกติของตน

2.1.13.5 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ผู้รับการฝึกอบรมและผู้สอนด้วยถ้าทำได้ ทั้งนี้อาจจะทำโดยการจัดชุมนุมทางสังคมบ้างเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม

2.1.13.6 เรื่องที่นำมาสอนต้องมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริงๆ ควรทำให้เข้าใจง่ายให้ผู้รู้สึกสนุกกับบทเรียน

2.1.13.7 ผู้สอนต้องพยายามเน้นให้เห็นหลักการ จุดเด่นของเรื่อง และชี้ให้เห็นตัวอย่างจน ผู้ฝึกอบรมจับใจความหรือมีความคิดรวบยอดของตนเอง

2.1.13.8 ควรมีภาคปฏิบัติ หรือ ให้ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมอภิปรายอย่างทั่วถึงในทุกเรื่องที่สอน

2.1.13.9 เสียง แสง อุณหภูมิ และสภาพสังคมในห้องเรียนควรจะอยู่ในสภาพที่ดีและมีความสะดวกสบายตามสมควร

2.1.13.10 อย่าจัดชั้นเรียนให้มีบุคคลากรมากเกินไป ถ้ามีจำนวนมากควรแบ่งหมู่

2.1.13.11 ผู้สอนทุกคนควรระลึกอยู่เสมอว่า ผู้รับการฝึกอบรมต่างก็มีปัญหาเฉพาะของตนเองมีความสามารถในการเรียนรู้ต่างกันแม้ระดับการศึกษาหรือประสบการณ์หรือความชำนาญงานต่างกันก็มีความอดทนที่จะสนใจต่างกันสนใจในเรื่องต่างๆ ไม่เหมือนกัน ผู้สอนควรจะสังเกตให้ดี และหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่ผู้รับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ

2.1.13.12 ควรมีวิธีสอนแปลกๆใหม่ๆหรือมีอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาเข้าช่วย

2.1.13.13 ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะๆ เพื่อทราบข้อบกพร่องและหาทางแก้ไข

2.1.13.14 การฝึกอบรมชั่วโมงหนึ่งไม่ควรเกิน 50 นาที

2.1.13.15 ในการร่วมอภิปรายหรือตอบคำถามควรให้เป็นกันเอง การชมเมื่อใครก็ตามทำดีหรือเสนอแนะในเรื่องที่น่าสนใจ

2.1.13.16 ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้จัดกิจกรรมที่เขาต้องการบ้าง

2.1.13.17 ผู้สอนทุกคนควรบอกแหล่งค้นคว้าที่ผู้สอนไปค้นเรื่องต่างๆมาสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมค้นคว้าด้วยตนเอง

2.1.14 การดำเนินการจัดฝึกอบรม หรือ การบริหารหลักสูตรฝึกอบรม

สมชาติ กิจยรรยง (2547) เสนอว่าการดำเนินการฝึกอบรมแบ่งเป็น 4 ข้อใหญ่ๆ คือ

2.1.14 .1 การเตรียมการก่อนการจัดฝึกอบรม มีภารกิจต่างๆ ดังนี้ วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม หาสิ่งที่ต้องการในการฝึกอบรม ตั้งวัตถุประสงค์และมาตรฐาน

ตั้งชื่อหลักสูตรพัฒนาเนื้อหาของหลักสูตร กำหนดและเชิญวิทยากร เลือกวิธีการฝึกอบรมและสื่อที่จะใช้ จัดทำโครงการและเสนอขออนุมัติ ติดต่อสถานที่ฝึกอบรม ส่งหนังสือเชิญผู้เข้าฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม

2.1.14.2 การเตรียมการวันเปิดการอบรม มีสิ่งต่างๆที่จะต้องจัดเตรียม คือ จัดเตรียมสถานที่เช่น กำหนดผังที่นั่งและป้ายชื่อ รายชื่อผู้เข้าฝึกอบรม จัดเตรียมโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ตรวจสอบระบบเสียง / การบันทึกเสียง ตรวจสอบระบบแสงสว่าง ตรวจสอบระบบความเย็น นัดเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพร้อมกันอย่างน้อย 2 ชั่วโมงล่วงหน้า โทรศัพท์เตือนให้ทราบ กำหนดวัน-สถานที่ล่วงหน้า 1 วัน

2.1.14.3 การจัดการในระหว่างการอบรมและวันปิดอบรม ดังนี้จัดเจ้าหน้าที่ประจำห้องฝึกอบรมเพื่อประสานงานกับวิทยากร ประสานงานกับฝ่ายสถานที่ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สังเกตเกี่ยวกับความสะดวกสบายของผู้เข้าอบรม เช่น วัสดุที่ร้อน / หนาว อึดอัดไม่สบาย เป็นต้น อำนวยความสะดวกในการแจกจ่ายเอกสารประสานงานการจัดเครื่องดื่ม อาหารว่างอาหารกลางวันอาหารค่ำ รักษาเวลาการประชุมฝึกอบรม แจกใบประเมินการฝึกอบรม

2.1.14.4 การดำเนินการภายหลังการอบรมเสร็จสิ้น สิ่งที่จะต้องกระทำ ภายหลังการอบรมเสร็จสิ้นคือ การทำรายงานประเมินผลการจัดฝึกอบรม จัดทำรายงานการฝึกอบรมส่งให้หน่วยงานซึ่งส่งผู้เข้าฝึกอบรม ติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมเพื่อทราบผลการเรียนรู้สรุปเรื่องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ดำเนินการนั้นเข้าแฟ้มการอ้างอิง

2.1.15 รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรพัฒนาเพื่อใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีรายละเอียดประกอบในแต่ละหลักสูตร ดังนี้

2.1.15.1 หลักการและเหตุผล คือ ส่วนที่เขียนเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงานหรือองค์การที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมตามหลักสูตรขึ้น ตลอดจนจนถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม

2.1.15.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คือ ส่วนที่เขียนว่าในโครงการฝึกอบรมนั้น จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในลักษณะใดและระดับใด จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้

2.1.15.3 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ การกำหนดว่าจะให้บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไรเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งในแต่ละหลักสูตรจะกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน ตามข้อกำหนดของ ก.ค และ อ.ก.ค.กรม

2.2 หลักสูตรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.2.1 พันธกิจนโยบาย เป้าประสงค์ ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและคณะครุศาสตร์

ทุกประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยกำลังเร่งรัดปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาตนเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจใหม่ และสังคมฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการศึกษา มหาวิทยาลัยเป็นขุมกำลังทางปัญญาที่จะสามารถชี้นำสังคมไปในทิศทางที่ถูกต้อง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาหลีกเลี่ยงไม่ได้จำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาและปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา และการเรียนการสอน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง จุดเริ่มต้นสำคัญคือต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการที่ดีและการใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุก เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสนองความต้องการของสังคม และสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีพันธกิจที่สำคัญคือ การผลิตบัณฑิต สร้างและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมบริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และการส่งเสริมวิชาชีพครู ยังต้องมีบทบาทสำคัญในการตอบสนอง ชี้นำ แจ่มเตือนและแก้ปัญหาให้กับชุมชนและสังคมจึงเป็นเสมือนสมอขุมกำลังทางวิชาการและจิตวิญญาณของสังคมที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินภารกิจตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวให้บรรลุผลได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและมีความอิสระในการดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร วิชาการ บริหารงบประมาณและบริหารทรัพยากรต่างๆและมีเสรีภาพทางวิชาการเพื่อสามารถคิดค้น แสวงหาความรู้ ความจริงเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการให้กับชุมชน และสังคมตลอดจนประเทศชาติที่จะสามารถแข่งขันกับนานาประเทศทั้งนี้ควบคู่กับความรับผิดชอบ(Accountability) ที่มหาวิทยาลัยพึงมีต่อสังคมและประเทศชาติ ภายใต้

การกำกับและตรวจสอบโดยรัฐและประชาชนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีเอกภาพเชิงนโยบาย มีระบบการจัดการที่ดีและโปร่งใสหรือระบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือร่วมใจของทีมงาน บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับของมหาวิทยาลัย มีการกระจายอำนาจ (Empowerment) อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะนำพาและขับเคลื่อนองคาพยพของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ โดยเน้นการระดมทรัพยากร การสร้างพันธมิตร (Partnership) เครือข่าย และการมีส่วนร่วมจากทั้งภาครัฐและเอกชน ศิษย์เก่า ตลอดจนองค์กร ชุมชน และประชาชน นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย จากประเด็นปัญหาและจุดอ่อนที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปฏิรูปทั้งระบบจึงได้กำหนดเป้าหมายและทิศทางเพื่อที่จะสร้างความเข้มแข็ง ผู้การเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพชั้นนำเพื่อปวงชนสามารถเป็นที่พึ่งของชุมชน สังคม และแข่งขันกับมหาวิทยาลัยนานาชาติได้จึงกำหนดนโยบายและเป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2549 - 2551 ดังนี้

2.2.1 .1 เน้นการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ และตรงกับความต้องการของชุมชน และสังคม ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน และท้องถิ่นให้สามารถพึ่งพาตนเอง

2.2.1. 2 ใช้กระบวนการวิจัยทั้งการวิจัยพื้นฐาน วิจัยประยุกต์ และวิจัยเชิงนโยบายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการยกคุณภาพชีวิตชุมชน และใช้ในเชิงธุรกิจรวมทั้งการวางรากฐาน เพื่อการพัฒนาสร้างนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์จากภูมิปัญญาไทยที่เพิ่มมูลค่าให้กับมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม

2.2.1. 3 เป็นกลไกขับเคลื่อน พัฒนา และชี้นำชุมชน ท้องถิ่น และสังคมไทยสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้รวมทั้งผลักดันชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และเพิ่มศักยภาพ และขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ

2.2.1. 4 มีระบบบริหารจัดการที่ดี บริหารเชิงยุทธศาสตร์ และธรรมาภิบาลที่เน้นคุณภาพคล่องตัว ยืดหยุ่น มีเสรีภาพทางวิชาการ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา นักศึกษา อาจารย์ บุคลากร ชุมชน ท้องถิ่น และสังคมโดยรวม

2.2.1. 5 เป็นศูนย์บริการ และเผยแพร่ข้อมูลสนเทศทางด้านศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์ และนำภูมิปัญญาไทยสู่สากล

2.2.1. 6 ยกคุณภาพและมาตรฐานของ อาจารย์ ข้าราชการ และพนักงาน ให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขันในยุคสังคมฐานความรู้ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพ และจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมตาม ความรู้ความสามารถ

2.2.1. 7 ยกมาตรฐานในการระดมทุนและหารายได้ เพื่อสู่การเป็นมหาวิทยาลัย บ่มเพาะวิสาหกิจที่มีคุณภาพ และเป็นมืออาชีพ

2.2.1. 8 ประชาสัมพันธ์และจัดการตลาดเชิงรุก จัดทำแผนงานและแผน ดำเนินการการตลาด และการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานด้าน วิชาการและงานวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างมีเป้าหมายเพื่อทำให้มีภาพลักษณ์ที่ดีและสร้าง ชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้ประกอบการ ชุมชนและสังคม

2.2.2 ปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คือ ทรงปัญญา ศรัทธาธรรม นำสังคม

2.2.3 วิสัยทัศน์ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คือ เป็นองค์การชั้นนำในการผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ และในการวิจัยทาง การศึกษา

2.2.4 พันธกิจของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คือ

2.2.4.1 ผลิตครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ

2.2.4.2 วิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพและ ตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษา

2.2.4.3 บริการวิชาการเพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และ ชุมชนให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

2.2.4.4 ทำนุบำรุงและบริการสารสนเทศด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ การ อนุรักษ์ และสืบสานภูมิปัญญาของครู และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.5 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

Bachelor of Education Program ค.บ. (ภาษาไทย) B.Ed. (Thai) มีรายละเอียด

ดังนี้

- 2.2.5. 1 ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)
- 2.2.5. 2 ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) ค.บ. (คณิตศาสตร์)
- 2.2.5. 3 ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์) ค.บ. (วิทยาศาสตร์)
- 2.2.5. 4 ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)
- 2.2.5. 5 ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย) ค.บ. (ภาษาไทย)
- 2.2.5. 6 ครุศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา) ค.บ.

(เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)

2.2.6 ปรัชญาของหลักสูตร

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต เป็นหลักสูตรผลิตครูชั้นวิชาชีพที่มีความสามารถ

(Capability) ดำเนินชีวิตด้วยปัญญาสามารถบูรณาการความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพไปสู่การจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีสติปัญญา ความสามารถ และอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถเผชิญปัญหาหรือวิกฤตได้ด้วยสติปัญญา

จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 171 หน่วยกิต

โครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วยกลุ่มชุดวิชาจำนวน 4 กลุ่ม

กลุ่มชุดวิชา	จำนวนหน่วยกิต
กลุ่มชุดวิชาศึกษาทั่วไป	ไม่น้อยกว่า 30
กลุ่มชุดวิชาชีพครู	ไม่น้อยกว่า 55
- ชุดวิชาการศึกษา	ไม่น้อยกว่า 30
- ชุดวิชาการฝึกประสบการณ์	ไม่น้อยกว่า 25
กลุ่มชุดวิชาเฉพาะด้าน	ไม่น้อยกว่า 80
กลุ่มชุดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า 6
รวม	ไม่น้อยกว่า 171

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

2.3.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2547) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลนั้นทางการศึกษาให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการตีความหมาย (Interpretation) และตัดสินคุณค่า (Value Judgment) จากสิ่งที่วัดได้ จากการวัดผลการประเมินผลต้องอาศัยวิธีการที่มีระบบแบบแผน ในการรวบรวมข้อมูลตลอดจนเหตุผลประกอบการพิจารณาตัดสินว่ากิจกรรมการศึกษานั้นดีหรือเลวอย่างไร เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมประการใด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) กล่าวไว้ว่า การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) ซึ่งเกณฑ์อาจมีมาก่อนแล้ว และเป็นอิสระตามพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งเรียกว่าเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) หรือเป็นเกณฑ์ที่ได้จากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นแบบเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) และสต๊ฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในทางเลือกต่างซึ่งสอดคล้องกับครอนบาค (Cronbach, 1974) กล่าวถึงการประเมิน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้น การประเมินผล หมายถึงการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารทางเลือกต่างๆต่อไป

ชมพูนุท ภูษธร ณ อยุธยา (2525) ให้ความเห็นว่า หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา เมื่อกล่าวถึงการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามจำเป็นต้องกล่าวถึงหลักสูตรควบคู่กันไปด้วยเสมอ การจัดการศึกษาจะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ ถ้าปราศจากหลักสูตรซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องชี้แนวทางว่าควรจะดำเนินการจัดการการศึกษาไปในแนวทางใด นอกจากนั้นหลักสูตรยังหมายถึง โปรแกรมการศึกษาใดๆก็ตาม ที่ได้กำหนดโครงสร้างการเรียนซึ่งประกอบไปด้วยรายวิชาต่างๆ พร้อมทั้งคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนของแต่ละรายวิชานั้น

ด้วย โดยปกติแล้วหลักสูตรต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเสมอ การพัฒนาหลักสูตรจะกระทำได้อีกก็ต่อเมื่อต้องมีการประเมินหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา เพราะผลจากการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหลักสูตรควรปรับปรุงแก้ไข ตรงไหนและอย่างไร (สมบุญนิธิพงษ์, 2533)

การประเมินหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร เมื่อมีการนำหลักสูตรไปดำเนินการใช้ภายใต้เงื่อนไขของการจัดการเรียนการสอน การจัดวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน วิธีสอน การวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมสักระยะหนึ่งแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องติดตามและประเมินผลหลักสูตรในระยะ สั้นระหว่างที่กำลังใช้หลักสูตร (Formative Evaluation) และในเชิงระยะยาว เมื่อหลักสูตรได้ใช้ตามกำหนดเวลาแล้ว (Summative Evaluation) เพื่อจะให้ได้ข้อมูลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงสถานภาพของกระบวนการใช้หลักสูตรว่าจะจะเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้หรือไม่ มีอะไรที่ควร จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล หรือควรจะต้องมีการปรับปรุง หลักสูตรอย่างดี ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพและเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ซึ่ง เปลี่ยนแปลงไปจากที่เป็นอยู่ในเวลาที่ประกอบการใช้หลักสูตรดังนั้นการประเมินหลักสูตรจึงเป็น สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาปฏิบัติ ผลที่ได้รับจากการประเมินหลักสูตรจะเป็นประโยชน์อย่าง ยิ่งในการพัฒนาหลักสูตรในโอกาสต่อไป (เดชา ทวีไทย, 2532)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า เป็นการ พิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าทางหลักสูตร โดยใช้ผลการวัดในแง่มุมต่างๆของสิ่งที่ประเมินเพื่อนำมา พิจารณาร่วมกัน และสรุปว่าจะให้คุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาขึ้นนั้นว่าเป็นอย่างไร คุณภาพดี หรือไม่เพียงไรหรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุง

จากความหมายต่างๆที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินผลหลักสูตร เป็น กระบวนการในการหาข้อมูลเก็บข้อมูลและจัดกระทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการ ตัดสินคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรว่าให้ผลสัมฤทธิ์ตรงตามที่ต้องการหรือไม่ และหาทางเลือก ในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

2.3.2 จุดมุ่งหมายในการประเมินผลหลักสูตร

2.3.2.1 วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมิน หลักสูตรที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่มี 2 ประการ คือ

1) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงหลัก เป็นการประเมินผลในระหว่างปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตร เพื่อที่จะใช้ผลการประเมินนั้นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร แล้ว นำผลจากการวัดมาประเมินว่าแต่ละตอนของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้เพียงใดมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

2) การประเมินผลเพื่อสรุปว่าหลักสูตรดีหรือไม่ สนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนเพียงใดมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

2.3.2.2 ทิศนา เขมณี (2547) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรมีจุดประสงค์ที่เป็นหลักใหญ่ 3 ประการ คือ

1) เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่า หลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่

2) เพื่อการตัดสินใจว่า การวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่

3) เพื่อวัดผลดูว่าผลผลิต คือ ผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

สำหรับจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร สรุปได้ว่า เพื่อต้องการประเมินคุณค่าของหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ว่าเหมาะสมเพียงใดสามารถสนองความต้องการของสังคม และวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการประเมินหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างมาก เพราะการประเมินผลจะทำให้ทราบว่าหลักสูตรนั้นมีคุณค่าเพียงใด ซึ่งการประเมินหลักสูตรนี้อาจดำเนินการได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าจะประเมินเพื่ออะไร

2.3.3 ขอบข่ายในการประเมินผลหลักสูตร

Taba, (1972) กล่าวว่า ในการประเมินผลหลักสูตรแทนที่จะประเมินผล การเรียนของผู้เรียนเพียงประการเดียว การประเมินผลควรคำนึงถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 4 ของหลักสูตร ได้แก่

- 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 2) ละเอียดเนื้อหาการเรียนการสอน
- 3) จัดกิจกรรมประสบการณ์หรือวิธีสอนให้ผู้เรียน
- 4) วัดผลหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

Tyler, (1972) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินหลักสูตรแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อย่างกว้าง ๆ โดยวิเคราะห์ผู้เรียน สังคม เนื้อหา ปรัชญาทางการศึกษาและจิตวิทยาการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ประเมินจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะวัดภายหลังการจัด ประสบการณ์

ขั้นที่ 3 ประเมินเนื้อหาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 4 ประเมินวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมตามประสบการณ์ที่วางไว้

ขั้นที่ 5 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ขั้นที่ 6 แก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Saylor and Alexander (1966 อ้างถึงใน ชลัช ภิรมย์, 2531) กล่าวถึงการ ประเมินหลักสูตรไว้เป็นกระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก สามารถทำการประเมินในส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรได้ดังนี้

1) การประเมินผลจุดมุ่งหมายทั่วไปของหลักสูตร จุดมุ่งหมายวิชาและ จุดมุ่งหมายในการสอน การประเมินเพื่อดูว่า จุดมุ่งหมายเหล่านี้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ และภาษาที่ใช้ยุ่งยากหรือกำหนดจุดมุ่งหมายไว้สูงเกินไปหรือ เปล่า

2) การประเมินโครงการการศึกษาของโรงเรียนทั้งหมด เป็นการประเมินโครงการ ต่างๆ

ที่จะช่วยทำให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล เช่น การเตรียมพร้อมของโรงเรียน การดำเนินงานกลุ่ม โรงเรียนประมาณการเงิน การแนะแนว ห้องสมุด ดูว่าการดำเนินงานโครงการต่างๆดำเนินไปได้ มากน้อยแค่ไหน มีประสิทธิภาพหรือไม่

3) การประเมินเนื้อหา และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆว่า การเลือกเนื้อหาเหมาะสมหรือยัง มากหรือน้อยเกินไป การจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนสอดคล้อง กับหลักการ เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่ และการจัดประสบการณ์ครบทุก ด้าน และได้สัดส่วนที่เหมาะสมหรือไม่

4) การประเมินผลการสอน การสอนเป็นขั้นตอนของการนำเอาหลักสูตรมาใช้ใน โรงเรียนผู้มีบทบาทในการใช้หลักสูตร คือ ครูผู้สอน ดังนั้น การประเมินผลขั้นนี้ก็เพื่อจะดูว่าการ สอนของครูดำเนินไปโดยยึดถือหลักสูตรหรือไม่ เพราะผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน คือความสัมฤทธิ์ผลในการสอนครูนั่นเอง

สรุปได้ว่า การประเมินผลหลักสูตรสามารถประเมินได้ในส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

- (1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- (2) โครงสร้าง
- (3) เนื้อหา
- (4) ครูผู้สอน
- (5) กิจกรรมการเรียนรู้การสอน
- (6) การวัดและประเมินผล

2.3.4 รูปแบบการประเมินผลหลักสูตร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) กล่าวว่าในการออกแบบประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการประเมินอย่างไร จึงจะทำให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องตรงตามสภาพความเป็นจริงครอบคลุม และตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะใช้ผลประเมิน และจากการสังเคราะห์รายงานประเมินต่างๆปรากฏรูปแบบการประเมิน 3 รูปแบบ คือ

2.3.4.1 รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal - Attainment Model) เป็นรูปแบบ ที่เน้นวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นหลักในการประเมิน ในการดำเนินการประเมิน ผู้ประเมินจึงต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและตีค่าจุดมุ่งหมายเหล่านี้เพื่อพิจารณาว่า สิ่งที่จะประเมินบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ได้แก่ รูปแบบการประเมินหลักสูตร ไทเลอร์ (Tyler) ทาบา (Taba) แฮมมอนด์ (Hammond) และครอนบาค (Cronbach)

2.3.4.2 รูปแบบที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) รูปแบบที่ใช้เกณฑ์เป็นหลัก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ก. ประเภทใช้เกณฑ์ภายในเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินกระบวนการต่างๆที่ช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุผล เช่น การประเมินกระบวนการหรือวิธีการ

ข. ประเภทใช้เกณฑ์ภายนอกเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินผลของวัตถุประสงค์ที่บรรลุผล เช่น การประเมินผลผลิต รูปแบบการประเมินประเภทนี้ ได้แก่ สคริเวน (Scriven) และ สเตค (Stake)

2.3.4.3 รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Model) เป็นรูปแบบที่อาศัยการประเมินผลเปรียบเทียบข้อมูล หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินงานของหลักสูตรกับมาตรฐานที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ การประเมินรูปแบบนี้คำนึงถึงการทำงานอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผล รูปแบบการประเมินลักษณะนี้ ได้แก่ รูปแบบการ

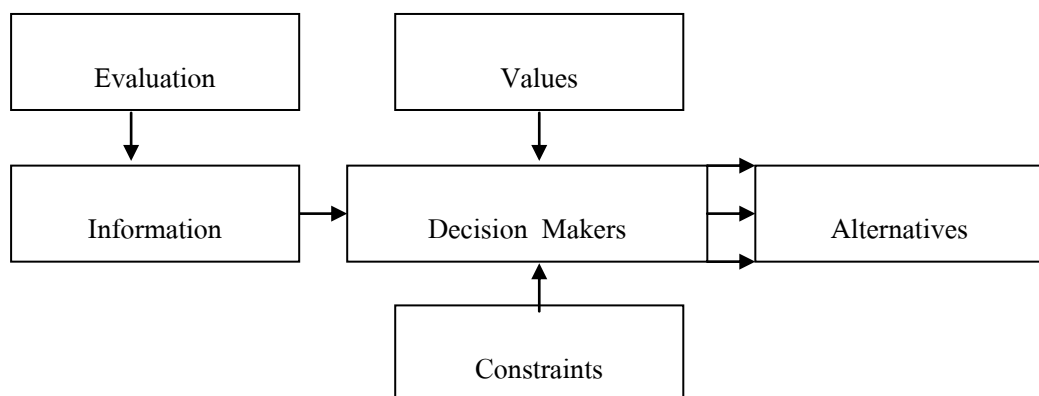
ประเมินหลักสูตรของ ฟาย เดลต้า แคปปา (Phi Delta Kappa Model) หรือที่เรียก โดยทั่วไปว่าแบบจำลองซีป (CIPP Model) และรูปแบบการประเมินของเวลช์ (W. Welch Model)

จากรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรทั้ง 3 รูปแบบ ข้างต้นสามารถช่วยให้ผู้ประเมินผลหลักสูตรได้ในลักษณะต่างๆกัน การที่ผู้ประเมินผลจะเลือกใช้แบบไหนก็ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย ความสะดวก ตลอดจนข้อมูลที่ผู้ประเมินผลจะหาได้ ซึ่งมีการประเมินผลทุกแบบจะมีลักษณะตรงกัน ดังนี้

