

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องชุดฝึกอบรมพัฒนาทักษะของครูในการสร้างชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียนเพื่อปรับลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลโอบอ้อม จังหวัดสตูล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมเอกสารและสรุปรายละเอียดเพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัยในครั้งนี้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 ประวัติข้อมูลโรงเรียนอนุบาลโอบอ้อม
- 2.2 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอนุบาลโอบอ้อม
- 2.3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.4 ชุดฝึกอบรม
- 2.5 การสร้างชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียน
- 2.6 การจัดการชั้นเรียน
- 2.7 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- 2.8 ความพึงพอใจ
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ประวัติข้อมูลโรงเรียนอนุบาลโอบอ้อม

ที่ตั้งของโรงเรียนอนุบาลโอบอ้อม ตั้งอยู่เลขที่ 299 หมู่ที่ 4 ตำบลปากน้ำ อำเภอละงู จังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โทรศัพท์ 074-740335, 080-8678438, 0937410242 โทรสาร 074-740335 e-mail obom.school@gmail.com ได้รับอนุญาตจัดตั้ง เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2550 เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่จำนวน 4 ไร่ 1 งาน 71 ตารางวา โรงเรียนอนุบาลโอบอ้อม ชื่อย่อว่า อ.อ. จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 โดยนายสะอาด มาลียันเป็นผู้ก่อตั้ง ตามใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนที่ สต 1/2550 ลงนามโดยนายขวัญชัย วงศ์นิติกร ผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล ลงนามวันที่ 2 สิงหาคม 2550 โดยมีนายสะอาด มาลียัน เป็นผู้รับใบอนุญาต นายหุดดิน อุศมา เป็นผู้จัดการโรงเรียน มีนายสะอาด มาลียัน เป็นผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีปณิธานในการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนที่อยู่ในชุมชน และบริเวณใกล้เคียงให้เป็นมุสลิมที่ดีมีคุณภาพ ทางด้านวิชาการสามัญ ศาสนา ภาษาและคุณธรรม จริยธรรมเพื่อสนองความต้องการของสังคม และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ในปีการศึกษาแรกเปิดรับนักเรียนระดับปฐมวัย ชั้นอนุบาล 1 และ 2 โดยจัดการศึกษาตาม หลักสูตรปฐมวัยปี 2546 มีเพียงจำนวน 2 ห้องเรียน ในปีการศึกษาถัดไป โรงเรียนก็ได้ขยายต่อปีละ 1 ชั้นเรียนจนกระทั่งปัจจุบันเปิดทำการสอนวันจันทร์-วันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 08.30 นาฬิกา ถึงเวลา 15.00 นาฬิกา ในปีพ.ศ. 2555 โรงเรียนได้ขยายจากระดับอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 9 ห้องเรียน

โรงเรียนมีผู้บริหารและบุคลากรรวมทั้งหมด 13 คน มีครู จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ การสอน และสังเกตการณ์สอน ครูดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการ เรียนรู้ มีผลงานจากการทำโครงการและงานประดิษฐ์ ที่หลากหลายนำมาแสดง ครูใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์ได้แก่ สื่อที่ครูผลิต หรือจัดหา มาทีวี สื่อจาก YouTube ใช้ สัญญาณอินเทอร์เน็ต Wifi ของโรงเรียนเชื่อมต่อกับทีวีดิจิตอล ครูมีเครื่องมือในการวัดและประเมิน และตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ บันทึกผลไว้ในสมุด ปพ. ตรวจสอบ การบ้าน ใบงานแบบฝึกหัดและแจ้งผลการตรวจกลับแก่ผู้เรียน และผู้ปกครอง

2.2 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอนุบาลโอบอ้อม

โรงเรียนอนุบาลโอบอ้อมจัดกระบวนการพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูจัดการ เรียนรู้ให้เป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรมีการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยมีการจัดการเรียนรู้ทั้งรูปแบบการระดมสมอง แบบลงมือปฏิบัติจริง แบบร่วมมือกันเรียนรู้ แบบใช้กระบวนการคิดกระบวนการใช้ปัญหาเป็นหลัก เรียนรู้โดยใช้โครงงานฐานวิจัยเป็นหลัก(RBL) และเน้นเรื่องการอ่านออกเขียนได้ของผู้เรียนเป็นเรื่อง สำคัญที่สุดโดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนอ่านออกและเขียนได้ตั้งแต่ระดับชั้น ป. 1 พัฒนาครูทุกคนให้ มีความสามารถในการนำเทคนิควิธีสอนให้ตรงตามศักยภาพผู้เรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนการสอน มีแหล่งเรียนรู้และแหล่งสืบค้นข้อมูลโดยการศึกษาตามแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และ แหล่งเรียนรู้ของชุมชน ครูทุกชั้นเรียนร่วมกันกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ และวัดประเมินผลแบบ บูรณาการ ครูเน้นการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด และปฏิบัติจริง โดยใช้กิจกรรมอย่าง หลากหลาย

นอกจากนี้ สถานศึกษาได้จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (ตริปิยะห์) ในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีวินัย สมาธิ คุณธรรมที่ดี และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน จัด โครงการพัฒนาทักษะภาษา เพื่อการสื่อสารที่เน้นภาษาอังกฤษ และภาษามลายู เพื่อพัฒนานักเรียนสู่ อาเซียน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการจัดโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยให้มีการทบทวน เนื้อหา และสร้างความคุ้นเคยกับวิธีการ และแบบทดสอบมาตรฐาน และข้อสอบระดับชาติอย่าง ต่อเนื่อง เชิญวิทยากร บุคคลภายนอกมาช่วยเสริมให้กับนักเรียน โรงเรียนจัดการเรียนรู้ในรูปแบบของ

Active learning โดยให้นักเรียนปฏิบัติจริง และจัดกิจกรรมในห้องเรียนที่เรียกว่า Active classroom: Active learning เพื่อเน้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น และใฝ่รู้ใฝ่เรียนมากขึ้น มีการดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงโดยเน้นการพึ่งพาตนเอง การอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้โรงเรียนมีการดำเนินโครงการโรงเรียนสร้างสุขเพื่อให้นักเรียนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม จัดกิจกรรมโครงการโรงเรียนเพื่อชุมชน โดยให้นักเรียนช่วยเหลือพัฒนาชุมชน โดยนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชุมชนและโรงเรียนได้ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากน้ำ (รพ.สต.) และโรงพยาบาลละงู ในการพัฒนา นักเรียนเรื่องสุขภาพ อนามัย ซึ่งมีกิจกรรมการแปรงฟัน อาหารปลอดภัย การเยี่ยมผู้ป่วยในชุมชน กิจกรรมขยับกายสบายชีวี และกิจกรรมส่วมสุขสันต์ และได้ดำเนินโครงการสีขาวปลอดยาเสพติด จัดกิจกรรมการรณรงค์โรงเรียนปลอดบุหรี่ และสารเสพติด โรงเรียนได้พัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกที่ดี โดยจัดโครงการตรียะฮ์และตะฮ์ฟิซ กิจกรรมการให้สละม กิจกรรมมารยาทที่ดีต่อครู กิจกรรมคุณคำรอมฏอน กิจกรรมการปฏิบัติตัวที่ดีต่อบิดามารดา กิจกรรมมีรวัาก กิจกรรมอาหารสะอาด กิจกรรมไม่พึ่งพาต่อมฉลาก กิจกรรมการละหมาดที่สมบูรณ์ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมฝึกสวนครัวรั้วกินได้ กิจกรรมโซนนิ่งจัดการพื้นที่ กิจกรรมประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ โครงการวันสำคัญ กิจกรรมวันแม่แห่งชาติ กิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ กิจกรรมรอมฏอน กิจกรรมวันฮีด และกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ

โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โอกาส / จุดแข็ง

โรงเรียนตั้งอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ เช่น อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะเภตราศูนย์วิจัยประมงชายฝั่งจังหวัดสตูล โครงการบาโฮย สถานที่ท่องเที่ยว และวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นต้น อยู่ใกล้สถานที่กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลปากน้ำ และองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ นักเรียนปลอดภัยจากยาเสพติด การพนัน และการมอมเมาจากเยาวชนสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย / ไม่แออัด / บรรยากาศร่มรื่น โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน/มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีวิทยากรในท้องถิ่น/ ผู้นำในท้องถิ่นที่มีความรู้ให้การสนับสนุนแก่นักเรียนในด้านต่างๆ โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆ เพื่อบริการชุมชนด้านสุขภาพ และด้านกีฬา โรงเรียนทำงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลปากน้ำ และโรงพยาบาลละงู โดยเฉพาะการดูแลผู้ป่วยติดบ้านติดเตียง การคมนาคมสะดวก มีรถรับจ้าง / รถประจำทางผ่าน และโรงเรียนมีรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านครู บุคลากรมีความรู้ความสามารถ/เอาใจใส่ ดูแลเด็กเป็นอย่างดี โรงเรียนส่งเสริมคุณภาพบุคลากรให้มีจริยบรรณครู มีการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร มีการอบรม พัฒนาครู บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้ปกครองมีทัศนคติ/ความเชื่อมั่นที่ดีต่อโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ เน้นจุดเด่น

ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษามลายู ภาษาอังกฤษ และเน้นให้นักเรียนรู้ผ่านเนื้อหา กิจกรรมต่างๆ อย่างหลากหลาย และส่งเสริมการเรียนรู้โดยโครงงานฐานวิจัย(RBL) ในส่วนการบริหารจัดการ โรงเรียนความคล่องตัวดี

ข้อจำกัด/จุดอ่อน

โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนมีจำนวนน้อย งบประมาณที่ใช้ในการบริหารหรือพัฒนาการศึกษามีจำกัด โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอละงูที่มีโรงเรียนเอกชนเป็นจำนวนมาก มีการแข่งขันค่อนข้างสูงทางเข้าโรงเรียนถนนมีความคับแคบทำให้การสัญจรติดขัดโดยเฉพาะในช่วงเช้าและช่วงเลิกเรียน ไม่มีห้องประชุมที่รองรับผู้ปกครอง ไม่มีที่พักอาศัยสำหรับผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลจากโรงเรียน อาคารไม่ได้รับการปรับปรุงมานานเนื่องจากขาดงบประมาณ ขาดแคลนสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ที่ใช้เป็นแหล่งค้นคว้าของผู้เรียน ขาดแคลนบุคลากร ครู รวมทั้งผู้บริหารที่จะสานต่อการพัฒนาการศึกษา ครูมีภาระงานอื่นนอกจาก การสอนมาก โดยเฉพาะการประชุมของหน่วยงานต่างๆ ผู้ปกครองไม่เข้าใจหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมของเด็ก และผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจน/รายได้น้อย การบริหารจัดการไม่คล่องตัว ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เยาวชนในชุมชนมีการระบาดของสารเสพติดและบุหรี่เป็นจำนวนมาก

2.3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดทำข้อมูลครูรายบุคคลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมครู ประเมินจำแนกครูตามความสามารถของแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับระดับความสามารถ อบรมครูในโรงเรียน (On-Site Training) โดยผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษานิเทศก์ ดำเนินการฝึกอบรม ให้ครูต้นแบบ ครูแกนนำในสาขาวิชาต่างๆ เช่น พัฒนาวิธีการสอน ให้เพื่อนครู อบรมครูทางไกล ฝึกอบรมการใช้ ICT เพื่อการสอนการฝึกอบรมความรู้ด้านเศรษฐกิจ จัดทำแผนในท้องถิ่นภายนอก สถาบันรัฐ/เอกชน เสริมพลังให้ชมรมวิชาการ และเครือข่าย มีบทบาทพัฒนาครู ประเมินผลพัฒนาครูรายบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548: 3)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545: 30-31) ได้รวบรวมบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่บัญญัติไว้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยระบุว่าการศึกษาอบรม การเรียน การสอน การวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับการคุ้มครอง

มาตรา 43 กำหนดให้บุคคลได้สิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สาระสำคัญของมาตรานี้เป็นผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

มาตรา 78 กำหนดว่ารัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และมาตรา 79 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย

มาตรา 81 กำหนดให้รัฐ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม กำหนดให้รัฐต้องเร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพครู

จากข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การปฏิรูปการศึกษามุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหาร จัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุน การค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ไพพรรณ ศุภรัตน์ชัย (2535 : 59) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2535 : 73) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผลปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร ได้ว่า การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

สนอง เครือมาก (2538 : 107) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายๆ คนได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

พินิจดา วีระชาติ (2543 : 2-3) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า องค์การทางการศึกษากำลังต้องการครูอาจารย์ และผู้บริหารที่เหมาะสมกับลักษณะงานปัจจุบัน ยิ่งองค์การการศึกษาเติบโตขึ้น ลักษณะงานทวีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น และต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น แรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงที่มีมารอบด้านขององค์การ ทั้งภายนอกและภายในองค์การการศึกษา จึงยังผลให้องค์การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ และทักษะที่เป็นปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นและสนองความต้องการบุคลากร ที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 357) ได้สรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ว่าเมื่อคนทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลง ไปอาจจะทำให้คนทำงานตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องพยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารบุคคลค้นหาว่าคนงานหย่อนหรือตามไม่ทัน ในเรื่องอะไรบ้าง จากนั้นก็ต้องจัดเตรียมการอบรมให้ทันเหตุการณ์ดังกล่าว หรือรวมทั้งการจัดการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้นไปอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นยุทธวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของปัจจัยการบริหารงานองค์การ

4. หลักการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จะบังเกิดผลดีก็ต่อเมื่อครูและบุคลากร ทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรจึงอาศัยหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 8 คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของการเป็นครู ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกระบวนการ เรียนรู้ นั้นให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. 2545 : 39-40 ; อ้างอิงมาจาก Sweeny. 2002) ได้เสนอแนะว่าระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีควรจะครอบคลุม การพัฒนาใน 3 ระดับดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรระดับบุคคล ครูและผู้บริหารทุกคนควรจะได้รับพัฒนา

2. การพัฒนาบุคลากรระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียน เป็นการพัฒนาบุคคล เป็นกลุ่มหรือทั้งโรงเรียนพร้อมกัน พัฒนาเป็นทีม

3. การพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือเขตการศึกษา (District) นอกจากนั้นยังได้เสนอแนะว่าวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการพัฒนาควรจะเป็นดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพ
2. การปรับปรุงการสอน
3. การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ
4. การพัฒนาองค์การ

โดยสรุปแล้ว หลักการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น จะต้องพัฒนาทั้งสามระดับ คือระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการพัฒนาจะต้องอาศัยหลักการเรียนรู้ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้บุคลากรทางการศึกษาควรจะมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา

2.4 ชุดฝึกอบรม

ความหมายของชุดฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2537 : 151) ชุดฝึกอบรม หมายถึง การจัดทรัพยากรหรือการจัดระบบการฝึกอบรม โดยรวบรวมสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการฝึกอบรม ทดสอบประสิทธิภาพแล้วเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ตรงได้ปฏิบัติด้วยตนเองตามเนื้อหาที่เสนอ เพื่อให้โอกาสของผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมฝึกอบรมได้ถูกต้องและได้รับเสริมแรงในขณะรับการฝึกอบรม

บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป. : 170) ได้ให้ความหมายชุดอบรม หมายถึง ชุดการสอนที่พัฒนามาจากบทเรียนโมดูล มีลักษณะสำคัญคือ เป็นชุดการสอนที่เสร็จในตัวใช้สำหรับเรียนหรือสอนเนื้อหาในระยะเวลาไม่กี่ชั่วโมง ประกอบด้วยข้อแนะนำการใช้จุดประสงค์ของบทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สุรทิน พิพัฒนามงคล (2547 : 87) ชุดฝึกอบรม หมายถึง บทเรียนที่พัฒนามาจากบทเรียนโมดูลมีลักษณะที่สำคัญ คือเป็นบทเรียนที่สำเร็จในตัว สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาทำกิจกรรมและประเมินผลด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของชุดฝึกอบรมนั้นๆ ประกอบด้วยแนะนำการใช้จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและการประเมินผล

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของชุดฝึกอบรม หมายถึง เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้พัฒนาครูผู้สอน โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเน้นการให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการจัดการชั้นเรียนและการพัฒนาทักษะการสร้างชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียนเพื่อปรับลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน

ความสำคัญของชุดฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมมีความสำคัญดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2537)

1. ผู้ให้การฝึกอบรมลดเวลาการเตรียมการฝึกอบรม โดยเฉพาะการฝึกอบรมหลายรุ่น ผู้ให้การฝึกอบรมปรับปรุงชุดการฝึกอบรมโดยไม่ต้องผลิตใหม่
2. ระบบฝึกอบรมมีมาตรฐาน เพราะผู้ให้การฝึกอบรมต่างที่ใช้ชุดฝึกอบรมประเภทเดียวกัน
3. มาตรฐานการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน
4. ส่งเสริมให้เกิดเครื่องช่วยการฝึกอบรม
5. ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสรับประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ใกล้เคียงจากชุดฝึกอบรม
6. ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม
7. เปลี่ยนบทบาทผู้ให้การฝึกอบรมจากผู้บรรยายมาเป็นผู้แนะนำ เสนอแนะ การแก้ปัญหาในการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรม
8. ประหยัดทรัพยากร เพราะสื่อต่างๆ ส่วนมากจะนำมาใช้ได้หลายครั้ง
9. ส่งเสริมให้ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้จัดการอย่างมีระบบ

องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2537 : 154) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุดฝึกอบรมดังนี้

1. คู่มือการฝึกอบรม ในชุดฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีคู่มือการใช้และบำรุงรักษาชุดฝึกอบรมเป็นคู่มือของการแนะนำให้ผู้ให้การฝึกอบรมปฏิบัติ ศึกษาขั้นตอนของการวางแผน การฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การเตรียมการทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และวิธีการฝึกอบรม
2. สื่อในชุดฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชุดฝึกอบรม เป็นเครื่องมือ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้รับประสบการณ์ใกล้เคียงกันและทำให้การฝึกอบรมมีความเป็นรูปธรรมสูงกว่า
3. กิจกรรมในชุดฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบของชุดฝึกอบรม ได้จัดเตรียมสื่อและวิธีการของการจัดฝึกอบรมไว้อย่างพร้อมมูล เพื่อให้ผู้ให้การฝึกอบรมดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอบรม
4. การประเมินชุดฝึกอบรม องค์ประกอบในชุดฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการประเมิน มี 2 ลักษณะ คือ การประเมินผู้รับการฝึกอบรมกับการประเมินชุดฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการฝึกอบรมและการประเมิน ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมจะต้องมีวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมิน

สุเทพ หุ่นสวัสดิ์ (2537 : 26-27) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบของชุดฝึกอบรม ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในวัตถุประสงค์จะระบุว่า เมื่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมแล้ว ควรจะมีพฤติกรรมเช่นใด พฤติกรรมต่างๆ ดังกล่าวที่แสดงออกจะเป็นผลจากการ

เรียนรู้ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมควรระบุในลักษณะของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม คือ สามารถวัดได้ สังเกตได้

2. เนื้อหาของการฝึกอบรม เป็นเรื่องราวหรือกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องกระทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการฝึกอบรม หมายถึงวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งมีหลายวิธีคือ

2.1 การศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง การฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ ศึกษาด้วยตนเองโดยทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองตามที่ระบุไว้

2.2 การบรรยาย เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฟังการบรรยาย จากวิทยากรที่จัดให้ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม

2.3 ใช้ทั้งสองวิธีประกอบกัน คือ มีทั้งการบรรยายจากวิทยากรและให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ศึกษาเองบางส่วน

2.4 สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม หมายถึง สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น วีดิทัศน์ สไลด์ แผ่นภาพโปสเตอร์ คู่มือ แบบฝึกหัด เอกสารเกี่ยวข้องและอุปกรณ์ที่อาจมี

2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งสามารถวัดได้หลายวิธี เช่น การสังเกต สัมภาษณ์หรือใช้แบบทดสอบ

การผลิตชุดฝึกอบรม

การผลิตชุดฝึกอบรม เป็นการจัดการกิจกรรมจัดการฝึกอบรมอย่างมีเหตุผล ซึ่งการผลิตชุดการฝึกอบรมจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตชุดฝึกอบรม การจัดลำดับสาระการนำเสนอ การผลิตชุดฝึกอบรม การเลือกสื่อชุดฝึกอบรมและการประเมินชุดฝึกอบรมโดยมีรายละเอียดดังนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2537 : 156)

1. การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตชุดฝึกอบรม ในกระบวนการฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ผู้จัดการฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมสามารถที่จะทราบว่าตนเองจะฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับเรื่องใดบ้างเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้รับการฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรมจะสามารถประเมินผลการฝึกอบรม ครั้นนี้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1.1 ความหมายของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม คือ วัตถุประสงค์ที่ผู้ให้การฝึกอบรมกำหนดให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง

1.2 หลักการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1.2.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อการฝึกอบรมต้องบรรยายให้ทราบว่า ผู้รับ

การฝึกอบรมมีความสามารถจะแสดงพฤติกรรมอะไร ในการเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรม จะต้องบรรยายด้วยถ้อยคำที่ให้ความหมายชัดเจน ช่วยให้สามารถสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดพฤติกรรม

เหล่านั้น และเห็นการแสดงออกของผู้รับการฝึกอบรมด้วยการใช้คำแสดงอาการ เช่น เขียน บอก เล่า แยก จำแนก แก่ สร้าง เปรียบเทียบ บอกความแตกต่าง เป็นต้น และควรหลีกเลี่ยงหรือดื้อใช้คำต่อไปนี้ รู้ เข้าใจ ชาบซึ้ง สนใจ นำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า

1.2.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม ต้องบรรยายเงื่อนไขของการสังเกต พฤติกรรมไว้ให้ชัดเจน ว่าผู้รับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นนั้น ภายใต้เงื่อนไขอันใด การเขียนเงื่อนไขของ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องตอบคำถามต่อไปนี้

- 1) ในการกระทำพฤติกรรมที่กำหนดไว้มีอะไรเป็นเครื่องช่วยในการที่จะแสดงออกพฤติกรรม
- 2) ในการกระทำพฤติกรรมที่กำหนดไว้มีอะไรเป็นเงื่อนไข
- 3) การบรรยายเงื่อนไขในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ควรจะใช้ คำต่อไปนี้กำหนดเนื้อหาในห้องเรียนในห้องเมื่อไม่ต้องดูต้นแบบ เขียนสื่อด้วยมือโดยไม่ใช้เครื่องมือ

1.2.3 การเขียนวัตถุประสงค์ฝึกอบรมเชิงพฤติกรรม นอกจากจะเขียนในรูปของ พฤติกรรมสามารถสังเกตและวัดได้แล้ว ยังมีสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่จะต้องกำหนดในวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม นั่นคือ เกณฑ์ขั้นต่ำที่ผู้ให้การฝึกอบรมจะให้ผู้รับการฝึกอบรม สามารถแสดงพฤติกรรม นั้นๆ มากน้อยเพียงใด

2 การจัดลำดับสาระการนำเสนอ หลังจากได้ตั้งวัตถุประสงค์การฝึกอบรมแล้ว ผู้ให้การ ฝึกอบรมจะต้องดำเนินการแสวงหาเนื้อหาสาระและการจัดลำดับการนำเสนอ ซึ่งมีขั้นตอนในการ แสวงหาเนื้อหาการฝึกอบรม ดังนี้

2.1 พิจารณาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมการฝึกอบรม โดยพิจารณาว่าพฤติกรรมสุดท้ายของผู้ เข้ารับการอบรม คืออะไร จะต้องทำอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 วิเคราะห์พฤติกรรม จะต้องจำแนกเป็นพฤติกรรมย่อยให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.3 จัดลำดับประสบการณ์การฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องรับภาวะมากมายเกี่ยวกับการ แสวงหาความรู้ทักษะ ซึ่งคิดว่าสิ่งที่เราจำแนกวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละสถานการณ์ แตกต่างกัน และเพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเราจะต้องจัดลำดับ ขั้นตอน ประสบการณ์ของการฝึกอบรม ประสบการณ์ใดควรจะทำก่อนหรือหลัง

2.4 กำหนดขอบข่ายเนื้อหาของการฝึกอบรม จากการวิเคราะห์พฤติกรรมอันนำไปสู่ เป้าหมายสุดท้าย เราจะเห็นว่าผู้ที่ผู้ที่ไม่มีความรู้เรื่องนั้นมาก่อนเลย จะต้องฝึกอบรมทุกเรื่อง ทุก เนื้อหาสาระ เราจะต้องแยกหัวข้อต่างๆ เป็นหัวข้อย่อยเล็กลงไปอีก

2.5 การพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรมนั้นจะต้องเป็นไปตาม ความหมายที่ว่า การฝึกอบรมไม่ใช่การเรียนการสอนเพื่อรับปริญญา เป็นประสบการณ์เฉพาะเรื่องที่จะ แก้ปัญหาการเรียนการสอนการบริหาร และการบริหารในระบบการศึกษา แต่ผู้จัดการฝึกอบรม จะต้องนำเนื้อหาทั้งหมดที่ได้ทำเป็นขั้นตอนจนละเอียดดีแล้วไปพิจารณาตัดทอน โดยการ ปรัชญาหรือจากผู้มีประสบการณ์จะช่วยให้เราได้หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี

3. การผลิตชุดฝึกอบรม การผลิตชุดฝึกอบรม เป็นการจัดการกิจกรรมการฝึกอบรม อย่างมีเหตุผล โดยคำนึงถึงหลักการทางปรัชญา จิตวิทยา และสังคมวิทยาทางการศึกษา เข้ามามีส่วนในการจัดการฝึกอบรม (ถวิล เนตรวงศ์ 2547: 44) ได้กล่าวถึงการผลิตชุดฝึกอบรม ประยุกต์จากแนวคิดของเกอร์ลาด และอีลาย (Gerlad and Ely) ซึ่งเสนอแนะว่าระบบฝึกอบรม ที่ดีควรมีองค์ประกอบอยู่ 9 องค์ประกอบ คือ

- 3.1 วัตถุประสงค์และเนื้อหาการฝึกอบรม
- 3.2 การวัดและประเมินผลก่อนการฝึกอบรม
- 3.3 ยุทธศาสตร์การฝึกอบรม
- 3.4 การจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3.5 การจัดสรรเวลาการฝึกอบรม
- 3.6 การจัดอำนวยความสะดวกและสถานที่ฝึกอบรม
- 3.7 การเลือกสื่อฝึกอบรม
- 3.8 การประเมินผลการฝึกอบรม
- 3.9 การวิเคราะห์ระบบฝึกอบรม

วัตถุประสงค์และเนื้อหาชุดฝึกอบรมวัตถุประสงค์และเนื้อหาชุดฝึกอบรม ควรตั้งวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรมได้ทราบว่า เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผู้รับการฝึกอบรมจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างไร ผู้รับการฝึกอบรมสามารถ ทำอะไรได้เพียงใดเท่าไร ในสถานการณ์อย่างไร และมีเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมเพียงใดจึงจะเป็นที่ยอมรับของเกณฑ์มาตรฐานที่เราตั้งไว้เนื้อหาการฝึกอบรมนั้นจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เชิงพฤติกรรม โดยข้อมูลทั้งสองประการจะต้องเอื้อซึ่งกันและกัน

การประเมินก่อนการรับการอบรม ก่อนที่ผู้รับการฝึกอบรมจะร่วมการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรม จะต้องกำหนดให้แน่ชัดว่าคุณสมบัติทางด้านความรู้ และทักษะของบุคคลชนิดใด จึงจะเข้าร่วมการฝึกอบรมครั้งนี้ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมาย จะต้องกำหนดประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า จะต้องมีความรู้และทักษะเพียงใด จึงจะได้มาตรฐานของการที่จะร่วมการฝึกอบรม การวัดการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจทำได้โดยการสอบข้อเขียน สัมภาษณ์สอบปฏิบัติการ แบบสอบถาม พิจารณาจากประวัติ ของผู้รับการฝึกอบรม เป็นต้น แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ว่าผู้รับการฝึกอบรมควรมีความรู้ทักษะเพียงใด

การพิจารณาออกแบบยุทธศาสตร์ชุดฝึกอบรมเพื่อแสวงหารูปแบบการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมาย ในการพิจารณาออกแบบยุทธศาสตร์การฝึกอบรม อาจใช้ยุทธศาสตร์หลายๆ รูปแบบในการฝึกอบรมครั้งเดียวกันได้ เช่น ให้มีการบรรยายประกอบสื่อ รายงานกลุ่ม และสัมภาษณ์ บุคลากร ยุทธศาสตร์การฝึกอบรมจะรวมถึงการพิจารณาแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดแบ่งเวลาของการฝึกอบรม การจัดสถานที่ฝึกอบรม และการเลือกสื่อการฝึกอบรมด้วย

การประเมินพฤติกรรมหลักจากการใช้ชุดฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว หมายถึง การประเมินการฝึกอบรมทั้งผู้รับการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรม และวิธีการจัดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐานว่าการจัดการฝึกอบรมครั้งนี้ได้ผลเพียงใดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ คือ การนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงระบบการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้ทรัพยากรประหยัดขึ้น

4. การเลือกสื่อชุดฝึกอบรม

4.1 หลักการเลือกสื่อชุดฝึกอบรม สื่อการอบรม คือ ตัวกลางถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทักษะจากผู้จัดการ ฝึกอบรมไปยังผู้รับการฝึกอบรม สื่อฝึกอบรมช่วยให้ประสบการณ์ที่เป็นนามธรรม มีความ เป็นรูปธรรมสูงขึ้น การที่จะเลือกสื่อในการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพควรพิจารณาดังต่อไปนี้

4.1.1 สื่อที่เลือกใช้ฝึกอบรมจะต้องเป็นการสนองวัตถุประสงค์การฝึกอบรม การจะฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะใช้สื่อหลายๆ อย่างมีสัมพันธ์กัน จะได้ผลทางการรับรู้ของผู้รับการฝึกอบรมมากกว่าใช้สื่อเดียว

4.1.2 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องเหมาะสมกับการตอบสนองของผู้รับการฝึกอบรม

4.1.3 เลือกสื่อเหมาะสมกับประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม

4.1.4 เลือกสื่อฝึกอบรมที่พอหาได้

4.2 ข้อควรคำนึงในการออกแบบสื่อการฝึกอบรม สื่อฝึกอบรมที่ใช้อยู่มีมากมายหลายรูปแบบ ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกสามารถใช้สื่อฝึกอบรมได้ตามสถานการณ์ และสื่อการฝึกอบรมสามารถเกิดขึ้นใหม่ได้ทุกขณะ สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ใช้กันทั่วไป เช่น หนังสือ หนังสืออ้างอิง สารานุกรม หนังสือพิมพ์ เอกสารต่างๆ แผนภูมิ แผนภาพ ภาพยนตร์ แผ่นใส สื่อ คอมพิวเตอร์ต่างๆ ฯลฯ

4.3 การออกแบบสื่อการฝึกอบรม สื่อการอบรมที่ดี จะต้องได้รับการออกแบบ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อความ ดังนี้

4.3.1 วัตถุประสงค์การใช้สื่อแนชัดว่าจะให้ผู้รับการอบรมรู้ในสิ่งที่ผู้ให้การฝึกอบรมต้องการ

4.3.2 ความกระชับชัดเจนของเนื้อหาไม่มีส่วนประกอบหรือเรื่องราวที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาประกอบจนทำให้เกิดความสับสนในการสื่อสารและมีการนำเสนอเรื่องเด่นชัด

4.3.3 เหมาะสมกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรมง่ายต่อการเข้าใจเนื้อหา

4.3.4 ออกแบบถูกต้องตามหลักการทางศิลปะ

4.3.5 ได้ผ่านการทดสอบประสิทธิภาพแล้ว

5. การประเมินชุดฝึกอบรม

ในกระบวนการจัดการฝึกอบรม เราอาจจะใช้ระบบการจัดฝึกอบรม ตามแบบของอิลาย หรือรูปแบบอื่นๆ ก็ตาม สิ่งที่สำคัญในการที่จะทราบว่า การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ และมีข้อบกพร่องอันใดของการฝึกอบรมที่ควรจะได้การวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขการจัดการอบรมในครั้งต่อไป การประเมินการจัดฝึกอบรมมีข้อช่วยของการประเมินในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การประเมินวัตถุประสงค์ในชุดการฝึกอบรม เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วเราควรออกแบบสอบถาม สังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ตั้งไว้เหมาะสมกับสถานการณ์แก้ปัญหาในปัจจุบัน มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ของปัญหา วัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นมีความกระชับชัดเจนทำให้ทุกคนเข้าใจถึงพฤติกรรม วัตถุประสงค์สุดท้ายอย่างชัดเจนวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับ และต้องการของผู้รับการฝึกอบรม หรือเป็นวัตถุประสงค์ที่จัดทำขึ้นเพื่อบุคคลบางกลุ่มมากกว่าที่จะก่อประโยชน์ในการปรับปรุงทักษะและความรู้ของผู้รับการฝึกอบรม

5.2 การประเมินเนื้อหาสาระในชุดฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม ควรได้มีการประเมินด้านเนื้อหาสาระการฝึกอบรมว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม มีขอบเขตเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และระยะเวลาของการฝึกอบรมหรือไม่ เนื้อหาสาระแต่ละตอนมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันอย่างไร เนื้อหาสาระของการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ทักษะของผู้รับการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนให้สามารถกระทำพฤติกรรมสุดท้ายตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ สิ่งเหล่านี้ควรวิเคราะห์เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข

5.3 การประเมินผู้รับการฝึกอบรม การประเมินก่อนการรับการฝึกอบรม ควรได้รับการประเมินเพื่อการวิเคราะห์และปรับปรุงระบบในเรื่องที่เกี่ยวกับความเหมาะสมในรูปแบบของการประเมิน ก่อนการฝึกอบรม เช่น วิธีการสัมภาษณ์ข้อสอบ แบบสอบถาม เวลา การสังเกต เหมาะสมในการประเมินเพียงใด มีสิ่งใดควรพิจารณาปรับปรุงทางด้านวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ การประเมินก่อนการฝึกอบรม ให้ผู้รับการฝึกอบรมทุกคนเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของการรับการฝึกอบรม ได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคและยุติธรรมที่สุด เพื่อเป็นแนวทางที่จะให้ผู้จัดการฝึกอบรมได้เตรียมพิจารณาด้านยุทธศาสตร์การฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรมทุกคนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดในสถานการณ์ฝึกอบรม

5.4 การประเมินยุทธศาสตร์การฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการประเมินยุทธศาสตร์การฝึกอบรม มุ่งให้ผู้รับการฝึกอบรมได้มีโอกาสสัมผัสสถานการณ์ดังต่อไปนี้

5.4.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉงทุกคน

5.4.2 ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้ผลการทำกิจกรรมของตนเองทุกคนทันทีที่กิจกรรมเสร็จสิ้น

5.4.3 ผู้ให้การฝึกอบรมควรจะใช้ยุทธศาสตร์การฝึกอบรมที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ศึกษาขั้นตอนทีละน้อย แล้วปฏิบัติกิจกรรมเพื่อขจัดปัญหาการจำ การลืมของความรู้ทักษะ

5.4.4 การจัดสถานการณ์การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนทีละน้อยและให้มีการกระทำกิจกรรมทุกๆ ขั้นตอน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะและผลการเรียนรู้ ทำให้มีโอกาสกระทำกิจกรรมได้ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงของผู้รับการฝึกอบรมจะได้พยายาม ค้นคว้าฝึกอบรมในขั้นต่อไป

5.4.5 การประเมินสถานที่ เวลา และสื่อการฝึกอบรม ในการจัดฝึกอบรมควรได้มีการประเมินสถานที่จัดการฝึกอบรมว่าเหมาะสมกับกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมเพียงใด บรรยากาศการฝึก

อบรมสามารถที่จะรับฟังได้ถูกต้องและไม่เกิดความรำคาญ การจัดระบบแสงสว่างพอเหมาะพอดีที่จะใช้สื่อและจัดบันทึกการบรรยาย การถ่ายเทอากาศของสถานที่ที่จัดฝึกอบรมสะดวกสบายหรือไม่ ระยะเวลาการฝึกอบรมเป็นเวลาที่เหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรมสะดวกที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรม และเป็นช่วงเวลาพอดีที่ไม่นานหรือเร็วเกินไปจนทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเบื่อหน่าย เร็วเกินไปจนทำให้ผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถจะเข้าใจอะไรได้ ด้านสื่อการฝึกอบรมควรจะประเมินทางด้านการบริการสื่อการฝึกอบรมว่าทั้งผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมมีความสะดวก

2.5 การสร้างชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียน

1. ความหมายของชุดกิจกรรม

สัจจิรา บุญรอด (2557: 33) สรุปว่า ชุดกิจกรรม หมายถึง สื่อประสมที่ใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้นโดยการประมวลเนื้อหาประสบการณ์กิจกรรมที่หลากหลายมาใช้อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

กชกร พัฒเสมา (2558: 16) สรุปความหมายของชุดกิจกรรมไว้ว่า ชุดกิจกรรม หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ประกอบเข้าด้วยกันเป็นชุด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีจุดมุ่งหมายของการใช้ชุดกิจกรรมที่ชัดเจน สามารถสื่อสาร ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง โดยมีคำแนะนำเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นกลุ่มย่อยและรายบุคคล

สถาพร บุตรไสย (2558: 32) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมหมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ประกอบเข้าด้วยกันเป็นชุดเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจุดมุ่งหมายของการใช้ชุดกิจกรรมที่ชัดเจนสามารถสื่อสารระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง โดยมีคำแนะนำเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นกลุ่มย่อยและรายบุคคล

จากการศึกษาความหมายของชุดกิจกรรมข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นสื่อการเรียนรู้ที่ประกอบเข้าด้วยกันเป็นชุด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายของการใช้ชุดกิจกรรมที่ชัดเจนสามารถสื่อสารระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง โดยมีคำแนะนำเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นกลุ่มย่อยและรายบุคคล

2. ความหมายของชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียน ชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียน ตามความเห็นของนักวิชาการข้างต้นอาจสรุปได้ว่า หมายถึง เครื่องมือ หรือสื่อการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ มีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการชั้นเรียนกับเนื้อหาวิชาในหน่วยการเรียนรู้โดยมี

จุดมุ่งหมายของการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มีคำแนะนำเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม กิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ

3. ประเภทของชุดกิจกรรม

ดาววิภา มีบุญ (2558: 16-17) ชุดกิจกรรมมี 4 ประเภท ดังนี้

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับครู เป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในการใช้ประกอบการสอนเพียงหน่วยเดียวประกอบด้วยสื่อการสอนหลายๆ ชนิดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้ในหน่วยนั้นจัดไว้ด้วยกันเป็นชุดใช้สอนนักเรียนทั้งชั้น โดยแบ่งหัวข้อบรรยายเป็นหัวข้อย่อยๆ และสอนตามลำดับขั้นตอน

2. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับกิจกรรมกลุ่ม เป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับให้ ผู้เรียน ศึกษาและทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแต่ละชุดกิจกรรมการเรียนรู้จะประกอบไปด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ย่อยที่มีจำนวนเท่ากับศูนย์ที่แบ่งไว้ในแต่ละหน่วย ในแต่ละศูนย์มีสื่อการเรียนหรือบทเรียนครบชุดตามจำนวนผู้เรียนในศูนย์กิจกรรมนั้น สื่อการเรียนอาจจะจัดในรูปของการเรียนรายบุคคลหรือผู้เรียนทั้งศูนย์ใช้ร่วมกันก็ได้

3. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล เป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับให้ผู้เรียนศึกษา ด้วยตนเองเป็นรายบุคคลตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ หากไม่เข้าใจตรงจุดไหนก็สามารถสอบถามครูผู้สอนได้ นอกจากนี้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนด้วยตนเองได้ตลอดเวลาและสามารถตรวจคำตอบได้ทันที อีกทั้งอาจนำไปศึกษานอกเวลาเรียนหรือนำไปศึกษาที่บ้านก็ได้ โดยมีผู้ปกครองหรือบุคลากรอื่นคอยแนะนำให้ความช่วยเหลือ

4. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสม เป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เช่น บางขั้นตอนผู้สอนอาจใช้วิธีการบรรยายประกอบการใช้สื่อ บางขั้นตอนผู้เรียน ศึกษาความรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคลและบางขั้นตอนผู้เรียนศึกษาความรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของชุดกิจกรรม สรุปประเภทของชุดกิจกรรมได้ดังนี้

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับครู เป็นชุดกิจกรรมที่ครูใช้สำหรับการสอน 1 หน่วย มีคำชี้แจงการใช้อย่างละเอียด ประกอบด้วยสื่อที่สอดคล้องกับเนื้อหาจัดไว้เป็นชุดๆ

2. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล เป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งที่โรงเรียนหรือที่บ้าน โดยในชุดกิจกรรมจะมีคำชี้แจงการใช้อย่างละเอียดและมีครูหรือผู้ปกครองคอยให้คำแนะนำเพิ่มเติม

3. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มผสม เป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บางผู้เรียนศึกษา ความรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคลและบางขั้นตอนผู้เรียนศึกษาความรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่มในชุดกิจกรรมแต่ละชุดจะมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่องที่จะสอน มีกิจกรรม สื่อและการวัดผลประเมินผล โดยจัดเอาไว้เป็นชุดๆ เพื่อให้ผู้สอนใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

4. องค์ประกอบของชุดกิจกรรม ดาววิภา มีบุญ (2558: 20-21) ได้สร้างชุดกิจกรรมที่มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คู่มือครู จัดทำเป็นเล่ม โดยมีส่วนประกอบดังนี้

1.1 ชื่อกิจกรรม

1.2 คำชี้แจง

- บทบาทครู

- บทบาทผู้ช่วยสอน

- บทบาทผู้เรียน

- แผนผังการจัดชั้นเรียน

1.3 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- แผนฝึกอบรมผู้ช่วยสอน

- แผนการจัดกิจกรรมโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคเพื่อนช่วยสอน

1.4 สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย เฉลยกิจกรรม เฉลยแบบฝึกหัด และเฉลยแบบทดสอบท้ายชุดกิจกรรมการเรียนรู้

2. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน จัดทำเป็นเล่ม โดยมีส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

2.1 ชื่อกิจกรรม

2.2 คำชี้แจง เป็นส่วนอธิบายจุดมุ่งหมายหลักของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดนั้น

2.3 จุดประสงค์ การเรียนรู้ คือสิ่งที่ผู้เรียนต้องทำได้หลังจากที่ได้ศึกษาเรียนรู้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดนั้นแล้ว

2.4 เวลาที่ใช้ เป็นเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการเรียนรู้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ชุดนั้น

2.5 บทบาทครู เป็นส่วนที่ระบุว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดนั้นครูมีบทบาทอย่างไร

2.6 บทบาทผู้ช่วยสอน เป็นส่วนที่ระบุว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดนั้นผู้ช่วยสอนมีบทบาทอย่างไร

2.7 บทบาทผู้เรียน เป็นส่วนที่ระบุว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดนั้นผู้เรียนมีบทบาทอย่างไร

2.8 แผนผังการจัดชั้นเรียน เป็นแผนผังการจัดโต๊ะเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดนั้น

2.9 กิจกรรมการเรียนรู้

2.10 เนื้อหาสาระ เป็นส่วนที่เสนอเนื้อหาความรู้ให้นักเรียน

2.11 กิจกรรม เป็นส่วนที่ให้นักเรียนปฏิบัติขณะเรียน

2.12 แบบฝึกหัด เป็นส่วนที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติหลังเรียน

2.13 แบบทดสอบท้ายชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลความรู้ของนักเรียนหลังจากได้ศึกษาเนื้อหาทั้งหมดของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดนั้นเรียบร้อยแล้ว โดยจะมีแบบทดสอบท้ายชุดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละชุด

3. เครื่องมือประกอบการสร้างเรขาคณิต ได้แก่ วงเวียน สันตรงดินสอ ยางลบ ฯลฯ

5. ขั้นตอนของการสร้างชุดกิจกรรม

ระติยา อังคระณี (2557: 25 - 26) ได้สรุปขั้นตอนในการสร้างชุดกิจกรรมซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาสาระของวิชาและประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อจะนำมาเป็นข้อมูลในการทำชุดกิจกรรม

2. เมื่อศึกษาเนื้อหาสาระและแบ่งหน่วยการเรียนรู้แล้ว ต้องพิจารณาว่าจะทำชุดกิจกรรมแบบใดจึงจะเหมาะสมกับเนื้อหาและประสบการณ์ของผู้เรียน

3. กำหนดหน่วยการเรียนรู้ โดยเจาะจงเนื้อหาว่าสอนเรื่องใด เพื่อให้ผู้เรียนได้อะไร และความคิดรวบยอดอย่างไร

4. กำหนดความคิดรวบยอดและหลักการ ให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้และหัวเรื่องการวัดเชิงพฤติกรรมหรือไม่อย่างไร และสามารถตรวจสอบได้หลังจากใช้ชุดกิจกรรม

5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้สอดคล้องกับความคิดรวบยอดโดยชี้ได้ว่าเป็นหลักการ

6. นำผลการเรียนรู้ที่คาดหวังมาวิเคราะห์ เพื่อหากิจกรรมที่เหมาะสมในการวัดผล ประเมินผลและสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

7. จัดกิจกรรมและเรียงลำดับกิจกรรมของแต่ละหัวข้อ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ นั้นมีความต่อเนื่องและเป็นผล ซึ่งกันและกัน

8. เลือกผลิตสื่อการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับกิจกรรม

9. การประเมินผลเพื่อหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมหลังจากใช้ชุดกิจกรรมว่ามี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือไม่ อย่างไร

10. ใช้ชุดกิจกรรม โดยมีขั้นตอนคือให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียนชั้นนำเข้าสู่บทเรียนขั้นประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นสรุปผลการสอนและทำแบบทดสอบหลังเรียน เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้

ดาววิภา มีบุญ (2558: 24-25) สรุปขั้นตอนในการสร้างชุดกิจกรรม ดังนี้

1. กำหนดหมวดหมู่ เนื้อหาและประสบการณ์

2. กำหนดหน่วยการสอนและหัวเรื่อง โดยแบ่งเนื้อหาวิชาออกเป็นหน่วยการสอน แล้วกำหนดหัวข้อเรื่องออกมาเป็นหน่วยการสอนย่อย

3. เขียนจุดประสงค์ในการจัดการสอน ควรเขียนเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4. กำหนดหลักการและความคิดรวบยอด ที่สอดคล้องกับหน่วยและหัวข้อเรื่อง โดยสรุปรวมแนวคิดสาระและหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้

5. กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับหัวข้อเรื่อง โดยต้องมีเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ทุกครั้ง

6. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นแนวทางเลือกและผลิตสื่อการเรียนการสอนซึ่งสื่อการเรียนการสอนบางชนิดอาจมีผู้จัดทำไว้แล้วผู้สอนอาจนำมาปรับปรุงดัดแปลงใหม่ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่ต้องการสอน ได้ แต่ในกรณีที่ไม่มีสื่อที่ตรงตามจุดประสงค์ที่จะสอนครูผู้สอนต้องสร้างสื่อการเรียนการสอนใหม่ ซึ่งต้องใช้เวลามาก

7. กำหนดแบบประเมินผล ต้องประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมโดยใช้แบบทดสอบอิงเกณฑ์ซึ่งประกอบด้วยแบบทดสอบวัดพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนแบบทดสอบย่อยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

8. หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นการประกันว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพในการสอน

9. การใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นขั้นนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ซึ่งจำเป็นต้องการตรวจสอบและปรับปรุงตลอดเวลา

จากการศึกษาขั้นตอนในการสร้างชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียนข้างต้น ได้วิเคราะห์หลักการ และเหตุผลทำให้ได้ขั้นตอนที่เหมาะสม เนื่องจากมีกระบวนการสร้างชุดกิจกรรมการจัดการชั้นเรียนเป็นขั้นตอน และสมบูรณ์ครบถ้วน ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร และเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดหน่วยการเรียนรู้
3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้วิชา เพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
4. ออกแบบชุดกิจกรรม พร้อมกำหนดการประเมินผล
5. ทดลองหาประสิทธิภาพ

6. ประโยชน์ของชุดกิจกรรม

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2551: 21) กล่าวถึงประโยชน์ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ว่า

1. ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถในการศึกษาความรู้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการฝึกทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะการอ่าน และสรุปความรู้อย่างเป็นระบบ
2. การทำแบบฝึกหัด แบบฝึกทักษะการเรียนรู้ และแบบฝึกทักษะการคิดท้ายชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนรู้จักคิดเป็นแก้ปัญหาเป็น สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดโดย สมศ.
3. ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง จากการที่ผู้เรียนทำตามคำสั่งในขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ การตรวจแบบฝึกหัด แบบฝึกทักษะการเรียนรู้ หรือในงานด้วยตนเองนั้น ทำให้ผู้เรียนรู้จักฝึกฝนตนเองให้ทำตามกติกา

4. ผู้เรียนรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เป็นการฝึกความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย

5. การใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถศึกษานอกเวลาเรียนได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบของผู้สอนที่เอื้อต่อการศึกษด้วยตนเอง

ระติยา อังคระษี (2557: 33) ได้สรุปว่าชุดกิจกรรมเป็นสื่อการเรียนการสอนที่กระตุ้น ความสนใจของผู้เรียนต่อสิ่งที่กำลังศึกษา เนื่องจากการใช้ชุดกิจกรรมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็น ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้จักทำงานร่วมกันและผู้เรียนยังได้ รู้จักวิธีการศึกษด้วยตนเอง โดยการปฏิบัติกิจกรรมที่จัดเตรียมไว้ในชุดกิจกรรมนั้น นอกจากนี้ ยังสร้างความพร้อม ความมั่นใจแก่ผู้สอนและยังสามารถแก้ปัญหาการขาดครูอีกด้วย

สภาพร บุตรไสย์ (2558: 40) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในหลาย ด้านด้วยกัน กล่าวคือ ชุดกิจกรรมได้ช่วยสร้างความสนใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักการคิดเป็น แก้ปัญหาเป็นและสรุปความรู้ได้อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ชุดกิจกรรมได้ช่วยแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียนจึงสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพฝึกความรับผิดชอบต่อตนเองและชุมชน ทำให้เกิดการการเรียนรู้แบบต่อเนื่องและยั่งยืน

2.6 การจัดการชั้นเรียน

ความหมายของการจัดการชั้นเรียน

การจัดการชั้นเรียน ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า(Classroom Management) มีการให้ความหมายไว้ ดังนี้ (Clifford, 1997 และศศิธร ชันติธรากร, 2551)

Kounin (1970) การจัดการชั้นเรียน เป็นการจัดการบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องเป็นผู้จัดบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการดำเนินการสอบที่ราบรื่น มีเทคนิควิธีที่หลากหลายน่าสนใจ รวมไปถึงการสร้างระเบียบวินัยและการควบคุมห้องเรียน

Brophy (2003) กล่าวถึง การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูสร้างและคงสภาพสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

Burden and Byrd (2003) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของครูในการออกแบบสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2556) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและส่งเสริมให้การสอนมีประสิทธิภาพรวมถึงการจัดการ

กิจกรรมที่เสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละบทเรียน นอกจากการจัดการชั้นเรียนยังรวมถึงการใช้เวลาของครูให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดและการจัดที่นั่งของนักเรียน โดยจะต้องจัดให้ครูสามารถมองเห็นนักเรียนทั่วทุกคนและมีช่องว่างพอที่จะให้ครูเข้าถึงตัวนักเรียนได้และสื่ออุปกรณ์ต่างๆ จะต้องจัดให้ครูสามารถใช้ได้สะดวก Doyle (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการชั้นเรียน ซึ่งพบว่าการจัดบริหารจัดการชั้นเรียนนั้นไม่สามารถหาข้อสรุปได้ว่ารูปแบบใดดีที่สุดเพราะการบริหารจัดการชั้นเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ครูควรจัดโดยคำนึงถึงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ นักเรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียนเป็นวิธีการปฏิบัติของครูในการบริหาร การดูแลสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมสัมพันธภาพที่ระหว่างครูกับนักเรียนครอบคลุมตั้งแต่การจัดบรรยากาศทั้งอารมณ์และสังคม การจัดการเรียนการสอนและการปรับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็กนักเรียนเพื่อให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการจัดการชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 24(5) (กระทรวงศึกษาธิการ 2553) กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนในหมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ระบุไว้ซึ่งมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 4 ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ประกอบวิชาชีพครู ข้อที่ 6 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ และบริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐาน การปฏิบัติงานในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของนักเรียน และบุคลากร รวมถึงการเป็นผู้นำ การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือต้องตัดสินใจปฏิบัติงาน คือต้องตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่นักเรียนและสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนในทุกสถานการณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนในบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทยได้อย่างชัดเจน

สันติ บุญภิรมย์ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารจัดการชั้นเรียนเนื่องจากชั้นเรียนเป็นสถานที่ที่นักเรียนใช้เวลาอยู่เป็นส่วนใหญ่ในการเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียนจึงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดความรู้สึกและเรียนรู้ในสิ่งที่ครูสอน เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียน
2. เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนและครู นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ในแต่ละวิชา
3. เป็นการสร้างบรรยากาศของความปลอดภัยในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ป้องกันสิ่งรบกวนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย พร้อมทั้งทำกิจกรรมต่างๆ และพัฒนาทักษะได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการชั้นเรียน เป็นการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนเพื่อกระตุ้นส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ รวมถึงการแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จต่อการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเด็กได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

การบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ

Burden and Byrd (2003) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ลักษณะ

1. การเลือกรูปแบบแนวคิดของการบริหารจัดการชั้นเรียนและการสร้างระเบียบวินัย (Select a philosophical model of classroom management and discipline) มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอรูปแบบของการบริหารจัดการชั้นเรียนและการสร้างระเบียบวินัย เช่น การสอนด้วยความรักและการใช้เหตุผล การเรียนรู้แบบร่วมมือ การฝึกให้เกียรติผู้อื่นและการฝึกให้เกิดความมั่นใจ การบริหารจัดการชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสามารถควบคุมชั้นเรียนได้มากขึ้น

ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ นั้นมีประโยชน์ต่อครู เพราะแนวคิดต่างๆ ได้อธิบายเกี่ยวกับพื้นฐานในการวิเคราะห์ ความเข้าใจ และการบริหารจัดการในพฤติกรรมของนักเรียนและครูในการทำความเข้าใจหลักของทฤษฎี ครูจะสามารถประเมินสถานการณ์และเลือก รูปแบบแนวคิดมาปรับใช้ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความเชื่อของครูเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียน

2. การจัดสภาพแวดล้อม โต๊ะเรียน สื่อการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ ในชั้นเรียนจะถูกจัดให้ (Organize the physical environment) มีผลต่อการเรียนการสอนและมีผลต่อการจัดระเบียบชั้นเรียนในการสร้างสรรค์ชั้นเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพครูจะต้องจัดให้มีช่องว่างระหว่างกัน ขั้นตอนแรกครูจะต้องจัดพื้นที่สำหรับโต๊ะเรียนและโต๊ะของครู ชั้นวาง หนังสือ ตู้และสถานที่สำหรับจัดกิจกรรม ขั้นตอนที่สองครูจะต้องจัดอุปกรณ์ต่างๆ ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือสำหรับการสอน อุปกรณ์หรือสื่อการสอนที่ใช้อย่างน้อยๆ หรืออุปกรณ์ที่เคยใช้และลำดับสุดท้ายครูจะต้องจัดทำป้ายนิเทศและตกแต่งผนังห้องเรียน ในการใช้พื้นที่ต่างๆ เกิดจากการตัดสินใจว่าครูจะจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน

3. การดูแลความประพฤติของนักเรียน (Manage student behavior) ข้อตกลงในชั้นเรียน จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในชั้นเรียนและนำมาจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การเข้าใจ กฎระเบียบและ ขั้นตอนการทำงานจะช่วยในการจัดการเรียนการสอนและการจัดระเบียบนักเรียน ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กฎระเบียบจะเป็นเครื่องมือช่วยจัดการในพฤติกรรมของนักเรียนทั้งในรูปแบบของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ก่อวุ่นวาย การทำงานที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการระบุภาระงานที่ชัดเจนในชั้นเรียน เช่น การควบคุมขั้นตอนการทำงาน

เมื่อเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น ครูจะต้องตอบสนองพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อนักเรียนในการที่จะรักษาความเป็นระเบียบในชั้นเรียนในการที่ควบคุมชั้นเรียน ครูจะต้องสอนสาธิต ส่งเสริมและจะต้องกำหนดกระบวนการทำงานและกิจวัตรของนักเรียนตั้งแต่เริ่มต้นปีการศึกษาการบริหารจัดการชั้นเรียนจะประสบความสำเร็จเมื่อครูดูแลกิจกรรมในชั้นเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งนักเรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจระบบของชั้นเรียน

4. การสร้างให้เกิดสิ่งแวดล้อมของการเคารพและการเรียนรู้การสร้างสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ (Create a respectful, supportive learning environment) ให้เกิดความพึงพอใจสามารถทำได้หลายวิธี แต่การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญมาก ขั้นตอนแรกครูจะต้องสร้างให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบในชั้นเรียน โดยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความภูมิใจในตนเอง และการสร้างความเป็นกลุ่มพฤติกรรมดังกล่าวจะช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมให้นักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและสะดวกสบาย ดังนั้นครูควรจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการสอนและการเรียนรู้ขั้นตอนที่สองครูควรให้ความใส่ใจในพฤติกรรมความตั้งใจเรียนของนักเรียน โดยการฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ดูแลความประพฤติและชื่นชมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และขั้นตอนที่สาม การวางแผนที่ครอบคลุมสามารถที่จะพัฒนาแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียนได้ รวมถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างการมอบหมายงานผลที่ได้รับและการประเมินผล งานวิชาการและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในขั้นตอนท้ายสุดครูสามารถสร้างชั้นเรียนที่เกิดการเคารพซึ่งกันและกันสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เมื่อครูมีความเข้าใจถึงความหลากหลายของนักเรียน

5. การบริหารจัดการและการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน (Manage and facilitate instruction) บทเรียนจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการบริหารจัดการชั้นเรียน และครูมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวเมื่อทำการวางแผนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความเข้มข้นของเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา ซึ่งส่งผลต่อทักษะทางวิชาการของนักเรียน

บทบาทของครูในการจัดระเบียบชั้นเรียนควรเริ่มต้นตั้งแต่ต้นปีการศึกษาจนสิ้นสุด ปีการศึกษา ซึ่งรวมถึงการเข้าชั้นเรียน การแนะนำแนวทางการจัดสรรทรัพยากรในชั้นเรียนการดูแล

กิจกรรมในชั้นเรียน การสรุปบทเรียนและการสิ้นสุดการเรียนการสอน จากข้อมูลข้างต้นเป็นทักษะการบริหารจัดการที่จะช่วยให้ครูสามารถจัดการและอำนวยความสะดวกให้กับชั้นเรียนได้รับอิทธิพลจากการจัดระเบียบชั้นเรียน

6. การส่งเสริมให้ชั้นเรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข (Promote classroom safety and wellness) นักเรียนจำเป็นต้องเกิดความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจเพื่อที่พวกเขาจะได้ตั้งใจเรียนอย่างเต็มศักยภาพ กลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการพฤติกรรมของนักเรียน การสร้างให้เกิดการสนับสนุนในชั้นเรียนและการบริหารจัดการองค์ประกอบในชั้นเรียนให้เกิดความปลอดภัยและมีความสุข นอกจากนี้ครูยังจะต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้งในชั้นเรียนจัดระเบียบในชั้นเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ซึ่งช่วยทำให้เกิดเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งและจัดการอารมณ์เพื่อการแก้ปัญหา

7. การปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน (Interact with colleagues, parents and others to achieve classroom management objectives) เพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้ปกครองนั้นจะช่วยให้การจัดระเบียบชั้นเรียนและช่วยให้นักเรียนยอมรับการสนับสนุนและรับการชี้แนะจากครูมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดการควบคุมตนเองของนักเรียนในชั้นเรียน นอกจากนี้ครูจำเป็นต้องปรึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดของนักวิชาการต่างๆเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้คิดทฤษฎีการจัดการชั้นเรียน ขอยกตัวอย่างสรุปแนวคิดต่างๆดังนี้

การบริหารจัดการชั้นเรียนการจัดการเรียนรู้แบบวอลดอร์ฟ Rudolph (1919)

ดร.รูดอล์ฟ สไตเนอร์ กล่าวถึง การส่งเสริมการเรียนรู้โดยเน้นให้เด็กเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มากกว่าการสอนหนังสือ โดยครูในแนวคิดแบบวอลดอร์ฟนั้นต้องเข้าใจเด็กตามธรรมชาติ (Natural Childhood) และภาวะกึ่งฝัน (Dreamy stated) ที่มีอยู่ในวัยเด็ก ซึ่งเป็นการปะปนกันระหว่างโลกแห่งความฝันและโลกแห่งความจริง ดังนั้นการศึกษาจึงควรเป็นการปลูกเด็กให้ตื่นขึ้นอย่างช้าๆ บนโลก โดยการเชื่อมโยงเด็กกับโลกแห่งความจริงทีละน้อย ผ่านการเตรียมสิ่งแวดล้อมห้องเรียน อาคารสถานที่ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ และของเล่นของเด็ก รวมถึงการนำพลังธรรมชาติของโลก เช่น ดิน น้ำ ลม ไฟ มาประสานในการจัดกิจกรรม เพื่อให้เด็กได้เข้าถึงธรรมชาติอันแท้จริงของโลก แนวคิดแบบวอลดอร์ฟนั้น ให้ความสำคัญกับพัฒนาการของมนุษย์

รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนของ Dreikurs (1992)

จะเน้นสิทธิเสรีภาพของ นักเรียน วินัยในชั้นเรียนครูจะต้องเป็นผู้เสริมสร้างให้นักเรียนสร้างขึ้น สร้างให้นักเรียนมีความ มั่นใจในตนเอง ครูจะคอยชี้แนะความคิดของผู้เรียนที่มีเป้าหมายผิดให้เข้าใจได้ถูกต้อง แนวคิดนี้ จะเน้นความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน มีความเหมาะสมกับการนำมา

ปรับใช้ในการบริหารจัดการ ชั้นเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา เพราะจะทำให้ผู้เรียนเป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนได้ตระหนัก และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในความเป็น นักเรียน

รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนของ Gordon(1991)

เป็นการบริหารจัดการในชั้นเรียนที่ไม่ได้เน้นกฎกติกาในห้องเรียน หากแต่เป็นการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันระหว่างครูกับนักเรียน การใช้ I-message เป็นการช่วยให้ฝ่ายหนึ่งได้รับความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่งได้ดีขึ้น ครูและนักเรียนร่วมตกลงกติกาต่าง ๆ กันก่อนดำเนินการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อที่จะทำให้บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น แนวคิดนี้มีประโยชน์คือจะส่งผลให้ครูไม่ยึดติดกับอำนาจในชั้นเรียนจนเกินไป หากมีปัญหาเกิดขึ้นจะการใช้การพูดคุยเป็นหลัก นอกจากนี้ผู้เรียนจะเป็นบุคคลที่ใฝ่เรียนรู้ กล้าแสดงความคิดเห็น การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนจะเป็นความร่วมมือระหว่างครูและผู้เรียนเป็นหลัก และการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของนักเรียนเป็นสำคัญ

รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนของ Canter (1992)