- 1) จะมีการกำหนดลงไปว่า จะประเมินผลอะไรอย่างเฉพาะเจาะจง
- 2) จะมีการกำหนดลงไปว่า ต้องการข้อมูลอะไรที่จะนำมาช่วยในการประเมินผล
- 3) จะมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
- 4) จะมีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินผล
- 5) จะมีการวิเคราะห์ข้อมูล ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้
- 6) หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้ว จะมีการส่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้ที่จะตัดสินใจหรือดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของหลักสูตรนั้น

2.3.5. รูปแบบการประเมินของเวลช์

Welch ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดซึ่งสารสนเทศ(Information) สำหรับผู้ตัดสินใจ กระบวนการประเมินเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่จะได้มาซึ่งสารสนเทศอันเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกของการดำเนินงานครั้งต่อไป ขั้นตอนของการประเมินตามลำดับขั้นตอนของการตัดสินใจของกระบวนการประเมินมีดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2.1 ขั้นตอนการประเมินเพื่อการตัดสินใจตามแนวคิดของเวลช์

การประเมินโครงการตามแนวของเวลช์ เมื่อจะดำเนินการประเมินโครงการใด ๆ จำเป็นต้องตอบคำถาม 3 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ประเมิน คือ

2.3.5.1 ทำไมต้องประเมิน หรือประเมินทำไม จากการตอบคำถามนี้จะทำให้ผู้ประเมินทราบถึงความสำคัญของปัญหาที่จะต้องประเมินว่าการประเมินในครั้งนั้นเป็นการประเมินความก้าวหน้า(Formative Evaluation) การประเมินผลสรุปรวม(Summative Evaluation) หรือการประเมินเพื่อการบริหาร(Administrative Evaluation)

2.3.5.2 ประเมินอะไรจากการตอบคำถามนี้ จะทำให้ผู้ประเมินทราบวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2.3.5.3 ประเมินอย่างไร จากการตอบคำถามนี้ ผู้ประเมินจะได้ทราบถึงวิธีการและขั้นตอนของกระบวนการประเมิน เวลช์ ได้เสนอขั้นตอนที่สำคัญเฉพาะของการประเมินไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การที่จะทำการประเมินสิ่งใดก็ตามจะต้องมีการกำหนดกรอบความคิดหรือแนวทางประเมินก่อน เพราะจะได้มีรูปแบบหรือแนวทางในการประเมิน กรอบแนวความคิดนี้จะเรียกว่าแบบจำลอง (Model) เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และวิธีการ Matrix Sampling เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้มีการสร้างแบบจำลอง ใช้เทคนิคต่างๆ และมีการจัดเก็บข้อมูลแล้วต่อมาก็ถึงขั้นตอนของการจัดกระทำกับข้อมูล ดังรายละเอียดพอสังเขปต่อไปนี้ การแปลงข้อมูลดิบที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล ให้อยู่ในรูปของรหัสที่เป็นตัวเลขหรือแปลงให้อยู่ในรูปของการเจาะบัตรคอมพิวเตอร์ เป็นลักษณะของข้อมูลแบบใหม่ที่มีระบบที่จะให้ความสะดวกสำหรับการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้หลายรูปแบบ โดยทั่วไปจะประยุกต์วิธีการทางสถิติมาใช้ เช่น Item Analysis, Mean, Standard Deviation, Frequency Distribution, Correlation, Multiple Regression, T-Test, Z-test Analysis Of Variance ในการประเมินบางครั้งจะมีตัวแปรหลายตัวควรจะใช้ Multivariate Technique, Factor Analysis, Discriminate Analysis,

Multivariate Analysis Of Variance และ Canonical Correlation โดยเฉพาะถ้ามีข้อมูลมาก ๆ การวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์จะให้ความสะดวกกว่าในปัจจุบัน เครื่องคอมพิวเตอร์มีโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับคำนวณค่าสถิติต่างๆได้มากมาย แต่ปัญหาอยู่ตรงที่ว่านักประเมินมีความสามารถจำกัดในการใช้คอมพิวเตอร์ ถ้านักประเมินมีความรู้ในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้ได้อย่างฉลาดรอบคอบแล้วจะทำให้กระบวนการประเมินมีประสิทธิภาพในการประมวลผลได้อย่างรวดเร็ว หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว นำผลของการวิเคราะห์มาเรียบเรียงใหม่ให้ได้ใจความ รวบรวมประเด็นสำคัญๆ เพื่อประมวลเป็นสารนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผล

เป็นการเสนอผลจากการจัดกระทำกับข้อมูลให้เป็นสารนิเทศ สิ่งสำคัญที่ต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การรายงานผลของการประเมินในรูปของสารนิเทศแก่ ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการหรือผู้ตัดสินใจ สารนิเทศที่เสนอควรมีลักษณะกะทัดรัด สั้น ได้ใจความสำคัญ อ่านง่าย สือได้รวดเร็ว การรายงานผลที่เป็นสารนิเทศ อาจทำได้โดยการเขียนเป็นข้อความหรือทำด้วยวาจา การรายงานด้วยการเขียนจะเป็นหลักเป็นฐานดีกว่าการพูด ส่วนการรายงานด้วยวาจาก็มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ อาจจะเข้าใจได้ง่ายและรวดเร็ว สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมกันได้ แต่จะไม่มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรอาจจะทำให้ลืมได้ ดังนั้น การรายงานสารนิเทศที่ได้ อาจทำได้ทั้งสองรูปแบบควบคู่กันไปก็ได้

การประเมินตามแบบการประเมินเวลช์ สามารถใช้ได้กับการประเมินโครงการที่มีรูปแบบต่างๆ กันได้อย่างกว้างขวาง เพราะในขั้นตอนของกระบวนการประเมินเราสามารถเลือกเอากรอบความคิด หรือแบบจำลองการประเมินต่างๆ ไปใช้ได้ตามความเหมาะสมของโครงการที่จะทำการประเมิน

รูปแบบการประเมินของเวลช์ ใช้กับการประเมินโครงการได้ทุกโครงการแต่จะมีจุดอ่อนอยู่ตรงที่ว่ารูปแบบนี้ไม่ได้มีการกล่าวถึงการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนั้น สารนิเทศที่ให้ผู้ตัดสินใจใช้ตัดสินใจทางเลือกในการดำเนินงานจึงควรเน้นด้วยว่าให้ไปดูที่วัตถุประสงค์ของโครงการด้วยจะทำให้ได้ทราบว่าโครงการที่ได้ทำไปแล้วสนอง วัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ อย่างไร ยังมีจุดใดบ้างที่จะต้องปรับปรุงเพิ่มเติมหรือตัดออก เพื่อให้การดำเนินโครงการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทุกประการ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร และรูปแบบการประเมิน ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินของเวลช์ เพราะเหตุว่ารูปแบบการประเมินดังกล่าวทำให้

สามารถประเมินหลักสูตรได้ตรงกับประเด็นปัญหาที่จะทำการประเมินในแต่ละด้านอย่างชัดเจน โดยครอบคลุมขอบข่ายของการประเมินหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินหลักสูตร ศึกษานิเทศก์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะประเมินผล หลักสูตรในองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ประสงค์ของหลักสูตร
- 2) โครงสร้างของหลักสูตร
- 3) เนื้อหาวิชา
- 4) วิทยากร
- 5) กิจกรรมการฝึกอบรม
- 6) การวัดและประเมินผล

2.3.6 กรอบความคิดของการประเมินหลักสูตร

2.3.6.1 ประเมินทำไม : ประเมินเพื่อทราบว่าหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับ นโยบายพัฒนาผู้บริหารการศึกษาหรือไม่อย่างไร และความเหมาะสมของหลักสูตรในแต่ละด้าน หลักสูตรนี้มีจุดดีจุดด้อยในด้านใดบ้าง หลักสูตรมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับ จากการประเมินหลักสูตรมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3.6.2 ประเมินอะไร : ประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2) โครงสร้างของหลักสูตร
- 3) เนื้อหาวิชา
- 4) วิทยากร
- 5) กิจกรรมการฝึกอบรม
- 6) การวัดและประเมินผล

2.3.6.3 ประเมินอย่างไร: การประเมินหลักสูตรมีวิธีการประเมินดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์เอกสาร เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรกับนโยบายการฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และนโยบายการพัฒนา ผู้บริหารการศึกษา

2) แบบสอบถาม เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในด้าน
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรเนื้อหาวิชา วิทยาการ กิจกรรมการฝึกอบรมและ
การวัดและประเมินผลจากผู้บริหารโครงการ

2.4 การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีพหุปัญญา

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญา

ในปี ค.ศ. 1904 กระทรวงศึกษาธิการแห่งกรุงปารีสได้ให้นักจิตวิทยาชาวฝรั่งเศส
ชื่อ Alfred Binet และคณะทำ การพัฒนาเครื่องมือวัดนักเรียนประถมศึกษามีความเสี่ยงว่าจะ
เป็นนักเรียนที่จะสอบตกเพื่อหาทางช่วยเหลือแก้ไข จากการพัฒนาเครื่องมือนี้ทำให้เกิดแบบ
แบบทดสอบเชาวน์ปัญญาขึ้นเป็นครั้งแรกของโลก หลายปีต่อมาสหรัฐอเมริกาได้นำแบบทดสอบนี้
ไปใช้ และได้มีการสร้างแบบทดสอบเพิ่มเติมและใช้กันอย่างแพร่หลายตามที่เราู้จักกันในปัจจุบัน
ว่า แบบทดสอบ IQ ซึ่งใช้ทดสอบความสามารถ 3 ด้านของมนุษย์ คือ ด้านตรรกะ- คณิตศาสตร์
ด้านภาษาและด้านมิติ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1983 Howard Gardner นักจิตวิทยาระบบประสาท ได้แสดง
ทัศนะคัดค้านแนวคิดดังกล่าวโดยมีความเห็นว่าโลกเราตีความหมายของความฉลาด หรือเชาวน์
ปัญญาหรือสติปัญญาแคบไป Gardner ได้เสนอในหนังสือ Frames of Mind ว่า ความฉลาดหรือ
เชาวน์ปัญญาของมนุษย์นี้มีอย่างน้อยถึง 7 ด้าน ต่อมาในปี ค.ศ. 1993 Gardner ได้เพิ่มปัญญา
อีก 1 ด้านรวมเป็น 8 ด้าน Gardner เรียกทฤษฎีของเขาว่า “ทฤษฎีพหุปัญญา” (The Theory of
Multiple Intelligences) ซึ่ง สติปัญญานั้น การ์ดเนอร์ อธิบายว่าเป็น ความสามารถของมนุษย์ใน
การแก้ปัญหาหรือการทำอะไรสักอย่างที่มีคุณค่าในสังคมเดียวหรือหลายสังคม การออกแบบ
ผลิตภัณฑ์ทันสมัยในสถานการณ์ธรรมชาติ โดยความสามารถนั้นมีสมองเป็นฐานรองรับ

แนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญา (Intelligence) ที่มีมาตั้งแต่เดิมจำกัดอยู่ที่
ความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์และการคิดเชิงตรรกะหรือเชิง
เหตุผลเป็นหลัก การวัดเชาวน์ปัญญาของผู้เรียนจะวัดจากคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบทาง
สติปัญญา ประกอบด้วยการทดสอบความสามารถทั้ง 2 ด้านดังกล่าว คะแนนจากการวัดเชาวน์

ปัญญาจะเป็นตัวกำหนดเชาวน์ปัญญาของบุคคลนั้นเตลิดไป เพราะเชื่อว่า องค์ประกอบของเชาวน์ปัญญาจะไม่เปลี่ยนแปลงไปตามวัยหรือประสบการณ์มากนัก แต่เป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิดการ์ดเนอร์ให้นิยาม เชาวน์ปัญญา ไว้ว่าหมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมต่างๆหรือการสร้างสรรค์งานต่างๆ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมในแต่ละแห่งรวมทั้งความสามารถในการตั้งปัญหาเพื่อจะหาคำตอบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การ์ดเนอร์มีความเชื่อพื้นฐาน ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 เชาวน์ปัญญาของบุคคลมิได้มีเพียงความสามารถทางภาษา และทางคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่มีอยู่อย่างหลากหลายถึง 8 ประเภทด้วยกัน ซึ่งบอกว่า ความจริงอาจจะมีมากกว่านี้ คนแต่ละคนจะมีความสามารถเฉพาะด้านที่แตกต่างไปจากคนอื่น และความสามารถในด้านต่างๆไม่เท่ากัน ความสามารถที่ผสมผสานกันออกมาทำให้บุคคลแต่ละคนมีแบบแผนซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน

ประการที่ 2 เชาวน์ปัญญาของแต่ละคนจะไม่อยู่คงที่ อยู่ในระดับที่ตนมีตอนเกิดแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากได้รับการส่งเสริมที่เหมาะสม

ทิสนา แคมมณี (2548 : 86) กล่าวถึง ลักษณะเชาวน์ปัญญา ในความคิดของการ์ดเนอร์ เชาวน์ปัญญาของบุคคลประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ต่างๆ ที่เป็นไปตามธรรมชาติและตามบริบททางวัฒนธรรมของบุคคลนั้น
- 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรม
- 3) ความสามารถในการแสวงหาหรือตั้งปัญหาเพื่อหาคำตอบ และเพิ่มพูนความรู้สรุปได้ว่า ทฤษฎีพหุปัญญา หมายถึง ทฤษฎีที่ส่งเสริมความฉลาดหรือเชาวน์ปัญญาของมนุษย์ ในการตอบเรื่องราวที่ไม่เคยทำ ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหา ออกแบบงานและผลงานต่างๆ ในสถานการณ์ธรรมชาติ มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความฉลาดหรือเชาวน์ปัญญา 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านภาษา ด้านตรรกะและคณิตศาสตร์ ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านดนตรี ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการเข้าใจตนเอง ด้านธรรมชาติ โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคคลที่มีความแตกต่าง

ทฤษฎีพหุปัญญาถูกนำไปใช้ในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจนถึงระดับมหาวิทยาลัย นับจากปี ค.ศ.1983 ที่เริ่มมีการเผยแพร่ทฤษฎีพหุปัญญาจนถึงปัจจุบัน มีโรงเรียนหลายพันแห่งที่นำแนวคิดทฤษฎี พหุปัญญาไปใช้ ทั้งใน

ประเทศอเมริกาและอีกหลายประเทศทั่วโลก ครูผู้สอนอีกจำ นวนหนึ่งได้นำ แนวคิดทฤษฎีพหุปัญญาไปใช้จัดการเรียนการสอน (Armstrong, 2000) ทฤษฎีนี้ได้จุดประกายความคิดให้นักวิชาการและผู้จัดการศึกษาในหลากหลายสถาบัน ได้ค้นพบวิธีหรือรูปแบบมากมายที่จะนำทฤษฎีพหุปัญญาไปใช้ในโรงเรียนหรือห้องเรียน ทฤษฎีพหุปัญญาเคารพในความแตกต่างของบุคคล และเนื่องจากความแตกต่างนี้จึงเห็นว่านักเรียนไม่ควรถูกสอนด้วยวิธีเดียวกันหมด เพราะนักเรียนแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้ที่ไม่เหมือนกัน และควรควรใช้วิธีหลากหลายในการประเมินผล ผู้เรียน คนเรามีอัจฉริยภาพหรือปัญญาอย่างน้อย 8 ด้าน และในคนหนึ่งก็มีครบทั้ง 8 ด้าน เพียงแต่ว่าจะมีบางด้านที่เด่นกว่าด้านอื่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชีววิทยาของบุคคล สภาพแวดล้อม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ครอบครัว และการฝึกฝนแต่ด้วยเยาว์

2.42 ความหมายของพหุปัญญา

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Howard Gardner (1983 : 209) ได้ให้ความหมายของพหุปัญญาว่า เป็นความสามารถหรือปัญญาที่หลากหลาย ที่คนทุกคนสามารถแสดงออกซึ่งองค์แห่งปัญญาที่เขาสามารถ และพัฒนาความสามารถนั้นกับบริบทต่างๆตามสภาพแวดล้อมของตน

พีระ รัตนวิจิตร และคณะ (2545 : 2) ได้ให้ความหมายของพหุปัญญาไว้ว่า หมายถึงศักยภาพความสามารถของมนุษย์ที่หลากหลายในการเรียนรู้แก้ปัญหา และการปรับตัวในสภาพการณ์ต่างๆ รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมสถานการณ์ทางธรรมชาติ

วนิษา เรช (2550 : 23- 24) กล่าวว่า พหุปัญญา หมายถึง อัจฉริยภาพของบุคคล ซึ่งมีอย่างน้อยแปดประการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พหุปัญญา หมายถึง อัจฉริยภาพ หรือศักยภาพ หรือความสามารถของบุคคลที่มีอย่างน้อย 8 ด้าน ในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ผลงานชนิดต่างๆ ตลอดจนการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 องค์ประกอบของทฤษฎีพหุปัญญา

Gardner ได้แบ่งเขาวิปัญญาของบุคคลออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.4.3.1 เขาวินปัญญาด้านภาษา (Linguistic Intelligence) คือ ความสามารถในการใช้ภาษารูปแบบต่างๆ ตั้งแต่ภาษาพื้นเมือง จนถึงภาษาอื่นๆสามารถรับรู้ เข้าใจภาษา และ

สามารถสื่อภาษาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตามที่ต้องการรวมถึงการใช้คำศัพท์และภาษา สามารถคิดเป็นคำได้ดีกว่าที่จะคิดเป็นภาพ

2.4.3.2 เซาว์นปัญญาด้านตรรกศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Intelligence) คือ ความสามารถในการคิดแบบมีเหตุผล ตรรกะและจำนวน และรูปแบบทางด้านตัวเลข การคิดเชิงนามธรรม การคิดคาดการณ์ และการคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ อีกทั้งยังสามารถสร้างความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลหลายๆด้าน ชอบถามคำถามและชอบการค้นคว้าทดลอง

2.4.3.3 เซาว์นปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ (Spatial Intelligence) คือ ความสามารถในการรับรู้ภาพและมิติต่างๆ มองเห็นพื้นที่ รูปทรง ระยะทาง และตำแหน่ง อย่างสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน แล้วถ่ายทอดแสดงออกอย่างกลมกลืน มีความไวต่อการรับรู้ในเรื่องทิศทาง มีลักษณะความคิดเป็นภาพ สามารถจดความทรงจำในสาระข้อมูลของภาพนั้นไว้ ชอบที่จะดูภาพแผนที่ แผนที่ภูมิ ภาพ วีดีทัศน์ และภาพยนตร์

2.4.3.4 เซาว์นปัญญาด้านดนตรี (Musical Intelligence) คือ ความสามารถในการซึมซับ และเข้าถึงสุนทรียะทางดนตรี ทั้งการได้ยิน การรับรู้ การจดจำ และการแต่งเพลง สามารถจดจำจังหวะ ทำนอง และโครงสร้างทางดนตรีได้ดีและถ่ายทอดออกมาโดยการฮัมเพลง เคาะจังหวะ เล่นดนตรี และร้องเพลง มีการตอบสนองต่อดนตรีและมีความไวต่อเสียงต่างๆ ในสภาพแวดล้อม

2.4.3.5 เซาว์นปัญญาด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ (Bodily-kinesthetic) คือ ความสามารถในการควบคุมการเคลื่อนไหวที่เคลื่อนไหวร่างกาย โดยในอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย สามารถควบคุมการใช้งานสิ่งต่างๆอย่างมีความชำนาญ แสดงออกด้วยการเคลื่อนไหว มีประสาทสัมผัสที่ดีในเรื่องการทรงตัวและการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา ความคล่องแคล่ว ความแข็งแรง ความรวดเร็ว ความยืดหยุ่น ความประณีต และความไวทางประสาทสัมผัส

2.4.3.6 เซาว์นปัญญาด้านมนุษยสัมพันธ์หรือการเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Intelligence) คือ ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ในการเข้าใจผู้อื่น ทั้งด้านความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และเจตนาที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน มีความไวในการสังเกต สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม สร้างมิตรภาพได้ง่าย เจรจาต่อรอง ลดความขัดแย้ง สามารถจูงใจผู้อื่นและกระตุ้นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ดี

2.4.3.7 เซาว์ปัญญาด้านการเข้าในตนเอง (Intrapersonal Intelligence) คือความสามารถในการรู้จักตระหนักรู้ในตนเองควบคุมการแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะมองภาพตนเองตามความเป็นจริง รู้ถึงจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็รู้ว่าตนมีจุดแข็ง หรือความสามารถในเรื่องใด มีความรู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความคาดหวัง ความปรารถนา และตัวตนของตนเองอย่างแท้จริง เป็นปัญญาด้านที่จำเป็นมืออยู่ในทุกคนเช่นกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และมีความสุข

2.4.3.8 เซาว์ปัญญาด้านการเข้าใจธรรมชาติ (Naturalist Intelligence) คือความสามารถในการรู้จัก และเข้าใจธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง เข้าใจกฎเกณฑ์ และปรากฏการณ์ต่างๆ ของธรรมชาติ มีความไวในการสังเกต เพื่อคาดการณ์ความเป็นไปของธรรมชาติมีความสามารถในการจัดจำแนก แยกแยะประเภทของสิ่งมีชีวิต ทั้งพืชและสัตว์

เนื่องจากเซาว์ปัญญาแต่ละด้านถูกควบคุมโดยสมองส่วนต่างๆ กัน ดังนั้นหากสมองส่วนใดถูกทำลาย ความสามารถในด้านที่สมองส่วนนั้นควบคุมก็จะได้รับความกระทบกระเทือนหรือเสียไปด้วย สำหรับสมองส่วนที่ไม่ถูกทำลาย ความสามารถในส่วนที่สมองนั้นควบคุมก็จะเป็นปกติ อย่างไรก็ตามเซาว์ปัญญาแต่ละด้านไม่ได้ทำงานแยกจากกัน แต่มักจะทำงานในลักษณะผสมผสานกันไปแล้ว แต่กิจกรรมที่ทำอยู่ว่าต้องการสติปัญญาส่วนใดบ้าง Gardner เชื่อว่าในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้จะดูเหมือนว่าใช้เซาว์ปัญญาด้านหนึ่งด้านใดอย่างชัดเจน แต่แท้จริงแล้วต้องอาศัยเซาว์ปัญญาหลายๆ ด้านผสมผสาน เช่น นักดนตรีที่ประสบความสำเร็จ แม้จะดูเหมือนว่าต้องอาศัยเซาว์ปัญญาด้านดนตรีแต่จริงๆ แล้วการประสบความสำเร็จยังอาจต้องอาศัยเซาว์ปัญญาด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านภาษาและด้านการเข้าในตนเองด้วย

เนื่องจากเซาว์ปัญญาทุกด้าน เป็นส่วนหนึ่งของการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ เซาว์ปัญญาแต่ละด้านจึงแสดงออกในระดับพื้นฐานเหมือนกันทุกแห่ง โดยเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งความสามารถนี้จะแสดงอย่างเด่นชัดในช่วงปีแรกของชีวิต และต่อมาจะค่อยๆ พัฒนาโดยการสัมพันธ์กับระบบสัญลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แสดงออกทางเสียงเพลง การวาดภาพ ข้อเขียน เรื่องราว เป็นต้น ต่อไปการพัฒนาจะค่อยๆ เพิ่มระดับความซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆ และในช่วงวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่จะแสดงออกผ่านทางกิจกรรมและการประกอบอาชีพต่างๆ

ทฤษฎีพหุปัญญาไม่เพียงแต่จะอธิบายถึงลักษณะของปัญญาทั้ง 8 ด้านเท่านั้นแต่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับปัญญาเหล่านี้ คือ

1) คนทุกคนมีปัญหาทั้ง 8 ด้าน เพียงแต่ว่าจะมากน้อยด้านใด คนส่วนใหญ่มักจะมีสูงเพียงหนึ่งถึงสองด้านเท่านั้น ส่วนด้านอื่นๆ จะไม่สูงมากนัก

2) คนทุกคนสามารถพัฒนาปัญหาแต่ละด้านให้สูงขึ้นถึงระดับที่ใช้การได้ มีการฝึกฝนอบรมและการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมด้วย

3) ปัญหาด้านต่างๆ ทำงานร่วมกันได้ ยกเว้นกรณีที่มีความพิการทางสมอง

4) ปัญหาแต่ละด้านจะมีการแสดงความสามารถหลายอย่าง เช่น บางคนไม่มีความสามารถทางการอ่าน แต่มีความสามารถเล่าเรื่องได้เก่ง ใช้ภาษาพูดได้คล่องแคล่ว

สรุปว่าคนเรามีปัญหาอย่างน้อย 8 ด้านเพียงแต่ว่าจะมาน้อยในด้านใด ซึ่งคนทุกคนสามารถพัฒนาปัญหาแต่ละด้านให้สูงขึ้นถึงระดับที่ใช้การได้ถ้ามีการให้กำลังใจ มีการฝึกฝนอบรมที่ดีโดยปัญหาด้านต่างๆสามารถทำงานร่วมกันได้ และปัญหาแต่ละด้านจะมีการแสดงความสามารถหลายอย่างตามความถนัดของตนเอง จึงสามารถพัฒนาสู่อาชีพที่ใฝ่ฝันได้

2.4.4 วิธีการสอนเพื่อพัฒนาพหุปัญญา

สำหรับวิธีสอนเพื่อพัฒนาพหุปัญญานั้น อาร์มสตรอง (1994) ได้เสนอกิจกรรมการเรียนการสอนดังนี้

2.4.4.1 วิธีการสอนสำหรับปัญญาด้านภาษา ได้แก่

1) การจัดกิจกรรมการเล่นนิทาน เป็นการสร้างสรรค์เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดจากความคิดของครูผู้สอน มุ่งเน้นการใช้จินตนาการ ในนิทานที่เล่าควรมีการสรุปข้อคิดหรือความคิดรวบยอด

2) การระดมพลังสมอง เป็นการให้นักเรียนแสดงความคิดออกมาโดยการพูด ครูเป็นผู้จดทุกความคิดบนกระดานดำและนำความคิดเหล่านี้มาจัดกลุ่มและนำไปเลือกใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2544 : 13) ซึ่งได้เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของนักเรียนในการใช้การระดมสมองเพื่อที่จะรวบรวมความคิดหรือจุดที่สำคัญ

3) การอัดเสียงลงเทป เป็นการบันทึกถ้อยคำของนักเรียนแล้วนำมาเปิดฟัง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ในถ้อยคำและไตร่ตรองอีกครั้ง อีกทั้งยังเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลได้

4) การเขียนบันทึกประจำวัน เป็นการให้นักเรียนได้เขียนเล่าเรื่องบรรยายเรื่องราวที่ประสบในแต่ละวัน ซึ่งจะมีทั้งข้อคิด คำถาม และปฏิกิริยาของนักเรียนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอีกทั้งเป็นการส่งเสริมปัญญาด้านรู้จักตนเองด้วย

5) การตีพิมพ์หนังสือ เป็นการนำเสนอผลงานของนักเรียนที่เรียนอยู่ในห้องมาเผยแพร่ให้ทราบทั่วกันเพื่อให้ผู้อื่น ได้ชื่นชมกับแนวความคิด ส่งเสริมให้มีปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างผู้เขียน และผู้อ่าน ซึ่งจะทำให้นักเรียนมีความมั่นใจในการเขียนมากขึ้น

2.4.4.2 วิธีการสอนสำหรับปัญญาด้านตรรกศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ ได้แก่

1) การคำนวณ และจำนวนเป็นการคำนวณตัวเลขซึ่งอาจจะไม่ใช้ในวิชาคณิตศาสตร์เสมอไป อาจมีเรื่องราวของการคิดคำนวณในวิชาประวัติศาสตร์ หรือวรรณคดีก็ได้ เช่น การนับปีเพื่อให้อยู่ในชีวิตจริงของนักเรียนตลอดเวลา

2) การจัดหมวดหมู่และแยกประเภท เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนจัดหมวดหมู่เรื่องราวที่ได้ยินได้ฟัง เป็นประเภท หรือชนิดเดียวกัน หรือลำดับเหตุการณ์ตามเนื้อเรื่อง ซึ่งอาจทำในลักษณะของคำถามที่ขึ้นต้นว่า ใคร อะไร เมื่อไร ที่ไหน หรือการใช้แผนภาพความคิด วิธีสอนรูปแบบที่มีสาระสำคัญอยู่ตรงกลาง และมีเนื้อหาประกอบอยู่ด้วย จะช่วยให้จำได้ง่ายขึ้น

3) การตั้งคำถามโสคราตีส เป็นการสอนให้คิดวิเคราะห์ วิวิจารณ์ โดยครูเป็นผู้ตั้งคำถาม ถามความคิดเห็นของนักเรียน โดยเปลี่ยนจากการ “บอก” นักเรียนเป็นการ “สนทนา” แทนเพื่อค้นหาความคิด ความเชื่อของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้การตั้งสมมุติฐาน อาจเป็นการสมมุติฐานใดเหตุการณ์หนึ่งขึ้นมาแล้วให้นักเรียนพูด และคิดวิเคราะห์ออกมา

4) วิธีสอนฮิวริสติก เป็นการนำวิธีการสอนแบบต่างๆ ตลอดจนกฎเกณฑ์ระเบียบที่มีมาใช้ในการแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล เช่นการเปรียบเทียบเรื่องราวเพื่อการแก้ปัญหา การแยกส่วนต่างๆ ของปัญหา และเสนอวิธีการแก้ปัญหา แล้วทำเรื่องย้อนกลับไปที่ยอดต้น วิธีนี้เป็นเสมือนแผนที่เหตุผลให้นักเรียนค้นทางไปสู่วิทยาการที่ยังไม่รู้

5) การสอนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นการสอนคิดตามหลักของเหตุและผล ตามแนววิทยาศาสตร์ซึ่งสามารถใช้ได้ทุกวิชา เป็นการยกระดับการคิดให้มากและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.4.4.3 วิธีการสอนสำหรับปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ ได้แก่

1) การให้เห็นภาพ เป็นการสอนง่าย ๆ โดยให้นักเรียนแปลข้อความหรือเนื้อหาที่เรียนให้เป็นภาพ เพื่อส่งเสริมการคิดในใจ หรือเมื่อเรียนเรื่องใดจบลงให้นักเรียนคิดมองเห็นภาพของเรื่องที่เพิ่งศึกษาจบไป ซึ่งอาจเป็นทั้งภาพ กลิ่น กายสัมผัส หรือเสียงก็ได้ เรียนรู้จากภาพยนตร์ วีดีโอ สไลด์ เป็นต้น (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2544 : 13)

2) การใช้สี เป็นการใช้สีบอกความแตกต่างเพื่อแทนสัญลักษณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ข้อมูลสำคัญใช้สีแดง ข้อมูลสนับสนุนใช้สีเขียว ข้อมูลที่ไม่ชัดเจนใช้สีส้ม หรือใช้สีในการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น เมื่อพบเรื่องที่แก้ไขไม่ได้ให้ใช้สีที่ชอบที่สุดแทน

3) รูปภาพเปรียบเทียบ เป็นการคิดเปรียบเทียบความคิดของตนออกมาเป็นรูปภาพเพื่อเกิดความเข้าใจ และจดจำได้ง่าย

4) การวาดภาพความคิด เป็นการให้ความสำคัญของการคิดภาพ โดยให้นักเรียนวาดภาพแนวคิดสำคัญของเรื่องที่เรียน อาจเป็นการแข่งขันวาดภาพความคิดในหมู่ นักเรียนและนำมาอภิปรายหน้าชั้นเรียนถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาพที่วาดกับหัวเรื่อง หรือความคิด

5) การใช้สัญลักษณ์กราฟิก เป็นการใช้สัญลักษณ์หรือลวดลายเส้น เช่นการแสดงสภาวะต่างๆ ของสสารที่เป็นของแข็งอาจทำเครื่องหมายหนักๆ ส่วนที่เป็นของเหลวอาจทำเป็นเส้นบางๆ ส่วนที่เป็นแก๊ส อาจใช้เป็นจุดๆ

2.4.4.4 วิธีสอนสำหรับปัญญาด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อได้แก่

1) ร่างกายพูดตอบ เป็นการให้นักเรียนใช้ร่างกายในการสื่อสาร เช่นการยกมือเมื่อรู้คำตอบ อาจเป็นการใช้สัญลักษณ์ การยิ้ม หรือชูนิ้ว ถ้าชูนิ้วเดียวแสดงว่าเข้าใจไม่มาก ถ้าชูห้านิ้วแสดงว่าเข้าใจหมด

2) โรงละครในห้องเรียน เป็นการดึงความสามารถด้านการแสดงออกจากตัวนักเรียนทุกคน โดยให้นักเรียนแสดงบทบาทจากเรื่องที่เรียน ปัญหาที่ต้องแก้ อ่านข้อความและสรุปเป็นท่าทางหรือเป็นการแสดงละครหุ่น

3) ความคิดรวบยอดทาง เป็นการให้นักเรียนเข้าใจความคิดรวบยอด โดยการแสดงท่าทาง หรือให้นักเรียนแสดงละครใบ้เพื่อแสดงความคำรวบยอดที่เรียน เช่นแสดงท่าเป็นบุคคลในประวัติศาสตร์เพื่อให้ผู้อื่นทาย

4) การคิดด้วยสิ่งของ เป็นการเรียนรู้จากการได้สัมผัสของจริง นักเรียนที่มีปัญญาสูงทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว จะเรียนจะทำได้ดี ถ้าได้หยิบจับของหรือจับต้องสิ่งของด้วยมือของตนเอง ครูได้นำสิ่งของมาเป็นอุปกรณ์ในการเรียนของนักเรียน เช่น แบ่งไปไม้บดล็อกชนิดต่างๆ หรือการเรียนเรื่องประเพณีชาวอินเดียแดงก็มีการสร้างกระโจมที่อยู่เพื่อให้เข้ากับเนื้อหาที่เรียน

5) แผนที่ร่างกาย เป็นการเรียนรู้โดยใช้ร่างกายของมนุษย์ ซึ่งอาจนำมาใช้สื่อในการสอนได้ เช่นให้เป็นจุดต่างๆของแผนที่ นอกจากนี้ร่างกายยังใช้เป็นอุปกรณ์ในการเรียนเลขโดยใช้การนับนิ้ว การวัด หรือในวิชาภูมิศาสตร์อาจสมมุติร่างกายเป็นประเทศสหรัฐอเมริกา ศีรษะจะหมายถึงทางเหนือของประเทศ

นอกจากนี้ สมคัคคี สันธุระเวชญ์ (2544 : 13) ยังได้แนะนำวิธีพัฒนาพหุปัญญาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหวดังนี้

- 1) เอาชนะความกลัว
- 2) ออกกำลังกายเป็นประจำ
- 3) เสริมความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ
- 4) ฝึกความยืดหยุ่น โดยออกกำลังกายขั้นพื้นฐาน ทำโยคะ เดินรำ มวย ว่ายน้ำ

5) ฝึกความสมดุล เล่นเกมที่ส่งเสริมความกระฉับกระเฉง และประสาทด้านร่างกายและจิตใจ

- 6) ใช้บทละครเพื่อแสดงออกว่ากำลังเรียนอะไร
- 7) เรียนรู้จากสิ่งที่ทำ เปลี่ยนกิจกรรมที่ทำบ่อย

2.4.4.5 วิธีการสอนสำหรับปัญญาด้านดนตรี ได้แก่

1) ดิสโกกราฟฟีส์ เป็นการใช้เทปประกอบการสอนเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และนำเรื่องราวในเพลงมาอภิปรายถึงความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่ต้องการสอนหรือเริ่มต้นในเนื้อหาจากบทเพลงเพื่อเข้าสู่เนื้อหาของการเรียน หรือใช้เพลงในการสรุปความคิดรวบยอด

2) ดนตรีช่วยจำ เป็นวิธีที่นักวิจัยในยุโรปตะวันออกค้นพบว่านักเรียนจะจำเรื่องราวที่ครูสอนได้ดี ถ้าครูอธิบายโดยใช้ดนตรีมาประกอบรวมในเรื่องที่เล่า

3) ความคิดรวบยอดดนตรี เป็นการใช้เสียง หรือจังหวะดนตรีมาประกอบเรื่องราวหรือรูปร่างต่างๆ เช่น วงกลม สามเหลี่ยม สี่เหลี่ยม ก็อาจใช้แทนเส้นเสียง หรือการใช้เสียงแทนตัวละครในเรื่องที่ต้องสอน

4) ดนตรีตามอารมณ์ เป็นการจัดหาทำนองดนตรีที่จะเหมาะสมกับบทเรียนเช่นในการอ่านนวนิยายที่เกี่ยวกับทะเล ครูอาจเปิดเทปให้ได้ยินเสียงคลื่น กระแทบฝั่ง เป็นต้น

2.4.4.6 วิธีการสอนสำหรับปัญญาด้านมนุษย์สัมพันธ์หรือการเข้าใจผู้อื่น ได้แก่

1) แบ่งปันกับเพื่อน เป็นการให้นักเรียนหันหน้าเข้าหากันและคิดตั้งคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่จบไป หรือการที่ครูจะเริ่มขึ้นต้นบทเรียนใหม่ครูอาจให้นักเรียนพูดถึงความรู้พื้นฐานที่นักเรียนเคยเรียนเคยเรียนมาก่อน หรือการจัดกิจกรรม “เพื่อนเกลอ” โดยให้แต่ละคู่ทำงานด้วยกัน กำหนดระยะเวลาการร่วมคิดปรึกษาหารือกัน

2) มนุษย์แกะสลัก เป็นการนำบุคคลกลุ่มหนึ่งมาแสดงท่าทางแทนความคิดเรื่องราว ถือว่าเป็นเรื่อง “ของมนุษย์แกะสลัก” เช่นในวิชาพีชคณิตเราอาจจะจัดตัวนักเรียนให้เป็นรูปสมการต่างๆ หรือในวิชาภาษาเราอาจจะสอนสะกดคำ โดยให้แต่ละคนถือบัตรพยัญชนะหรือสระนั้นไปยื่นเข้าแถวเพื่อให้สะกดคำได้ และอาจให้นักเรียนช่วยออกคำสั่งด้วย

3) กลุ่มร่วมมือ เป็นการทำงานกลุ่มเล็กๆ เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะสำคัญของการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือ คืออาจจัดจำนวนสมาชิก 3-8 คน เพื่อร่วมมือกันทำงานตามวิธีของแต่ละกลุ่ม เช่นบางกลุ่มเวลาทำงานก็จะแบ่งกันทำเป็นตอนๆ คนหนึ่งทำตอนต้น คนหนึ่งทำตอนกลาง อีกคนทำตอนจบหรือบางกลุ่มอาจจะใช้วิธีการทำงานแบบ “ปริศนาตัดต่อ” (Jigsaw) คือแต่ละคนรับงานเป็นส่วนๆ แล้วนำมารวมต่อกัน โดยมีการแบ่งหน้าที่และบทบาท ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับ ทฤษฎีพหุปัญญาเป็นอย่างมาก เพราะในกลุ่มได้รวมนักเรียนที่ถนัดคนละอย่าง นักเรียนได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองได้เป็นอย่างดี (อารี สันหวิ, 2543 : 77 – 78)

4) บอร์ดเกม เป็นวิธีที่นักเรียน จะเรียนอย่างสนุกสนานในสถานการณ์สังคม ในระดับต้นนักเรียนจะโยนลูกเต๋า สนทนาอภิปรายถึงกฎกติกา ในขั้นที่สูงขึ้นนักเรียนจะเรียนทักษะหรือเนื้อหาจากเกมครูอาจสร้างบอร์ดเกมได้ง่ายโดยใช้กระดาษแข็ง ปากกา ลูกเต๋า และรูปหุ่นต่างๆ เพื่อใช้เป็นสื่อ ปรับหัวเรื่องให้เข้ากับแต่ละวิชา มีการตั้งคำถามปลายเปิด ปลายเปิดแล้วให้นักเรียนตอบโดยอิสระ แล้วสลับกันทอดลูกเต๋าทิ้งไปเรื่อยๆ

5) สถานการณ์จำลอง เป็นการจำลองสถานการณ์ ที่กลุ่มบุคคลมารวมกัน แล้วสร้างสถานการณ์สมมติขึ้น โดยเลียนแบบสภาพความเป็นจริง เช่นเรียนวิชาภูมิศาสตร์ นักเรียนอาจเปลี่ยนสภาพห้องเรียนเป็นระบบนิเวศที่มีฝนตกชุก

2.4.4.7 วิธีการสอนสำหรับปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ได้แก่

1) การคิดตรึงตรองครั้งละ 1 นาที เป็นการให้นักเรียนได้ฝึกคิดทบทวนตนเองเช่นในระหว่างที่ครูสอนอาจให้เวลานอกนักเรียนครั้งละ 1 นาทีเพื่อคิดตรึงตรองถึงเรื่องที่เรียนเวลา 1 นาที นอกจากจะช่วยให้นักเรียนได้หยุดคิดแล้วก็ยังเป็นการเตรียมตัวสำหรับกิจกรรมต่อไปด้วยการคิดตรึงตรองนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากโดยเฉพาะเวลาที่ครูสอนเรื่องสำคัญจบลง

2) การสร้างความสัมพันธ์กับตนโดยตรง เป็นการให้นักเรียนตั้งคำถามเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจะเป็นการพัฒนาปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

3) โอกาสในการเลือก เป็นการให้นักเรียนได้ตัดสินใจเลือกในบางสิ่งบางอย่างโดยเฉพาะกับนักเรียนที่ถนัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง การฝึกให้ตัดสินใจเลือกมีลักษณะเหมือนการฝึกของนักกีฬาว่ายน้ำ กล่าวคือ จะต้องมีโอกาสฝึกอย่างสม่ำเสมอ ยังมีโอกาสฝึกมากล้นก็ยิ่งแข็งแรงมาก การฝึกให้นักเรียนได้ตัดสินใจเลือกบ่อยๆ ก็จะช่วยให้อึดแอ่งความรับผิดชอบ แข็งแรงขึ้น อาจเริ่มจากการให้ออกาสฝึกใจเรื่องเล็กๆ ก่อน ครูพยายามคิดหาประสบการณ์และโอกาสให้นักเรียนได้ตัดสินใจเลือกให้มากขึ้น

4) เกิดอารมณ์เป็นการฝึกให้นักเรียนได้ใช้สมองแห่งอารมณ์ คือมีการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้มีอารมณ์ร่วม ครูจึงต้องให้นักเรียนได้ยิ้มได้หัวเราะ ได้วิตกกังวล หรือเศร้า ครูอาจสร้างความลึกให้แก่นักเรียนเช่น มีความตื่นเต้นในเรื่องที่กำลังเรียน อยากรู้เรื่องที่ยเรียนมากขึ้น หรือมีความรู้สึกเศร้าตามเนื้อหา ควรให้นักเรียนแสดงอารมณ์ได้อย่างปลอดภัย ไม่ส่งเสริมให้มีการตำหนิ วิจารณ์ ครูควรยอมรับอารมณ์ต่างๆของนักเรียน และจัดประสบการณ์ให้เกิดอารมณ์ เช่น หนังสือ ภาพยนตร์ หรือประเด็นปัญหาสังคม

5) การตั้งจุดหมาย เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนตั้งจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในชีวิตของบุคคล ครูควรฝึกให้นักเรียนตั้งจุดมุ่งหมายทุกวัน วิธีการที่มีประเมิณว่านักเรียนถึงจุดมุ่งหมายหรือไม่ อาจจะดูจากบันทึกประจำวัน กราฟแสดงผลงาน

2.4.4.8 วิธีการสอนสำหรับปัญญาด้านการเข้าใจธรรมชาติ ได้แก่

1) กิจกรรมการสังเกตธรรมชาติรอบข้าง โดยนำเข้ามาเป็นส่วนในการเรียนการสอน เช่นการปลูกต้นไม้ศึกษาการเจริญเติบโต โดยการบันทึก หรือถ่ายภาพ

2) บันทึกข้อสังเกตที่ได้จากการพบเห็นในชีวิตประจำวันเพื่อนำมาสู่การอภิปรายต่างๆ

3) การจำแนก และจัดประเภทของสิ่งที่พบเห็น เป็นการฝึกให้นักเรียนได้มองเห็นความต่างหรือความเหมือนในธรรมชาติรอบตัว

4) ฝึกให้รักและเห็นคุณค่าของธรรมชาติรอบตัว เป็นการสร้างความตระหนักในตัวนักเรียนกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว

5) ศึกษาธรรมชาติจากการเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติ โครงการเลี้ยงสัตว์ หรือ เยี่ยมชมแหล่งการเรียนรู้ในการเลี้ยงสัตว์

ทฤษฎีพหุปัญญาได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นความสำคัญใน 3 เรื่องหลัก ดังนี้

1. แต่ละคน ควรได้รับการส่งเสริมให้ใช้ปัญญาด้านที่ถนัด เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้
2. ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควรมีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญญาที่มีอยู่หลายด้าน
3. ในการประเมินการเรียนรู้ ควรวัดจากเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถครอบคลุมปัญญาในแต่ละด้าน

ทฤษฎีพหุปัญญา ของการ์ดเนอร์ ชี้ให้เห็นถึงความหลากหลายทางปัญญาของมนุษย์ ซึ่งมีหลายด้าน หลายมุม แต่ละด้านก็มีความอิสระในการพัฒนาตัวของมันเองให้เจริญงอกงาม ในขณะเดียวกันก็มีการบูรณาการเข้าด้วยกัน เติมเต็มซึ่งกันและกัน แสดงออกเป็นเอกลักษณ์ทางปัญญาของมนุษย์แต่ละคน คนหนึ่งอาจเก่งเพียงด้านเดียว หรือเก่งหลายด้าน หรืออาจไม่เก่งเลยสักด้าน แต่ที่ชัดเจน คือ แต่ละคนมักมีปัญญาด้านใดด้านหนึ่งโดดเด่นกว่าเสมอ ไม่มีใครที่มีปัญญาทุกด้านเท่ากันหมด หรือไม่มีเลยสักด้านเดียว นับเป็นทฤษฎีที่ช่วยจุดประกายความหวัง เปิดกระบวนทัศน์ใหม่ในการศึกษาด้านสติปัญญาของมนุษย์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งในกลุ่มเด็กปกติ เด็กที่มีความบกพร่อง และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

2.4.5 การวัดพหุปัญญา

Gardner (1999 : 103) กล่าวว่า ข้าพเจ้าคิดว่าเราควรจะเลิกใช้แบบทดสอบทั้งหลาย รวมทั้งสหสัมพันธ์ระหว่างแบบทดสอบ แล้วมาค้นหาข้อมูลตามธรรมชาติเกี่ยวกับวิธีที่คนทั่วโลกจะพัฒนาทักษะที่จะเป็นต่อการดำรงชีวิต คงเป็นไปได้ที่เราใช้ยุทธวิธีการสอนแบบพหุปัญญาเพื่อพัฒนาพหุปัญญาทั้ง 8 ด้าน แล้วกับมาเอาแบบทดสอบมาตรฐานเดิมๆมาใช้วัดผลผู้เรียน ดังนั้นทฤษฎีพหุปัญญา จึงได้เสนอแนวทางการประเมินผลผู้เรียนแบบใหม่ ซึ่งจะไม่ใช้ระบบแบบทดสอบมาตรฐานแบบอิงกลุ่ม แต่จะเน้นการวัดผลตามสภาพจริงได้แก่แบบทดสอบที่อิงเกณฑ์ อิงมาตรฐานและวัดผลงานจริงๆ ซึ่งจะเปรียบเทียบความก้าวหน้าในผลงานของแต่ละบุคคล

ปรัชญาการประเมินผลของทฤษฎีพหุปัญญาสอดคล้องกับแนวโน้มของการประเมินแบบใหม่ที่ลดคำถามแบบเลือกตอบ แต่จะเน้นการประเมินผลงานตามสภาพจริงการ

ประเมินผลจากประสบการณ์ในสภาพจริง การประเมินผลจากประสบการณ์ในสภาพความเป็นจริงจำเป็นต้องมีเครื่องประเมินและวิธีการประเมินหลากหลายเครื่องมือที่สำคัญคือ การสังเกต Gardner(1993 : 215) ได้กล่าวไว้ว่าเราจะสามารถประเมินพหุปัญญาของเด็กโดยการสังเกต การกระทำของนักเรียนที่บ่งบอกว่านักเรียนมีความถนัดปัญญาด้านใด เช่น เด็กชอบเล่นเกม คณิตศาสตร์หรือชอบร้องรำทำเพลงหรือดูจากวิธีการที่เด็กแก้ปัญหาหรือผลิตสิ่งใดในสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติอันจะช่วยให้เราเข้าใจและรู้ถึงปัญญาด้านเด่นของนักเรียน

องค์ประกอบสำคัญของประเมินในสภาพความเป็นจริง (Authentic Assessment) การจัดเก็บเอกสารข้อมูล (Documentation) ของผลงานและกระบวนการแก้ปัญหาของนักเรียนซึ่งมีวิธีการเก็บเอกสารข้อมูลดังต่อไปนี้

2.4.5.1 ระเบียบพฤติกรรมการณ์ (Anecdotal Record) เช่น มีสมุดบันทึกประจำวัน และบันทึกพฤติกรรมของนักเรียนทั้งด้านวิชาการและไม่ใช่วิชาการ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนๆของนักเรียนทุกคน

2.4.5.2 ตัวอย่างผลงาน (Work Sample) เก็บตัวอย่างผลงานของนักเรียนไว้ในแฟ้มตัวอย่างนี้อาจจะเป็นรูปถ่ายสำเนาของผลงาน ถ้านักเรียนต้องการเก็บต้นฉบับของตนเอง

2.4.5.3 แถบเสียง (Audio Cassette) ใช้แถบเสียงบันทึกการอ่านหรือการพูด ตลอดจนการเล่าเรื่อง การอภิปราย หรือการเล่นดนตรีของนักเรียน

2.4.5.4 วิดีโอเทป (Videotape) ใช้วิดีโอเทปบันทึกพฤติกรรมและกิจกรรมของนักเรียนไว้ เช่น การแสดงละคร การแข่งกีฬา การประดิษฐ์สิ่งของ การทำงานแกะสลัก เป็นต้น

2.4.5.5 ถ่ายภาพ (Photography) ครูควรมีก้องถ่ายภาพไว้ประจำเพื่อถ่ายภาพผลงานที่เก็บไว้ไม่ได้ เช่นผลงานโครงงานวิทยาศาสตร์ ผลงานศิลปะ เป็นต้น

2.4.5.6 บันทึกประจำวันนักเรียน (Student Journal) นักเรียนเขียนบันทึกประจำวันทุกวันถึงสภาพโรงเรียน ความรู้สึก การขีดเขียนต่างในสมุดบันทึก

2.4.5.7 บันทึกความก้าวหน้าในการเรียน (Student-Kept Chart) นักเรียนมีสมุดบันทึกความก้าวหน้าในการเรียน เช่น จำนวนหนังสือที่ได้อ่าน จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้และการบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย เป็นต้น

2.4.5.8 สังคมมิติ (Socio gram) ครูสังเกตและบันทึกความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนทั้งด้านบวกและด้านลบ

2.4.5.9 การทดสอบแบบไม่เป็นทางการ (Informal Test) สร้างแบบทดสอบเพื่อจะทราบว่านักเรียนได้รู้อะไร มิใช่แบบทดสอบว่านักเรียนไม่รู้รู้อะไร

2.4.5.10 การใช้แบบทดสอบมาตรฐานอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Use of Standardized Test) ครูอาจจำแบบทดสอบมาตรฐานใช้ทดสอบอย่างไม่เป็นทางการ โดยยืดหยุ่นเวลา มีการอ่านคำถามและให้มีการซักถาม และการตอบอาจจะเป็นรูปแบบเคลื่อนไหว เพลง วาดภาพหรืออื่นๆ จุดประสงค์ใหญ่คือเพื่อจะทราบว่านักเรียนมีความรู้จริงๆ อย่างไร คำตอบที่ผิดก็ควรช่วยให้ครูกันหาว่าทำไมจึงคิดเช่นนั้น การใช้แบบทดสอบมาตรฐานก็เพื่อกระตุ้นให้เด็กตื่นตัวในวิชานั้นๆ

2.4.5.11 การประเมินแบบอิงเกณฑ์ (Criteria-referenced Assessment) ใช้ประเมินแบบอิงเกณฑ์ ไม่อิงกลุ่มเหมือนเปรียบเทียบกันในกลุ่ม แต่ทดสอบดีกว่าทำได้ในเรื่องอะไร เช่น บวกลบสองหลักโดยมีทดได้ เขียนเรียงความได้ 3 หน้า เป็นต้น

2.4.5.12 แบบสำรวจ (Checklist) ครูทำแบบสำรวจถึงสิ่งที่ทำได้ หรือเนื้อหาที่เข้าใจแล้วเพื่อตรวจสอบว่านักเรียนทำได้ถึงขั้นใด

2.4.5.13 ทำแผนที่ห้องเรียน (Classroom Map) ครูทำแผนที่ห้องเรียนไว้ และแต่ละวันครูบันทึกว่าใครทำอะไรตรงไหนกับใครเป็นรายวัน

2.4.5.14 บันทึกปฏิทินประจำวัน (Calendar Record) ให้นักเรียนทั้งชั้นช่วยกันทำปฏิทินประจำวันว่าในวันหนึ่งๆ ได้ทำอะไร เมื่อครบเดือนครูก็จะเย็บเก็บไว้ และทำเช่นนี้ตลอดปี Bellanca (1997 : 2 - 3) กล่าวว่า เพื่อให้ผู้เรียนควบคุมและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง การจัดการภายนอกจะต้องหลีกเลี่ยงให้กับแรงจูงใจภายใน กระบวนการด้านคุณภาพจะสำคัญในห้องเรียนก็ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่จุดนี้ และถือเป็นความรับผิดชอบของครูที่จะต้องเอื้อและเป็นสื่อกลางให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ กล่าวในทางปฏิบัติก็คือ กระบวนการจัดการด้านคุณภาพเริ่มต้นจากกำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลนั่นเอง

กระบวนการวัดและประเมินผลตามทฤษฎีพหุปัญญา สายมัธยมศึกษาดอนต้น อาจเลือกใช้มาตรฐานการสอบออก (exit standard) ที่รับประกันการพัฒนาพหุปัญญา โดยออกแบบ มาตรฐานการสอบออกด้วยการเลือกใช้มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy) การแก้ปัญหา (problem solving) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (creativity) และอภิปัญญาหรือการคิดเรื่องความคิด (met cognition)

2.4.6 เครื่องมือสำหรับวัดและประเมินพหุปัญญา

ยุทธวิธีการเรียนหลากหลายที่นำมาใช้กระตุ้นพหุปัญญา นับเป็นแหล่งสร้าง โอกาสมหาศาลให้กับการวัดและประเมินการเรียนของนักเรียน หลังจากเลือกวิธีการที่จะใช้เป็น กิจกรรมการสอนตามหลักสูตรแล้ว ครูสามารถเลือกวัดและประเมินที่มีอยู่มากมายมาใช้เป็น กิจกรรมเหล่านี้หาครูใช้ความรอบคอบในการเลือก จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลเพื่อวัดและประเมิน นักเรียนว่านักเรียนได้เรียนอะไรและอย่างไร มากกว่าการใช้แบบทดสอบมาตรฐานทั่วไป เครื่องมือ สำหรับการวัดและประเมินพหุปัญญา ได้แก่

2.4.6.1 แบบสังเกตพฤติกรรม (Observation check lists) ครูสามารถใช้แบบ สังเกตพฤติกรรมนี้ประเมินตามเกณฑ์นักเรียนในระหว่างทำงานช่วงใดช่วงหนึ่ง หรืออาจให้ นักเรียนที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้สังเกตได้ใช้ประเมินเพื่อน ตามทฤษฎีของการ์เดนอร์ แบบพฤติกรรม นี้จะต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากกว่าผลงานที่ได้ในตอนท้าย

2.4.6.2 บัตรสังเกตพฤติกรรม (Observation note cards) เป็นแผนบัตรสำหรับ ครูพกพาไปพร้อมกับสมุดลงคะแนน ใช้สำหรับจดบันทึกการสังเกตของนักเรียนประมาณ 5-7 คน ในแต่ละวันโดยสังเกตความสามารถพิเศษด้านใดด้านหนึ่งของนักเรียนในขณะที่ทำงานที่ได้รับ มอบหมายครูสามารถเจาะจงการสังเกตความสามารถเพียงด้านเดียวในแต่ละครั้ง หลังการสังเกต ให้มอบให้นักเรียนอ่านและเก็บเข้าแฟ้มสะสมงาน

2.4.6.3 แบบถาม – ตอบปลายเปิดและแนวทาง (Open – ended and guided responses) แบบถาม-ตอบปลายเปิดและแนวทางและให้แนวทางเป็นวิธีการที่จะช่วยกระตุ้น ผู้เรียนให้คิดเองมากขึ้นไม่เพียงแค่พูดไปเรื่อยเรื่อยตามที่คิดว่าครูอยากได้ยิน ในกรณีที่ครูต้องการ ประเมินออกมาเป็นคะแนน อาจใช้วิธีใช้วิธีการประเมินแบบ fluidity standard ผนวกกับวิธีการ แบบ insight standard

2.4.6.4 แบบทดสอบที่ครูสร้างแบบทดสอบย่อย (Teacher – made tests and quizzes) แบบทดสอบต้องเป็นโจทย์คำถามที่ผู้เรียนต้องใช้ทักษะความคิดระดับสูงในการตอบ อาจมีลักษณะเป็นความเรียง

2.4.6.5 ผังและแบบจัดระบบความคิด (Graphic organizers and designs) ผังและแบบจัดระบบความคิดนั้น นอกจากจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนในขณะที่จัดการกับข้อมูลแล้วยังช่วยในการวางแผนและประเมินผลด้วย โดยครูอาจวัดและประเมินจากจำนวนของรายการที่ได้มาและความถูกต้องหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความเหมาะสมของรายการกับเกณฑ์การตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ในการวัดความสามารถหรือพหุปัญญาของนักเรียนนั้น เราจะไม่ใช่ระบบแบบทดสอบมาตรฐานแบบอิงกลุ่มแต่จะเน้นการวัดผลตามสภาพจริง ได้แก่ แบบทดสอบที่อิงเกณฑ์ โดยมาตรฐานและวัดผลงานจริงซึ่งจะเปรียบเทียบความก้าวหน้าในผลงานของแต่ละบุคคลการประเมินผลจากประสบการณ์ในสภาพความเป็นจริง จำเป็นต้องมีเครื่องมือประเมินและวิธีการประเมินหลากหลายเครื่องมือที่สำคัญคือ การสังเกตจะทำให้สามารถบ่งบอกว่านักเรียนมีความถนัดปัญญาด้านใด

2.5 ความพึงพอใจ

2.5.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของการศึกษาเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลเนื่องจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่ผู้เรียนซึ่งผู้รายงานได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายความพึงพอใจ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ความพึงพอใจ” ไว้หลายประการดังนี้

พัลลภ คงนุรัตน์ (2547 : 34) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก ความนึกคิด ความเชื่อที่มีแนวโน้มที่แสดงออกของพฤติกรรม ต่อการปฏิบัติกิจกรรมที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามในทุกด้านของแต่ละบุคคล อาจเป็นทางด้านบวกหรือทางด้านลบของพฤติกรรมนั้นๆ

วาสนา จันทอรุไร (2546 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากการสัมผัส การรับรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ยอมรับ เป็นไปตามที่คาดหวังทำให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

วิลเลียม รัตนพลท์ (2548 : 34) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกชอบ พอใจ ประทับใจ จากการได้รับการตอบสนองของความต้องการและมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จ ซึ่งจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม โดยสังเกตได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออกทางพฤติกรรม

จากความหมายของความพึงพอใจในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกประทับใจที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ต่อสภาวะการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งจากการพูด การกระทำ โดยมีปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจนั้น

2.5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกประทับใจ ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ โดยสิ่งนั้นต้องสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคคลทุกคนมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งหากได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การจัดการเรียนรู้ใดๆ ควรศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ เพื่อที่จะได้จัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน สนองตอบความพึงพอใจ เกิดประสิทธิผล ทั้งต่อผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอทฤษฎี ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow (need-hierarchy theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยตั้งอยู่บนสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Maslow, 1970, อ้างถึงใน วิลเลียม รัตนพลท์, 2548 : 34 - 35)

ลำดับความต้องการของมนุษย์มี 5 ระดับได้แก่

2.5.2.1 ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

2.5.2.2 ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

2.5.2.3 ความต้องการทางสังคม ได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้การยอมรับทางสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

2.5.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง เป็นความต้องการระดับสูง

2.5.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

2.5.3 วิธีการสร้างความพึงพอใจในการเรียน

มีการศึกษาในด้านความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ระหว่างสภาพทางจิตใจกับผล การเรียนที่น่าสนใจจุดหนึ่งคือ การสร้างความพอใจในการเรียนตั้งแต่เริ่มต้นให้แก่เด็กทุกคน ซึ่ง เรื่องนี้มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายแนวคิดดังนี้

Bloom (1976 : 72-74) มีความเห็นว่าถ้าสามารถจัดให้นักเรียนได้ทำพฤติกรรม ตามที่ตนเองต้องการก็น่าจะคาดหวังได้แน่นอนว่านักเรียนทุกคนได้เตรียมใจสำหรับกิจกรรมที่ ตนเองเลือกนั้น ด้วยความกระตือรือร้นพร้อมทั้งความมั่นใจ เราสามารถเห็นความแตกต่างของ ความพร้อมด้านจิตใจได้ชัดเจนจากการปฏิบัติของนักเรียนต่องานที่เป็นวิชาบังคับกับวิชาเลือก หรือจากสิ่งนอกโรงเรียนที่นักเรียนอยากเรียน เช่น การขับรถยนต์ ดนตรีบางชนิด เกมหรืออะไร บางอย่างที่นักเรียนอาสาสมัคร และตัดสินใจได้โดยเสรีในการเรียน การมีความกระตือรือร้นมี ความพึงพอใจและมีความสนใจเมื่อเริ่มเรียน จะทำให้นักเรียนเรียนได้เร็วและมีความสำเร็จสูง

Whitehead (1967 : 1-14) กล่าวถึงจังหวะของการศึกษา และขั้นตอนการ พัฒนามามี 3 ขั้น คือ จุดเย็น จุดแข็ง และจุดปรับซึ่ง Whitehead เรียกชื่อใหม่เพื่อใช้ในการ การศึกษาว่า การสร้างความพอใจ การทำความกระจำงและการนำไปใช้ในการเรียนรู้ใด ควร เป็นไปตาม 3 จังหวะนี้ คือ

การสร้างความพอใจ - นักเรียนปรับสิ่งใหม่ ๆ มีความ
ตื่นเต้น พอใจใน การได้พบและเก็บสิ่งใหม่ ๆ

การทำความกระจำง - มีการจัดระบบระเบียบ ให้คำจำกัดความ

มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน

การนำไปใช้ - นำสิ่งใหม่ที่ได้มาไปจัดสิ่งใหม่ ๆ ที่จะได้พบ
ต่อไป เกิดความตื่นเต้นที่จะเอาไปจัดสิ่งใหม่ ๆ
ที่เข้ามา

2.5.4 การวัดความพึงพอใจ

ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการฝึกอบรม สิ่งหนึ่งที่ผู้จัดการฝึกอบรมต้องการทราบในการประเมินผลก็คือความสำเร็จและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ซึ่ง บังอร ผงผ่าน (2538 : 27) ได้กล่าวถึงการวัดระดับความพึงพอใจไว้ดังนี้

2.5.4.1 การวัดความพึงพอใจด้านความรู้สึกเป็นลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคล องค์ประกอบทางความรู้สึกนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ความรู้สึกทางบวก เช่น ชอบใจ พอใจ และความรู้สึกทางลบ เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ เป็นต้น

2.5.4.2 การวัดความพึงพอใจด้านความคิด เป็นการที่สมองของบุคคลรับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับเกิดเป็นความรู้ ความคิดเกี่ยวข้องกับการพิจารณา ที่มาของเจตคติ ออกมาว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี

2.5.4.3 การวัดความพึงพอใจด้านพฤติกรรม เป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือพร้อมที่จะตอบสนองที่มาของเจตคติ

ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวัดเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเป็นการวัดความพึงพอใจด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดฝึกอบรมในครั้งนี้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ได้มีผู้ศึกษาและพัฒนาโดยอาศัยขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เช่น

Maize (1997) ได้พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ของโรงพยาบาลไบรอันแม็มมอเรียล เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีคำถามในการวิจัย 7 ข้อเกี่ยวกับสมรรถนะทางการพยาบาลที่ควรจะเป็น หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับปริญญาตรี ข้อกำหนดของการรับรองหลักสูตร ความต้องการของสังคมค่านิยมและความเข้มแข็งของหลักสูตรเดิมซึ่งเป็นระดับอนุปริญญา 3 ปี ความเชื่อของสถาบันเกี่ยวกับการศึกษาพยาบาลศาสตร์และการพัฒนาแผนการปฏิบัติและการประเมินผล ได้ทำการศึกษาวิจัยโดยการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อกำหนดของการรับรองหลักสูตร สอบถามความคิดเห็นของบุคคลภายในสถาบันการศึกษา การใช้เทคนิคการประชุมกลุ่มผู้เกี่ยวข้องการใช้เทคนิคเดลฟายในการศึกษา

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลและการประเมินหลักสูตรเดิม จากนั้นนำไปสร้างหลักสูตร และแผนการประเมินหลักสูตรที่ตอบสนองต่อมาตรฐานการศึกษาพยาบาล และการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21

Albright (2002) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วน เกี่ยวข้องและรับรู้ร่วมกับครูเกี่ยวกับการช่วยเหลือการทำการบ้านและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ด้าน การสะกดคำของนักเรียนผู้อบรม คือ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 5 คน ผู้รับการอบรม คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 83 คน และ ผู้ปกครองของนักเรียน โดยทำการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและทำการอบรมครูผู้สอนและนักเรียนที่เข้าร่วมในการวิจัยจากนั้น มี เปรียบเทียบการบ้านเกี่ยวกับการฝึกสะกดคำที่ได้รับมอบหมายแบบวันต่อวัน และมีการทดสอบ ก่อนหลังทุกสัปดาห์ และผลการฝึกจะนำมาใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยผู้ปกครอง นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการอบรมจะได้รับการติดต่อและคำแนะนำจากทางโรงเรียนโดยตรง ในขณะที่ กลุ่มเปรียบเทียบจะไม่ได้รับอบรมหรือคำแนะนำโดยตรง ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนกลุ่ม ทดลองมีพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ด้านการสะกดคำเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนตลอดระยะเวลาที่ ทำการศึกษา อย่างไรก็ตามผลการอบรมต่อการทำการบ้านยังเห็นไม่ชัดเจนนัก แม้ว่านักเรียนที่ ผู้ปกครองช่วยเหลือด้านการทำการบ้านจะมีแนวโน้มส่งการบ้านมากกว่าก็ตาม แต่ไม่พบความ แตกต่างของการบ้านที่ส่งระหว่างกลุ่มที่ศึกษากับกลุ่ม อย่างไรก็ตามการศึกษาในครั้งนี้นักเรียนมี คะแนนก่อนเรียนที่ค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อน เรียนและคะแนนหลังเรียนไม่มีนัยสำคัญ

Maruca (2002) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจการเรียนและเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อภาษาสเปน การศึกษาในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียน จำนวน 51 คน ซึ่งเป็นนักเรียนที่อยู่ในโครงการของสถาบันผู้ปกครองเพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา PIQE โดยเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ ผล การศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความสนใจเรียนและ ทัศนคติต่อภาษาสเปน ของนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย นักเรียนที่รับการอบรมระบุว่าได้มีการพัฒนาทักษะและทัศนคติที่ดีต่อภาษาสเปน

ช่อเพชร เบ้าเงิน (2545 : 106 – 136) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้ทำการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานการสร้าง

และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม การปรับปรุง
หลักสูตรฝึกอบรม ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตร
ฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้ การประเมินผล
หลักสูตรฝึกอบรม

กนกนุช วสุธาร์ตน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้าน
การเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน สำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน และเพื่อประเมิน
หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้สร้างขึ้น การศึกษาแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา
ความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์เอกสาร
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร กระบวนการในขั้นตอนนี้คือ การประเมินปัญหาและความ
ต้องการในการฝึกอบรม และกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรม กระบวนการ
ฝึกอบรม สื่อ และวิธีการวัดและประเมินผล และการนำหลักสูตรที่ออกแบบขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทำ
การประเมิน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปทดลองกับกลุ่ม
ตัวอย่างหลังการฝึกอบรม 1 เดือน กลุ่มทดลองแสดงสมรรถภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

บุญส่ง พลรัตนมงคล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง
การสอนตามแนวคิดพหุปัญญาสำหรับครูโรงเรียนในเครือตั้งตรงจิตรวิทยาคาร โดยมี
วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาสำหรับครูโรงเรียน
ในเครือตั้งตรงจิตรวิทยาคาร 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม 3) เพื่อศึกษาผลการ
ใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมและผลสัมฤทธิ์ในการ
ฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้าง
หลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า
ด้านประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี
ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมหลังฝึกสูงกว่าก่อนฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความ
พึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
พัฒนาชั้นทางการเรียนของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะชั้นทางการเรียน และเพื่อพัฒนาหลักสูตรและประเมิน
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาชั้นทางการเรียน ซึ่งแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและคุณลักษณะฉันทะสำหรับสร้างหลักสูตร โดยศึกษาคุณลักษณะได้ 4 องค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรโดยสร้างหลักสูตรตามองค์ประกอบทั้ง 4 หน่วยจาก ขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย หน่วยอบรม เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผลแล้วนำหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินผล หลักสูตร โดยนำไปทดลองใช้กับตัวแทนนักศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของฉันทะหลังทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นข้อสรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นจะมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยทำการศึกษาข้อมูลเพื่อสร้างหลักสูตร ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร นำหลักสูตรไปทดลองใช้ และทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรไปใช้เทียบกับการไม่มีการอบรม ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพของหลักสูตรหลังการทดลองใช้ ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรเนื่องจากเป็นข้อมูลที่ได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพหุปัญญา

Goodnough (2000) ได้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาในบริบทของการศึกษาวิชาวิทยาศาสตร์ พบว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาและการจัดโอกาสให้ครูได้ประชุมวิเคราะห์เกี่ยวกับทฤษฎีและการปฏิบัติในวิชาวิทยาศาสตร์ ส่งผลให้ครูพัฒนาขึ้นทั้งในด้านวิชาชีพครูและความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ นักเรียนสนใจเรียนวิทยาศาสตร์มากขึ้นและเข้าใจวิธีการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

Beam (2000) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบการสอนแบบพหุปัญญาและการสอนโดยใช้ตำราเรียนในวิชาสังคม สำหรับนักเรียนเกรด 5 โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มควบคุมซึ่งสอนด้วยวิธีสอนแบบเดิมคือใช้ตำรา ส่วนกลุ่มทดลองครูใช้กระบวนการสอนแบบทฤษฎีพหุปัญญา ใช้เวลาทดลอง 5 สัปดาห์ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

Toth (2003 : 3846-A) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและการนำการสอนที่เน้นพหุปัญญาเป็นศูนย์กลางไปใช้ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาโดยตรวจสอบใน 5 ด้านคือ 1) ครูใน

โรงเรียนที่ศึกษามีการให้นำนิยามการสอนที่ใช้พหุปัญญาเป็นศูนย์กลางอย่างไร 2) ที่คิดว่าพหุปัญญาของ Howard Gardner เป็นประโยชน์ในชั้นเรียนของตนมากน้อยเพียงใด 3) ครูเหล่านี้เอาวิธีการสอนที่เน้นพหุปัญญาเป็นศูนย์กลางไปใช้ในการเรียนของตนมากน้อยเพียงใด 4) ครูเหล่านี้ต้องการนำการสอนแบบนี้ไปใช้ในชั้นเรียนของตนในอนาคตหรือไม่ 5) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับทรัพยากรสนับสนุนที่จำเป็นไปใช้ และปรับปรุงการสอนที่เน้นพหุปัญญาเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานของตน ผลการศึกษาพบว่า ครูให้นิยามการสอนที่เน้นพหุปัญญาเป็นศูนย์กลางคล้อยกับนิยามของ Howard Gardner การใช้กลยุทธ์การสอนที่เน้นพหุปัญญาเป็นศูนย์กลางเป็นประโยชน์ต่อการสอนของตน ครูมีความหลากหลายในการนำการสอนที่เน้นพหุปัญญาเป็นศูนย์กลางไปใช้แต่ส่วนมากเน้นปัญญาทางภาษา และปัญญาทางตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์

มัลลิกา เจตียธา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมบูรณาการตามแนวพหุปัญญาที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนดอนสะเมย์พิทยา จังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมบูรณาการตามแนวคิดพหุปัญญา กลุ่มตัวอย่างคือเด็กปฐมวัยอายุระหว่าง 4-5 ปี จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมบูรณาการตามแนวคิดพหุปัญญา มีทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวิไล จันทร์สนอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพหุปัญญาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 36 คน ใช้เวลาทดลอง 20 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้แบบบูรณาการพหุปัญญากับการสอนปกติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจตคติต่อวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการพหุปัญญากับการสอนแบบปกติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพหุปัญญา มีเจตคติต่อวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนันทา สมแสน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์เรื่องเศษส่วน โดยบูรณาการทฤษฎีพหุปัญญาสำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านชัยมงคล อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์โดยบูรณาการทฤษฎีพหุปัญญา มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.46/80.35 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ 70/70 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของ

นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์บูรณาการทฤษฎีพหุปัญญา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสามารถทางพหุปัญญาทุกด้านของผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

วชิรญา ไวยเวทย์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการจัดประสบการณ์โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญาที่มีต่อการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ชั้นอนุบาลปีที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญา ชั้นอนุบาลปีที่ 3 มีประสิทธิภาพ 78,16-83.88 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้ แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 71.65 และนักเรียนอนุบาลชั้นปีที่ 3 มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา หลังเรียนทั้งรายด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทัศน์ีย์ พลเตชา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญาในวิชาคณิตศาสตร์เรื่องดอกเบี้ยและตัวเงิน สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 โรงเรียนวิมลพัฒนศึกษา ศรีขาน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องดอกเบี้ยและตัวเงินโดยจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญาหลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในการเรียนคณิตศาสตร์โดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

จารุวรรณ หร่ายเจริญ (2551 : 46-47) ได้ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามทฤษฎีพหุปัญญาที่มีต่อความสามารถในการเชื่อมโยงและความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงและความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์เรื่องทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามทฤษฎีพหุปัญญา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์กับความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครจำนวน 38 ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เวลาทดลอง 20 ชั่วโมง ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลหลังเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามทฤษฎีพหุปัญญา มีความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อแยกรายด้านพบว่า ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์สูงกว่าร้อยละ 65 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้คณิตศาสตร์ตามทฤษฎีพหุปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์กับความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า คนเรานั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความต้องการ ตลอดจนความแตกต่างทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในการจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงหลักสูตร ยุทธวิธีในการสอน และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญญาทั้ง 8 ด้านของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่นำหลักสูตรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการสอนของครูจะมีประสิทธิภาพหรือการสอนที่ทำให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ตามศักยภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการสอนวิธีการถ่ายทอดของครูที่จะส่งไปถึงนักเรียน ฉะนั้นการที่ครูผู้สอนได้เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ย่อมส่งผลให้นักเรียนเหล่านั้นมีโอกาสเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถ และศักยภาพของตน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีพหุปัญญาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงได้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีพหุปัญญาให้แก่นักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งเป็นนักศึกษาวิชาชีพรู้ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีพหุปัญญา ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู้และการประกอบอาชีพครูในอนาคต