เป็นแนวคิดที่เน้นระเบียบวินัยในชั้นมีความเข้มงวดสูง การจัดการในชั้นเรียนจะยึดที่ตัวครูเป็นหลัก ครูต้องมีความเด็ดขาดสามารถจัดการกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมในเชิงลบได้ พฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนต้องอยู่ในกรอบที่กำหนด ครูต้องมีความรู้ด้านสิทธิพื้นฐานของนักเรียนในการอยู่ในห้องเรียนเป็นอย่างดี การบริหารจัดการห้องเรียนโดยใช้แนวคิดของ Canter เหมาะสำหรับห้องเรียนที่นักเรียนขาดความเป็นระเบียบวินัย มีความก้าวร้าว ขาดความพร้อมในการเรียนจำเป็นต้องได้รับการฝึกอย่างเข้มงวด แนวคิดการจัดการชั้นเรียนของ Canter นี้จะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีเหตุผล มีความตระหนักในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง

แนวคิดการบริหารจัดการชั้นเรียนของ Albert (2003)

เป็นแนวคิดการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เน้นความเป็น ประชาธิปไตยในห้องเรียน ยึดที่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก การดำเนินกิจกรรมหลาย ๆ อย่างต้องรับฟังถึง เหตุผลซึ่งกันและกันระหว่างครูและนักเรียน (Hand-joined) เมื่อนักเรียนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในสิทธิที่ผู้เรียน และได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเกี่ยวกับการศึกษา ของพวกผู้เรียนแล้ว จะทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมไปในเชิงให้ความร่วมมือและตั้งใจจนบรรลุ ความสำเร็จ ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในตัวผู้เรียน ประโยชน์ในแนวคิดดังกล่าวจะ สามารถนำไปใช้กับการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบผู้เรียนมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ กล้าแสดงความคิดเห็น แนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้กับโรงเรียนในระดับ มัธยมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

แนวคิดการจัดการชั้นเรียนของ Kounin (1970)

Jacob Kounin (1970) เกิดที่ Cleveland เมือง Ohio ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1912 จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย Iowa State University และได้ใช้ชีวิตเป็นศาสตราจารย์สอน

จิตวิทยาการศึกษาที่มหาวิทยาลัย Wayne State University และเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงด้านการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลของการจัดการชั้นเรียนที่มีต่อพฤติกรรมนักเรียน โดยได้ทำวิจัยในด้านนี้ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับมหาวิทยาลัย

Kounin ได้ทำการบันทึกพฤติกรรมการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนเป็นร้อยๆ ภาพจากการวิเคราะห์พฤติกรรมชั้นเรียนจากเทปบันทึกและการสังเกตชั้นเรียน ได้ข้อสรุป เทคนิคการจัดการชั้นเรียนหลากหลายเทคนิคด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชั้นเรียน เพื่อให้การจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลงานวิจัยของ Kounin ได้ถูกตีพิมพ์เป็นหนังสือ เรื่อง “Discipline and Group Management in Classroom” ซึ่งเป็นผลงานชิ้นเอกและมีอิทธิพลต่อการปรับความเข้าใจใหม่ด้านการศึกษาว่าการสอนและความมีระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่ไม่ควรแยกกันและทั้งสองมีอิทธิพลต่อกันและกัน เพราะการสอนที่จะช่วยนักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้นั้น เกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมที่มีระเบียบวินัยอันเป็นปัจจัย สำคัญ ที่จะควบคุมพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามการจัดการชั้นเรียน ตามแนวคิดของ Kounin นั้นให้ความสำคัญกับการจัดการด้านจิตวิทยาเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มากกว่าการแก้ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น

จากการวิจัยการจัดการชั้นเรียน Kounin ได้วิเคราะห์ติดตามผลและพบว่าครูที่สามารถจัดการชั้นเรียนได้ดีและสามารถป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้นั้น จะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้(Clifford, 1997 และศศิธร ชันติธรากร, 2551)

1. ความรอบรู้ (Withitness) หมายถึง ครูตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกส่วนของชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องแม้กระทั่งในขณะที่ครูทำงานกับนักเรียนกลุ่มย่อยหรือรายบุคคลและแสดงให้เห็นถึงการติดตามพฤติกรรมของนักเรียน ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาระเบียบวินัยที่อาจจะเกิดขึ้นในชั้นเรียนอย่างไรก็ตามการที่พฤติกรรม withitness จะมีผลต่อการป้องกันปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนได้นั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกของนักเรียนในขณะนั้นว่าครูรับรู้ถึงพฤติกรรมที่เขาแสดงออกหรือไม่ หากนักเรียนมีความเชื่อว่าครูไม่สามารถรับรู้ในสิ่งผิดปกติที่เขา กำลังกระทำพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ก็อาจเกิดขึ้นในชั้นเรียน ดังนั้นครูจะต้องระงับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทันทีที่ที่นักเรียนแสดงออกมา และพยายามให้นักเรียนรู้สึกและมีความเชื่อว่า ครูสามารถติดตามพฤติกรรมของนักเรียนได้ตลอดเวลา

2. แรงกระตุ้น (Momentum) หมายถึงครูมีทักษะในการส่งสัญญาณให้นักเรียนที่กำลังแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อดึงความสนใจของเด็กให้กลับมาอยู่ที่บทเรียน สำหรับชั้นเรียนที่มีบรรยากาศ momentum ครูจะมีทักษะการจัดการชั้นเรียน ดังนี้: ก) ครูสามารถให้บทเรียนดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง ข) ครูสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา ค) ครูสามารถสร้างบรรยากาศให้นักเรียนรู้สึกอยากเกี่ยวกับการเรียนตลอดเวลา ง) ครูสามารถทำให้นักเรียนทุกคนตั้งใจเรียน

3. การทับซ้อน (Overlapping) หมายถึงการจัดการที่ครูสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับผิดชอบต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละคนในขณะเดียวกันในการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้เกิดบรรยากาศการทับซ้อน นอกเหนือที่ได้กล่าวมาแล้ว ครูจะต้องมีความสามารถดังนี้: ก) ครูสามารถรับมือกับปัญหาพฤติกรรมการเรียนรู้ต่างๆ พร้อมกัน ข) ครูไม่จำเป็นต้องหยุดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินการเพื่อไปจัดการกับกิจกรรมอื่นๆ ค) ครูชี้แจงให้กลุ่มดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องก่อนที่จะไปดูแลอีกกลุ่มหนึ่ง

4. ความหลากหลาย (Variety) หมายถึง การเปลี่ยนกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจบทเรียน นอกจากนั้น ความหลากหลายในการสอนของครูอาจแสดงออกในพฤติกรรมต่อไปนี้เช่น ครูแทรกประเด็นที่หลากหลายเข้า ในเนื้อหาที่กำลังสอน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากง่ายไปหายาก และไม่ชอบใช้วิธีการสอนวิธีเดียว

5. ความท้าทาย (Challenge) หมายถึงการมอบหมายงานที่ยากพอที่จะท้าทายความสามารถของนักเรียน และเป็นงานที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม Clifford (1997) กล่าวว่า งานที่มีความท้าทายสามารถก่อให้เกิดความรู้สึกของความสำเร็จมากกว่างานที่เป็นกิจวัตรประจำ และการมอบหมายงานที่มีความท้าทายเหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนแต่ละคนไม่ใช่สิ่งที่ยากเพราะงานเดียวกันอาจจะยากสำหรับบางคนแต่อาจจะง่ายสำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่ง

6. Smoothness (ความราบรื่น) หมายถึง ครูสามารถเปลี่ยนหัวข้อ เรื่องที่สอนหรือเปลี่ยนกิจกรรมในระหว่างบทเรียนด้วยความราบรื่นและต่อเนื่องโดยไม่สะดุด ลัดดา บุญทรง (2547) อธิบายครูที่สามารถแสดงพฤติกรรม smoothness ว่า เป็นครูที่มีความสามารถที่จะรักษาระดับความสนใจและความใส่ใจในบทเรียนที่ครูกำลังสอนอย่างราบรื่น โดยสามารถที่จะเปลี่ยนกิจกรรมต่างๆ ที่ครูสอนโดยไม่รบกวน หรือทำลายความสนใจของนักเรียน

Kounin ได้เสนอกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียนที่หลากหลายที่สามารถช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และช่วยป้องกันการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในชั้นเรียน Charles (2005) กล่าวว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างวิธีการจัดการชั้นเรียนและการควบคุมพฤติกรรมตามที่ Kounin ได้เสนอนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของคำถามที่ว่าวิธีการสอนหรือการจัดการชั้นเรียนอย่างไรจะมีผลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (misbehavior) และ Kounin ได้เสนอแนะว่าวิธีทางที่ดีที่สุดในการรักษาระเบียบวินัยในชั้นเรียนนั้น คือ การทำให้นักเรียนเกิดความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

ดังนั้นจากหลายทฤษฎี เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีการจัดการชั้นเรียนของ Kounin ถือว่าเป็นทฤษฎีแรกที่ใช้หลักการบูรณาการวิธีการสอนกับระเบียบวินัยในชั้นเรียน ซึ่งรูปแบบหลักของการจัดการชั้นเรียนของครูนั้น คือ การที่ครูทำการจัดการมีการเตรียมตัวและใช้วิธีการจัดการพฤติกรรมเชิงควบคุมสถานการณ์ โดยเน้นให้นักเรียนเกิดความพัวพันกับการเรียนและยับยั้งการแสดงออกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการที่จะบรรลุเป้าประสงค์นี้ได้ ครูจำเป็นต้องใช้หลักการจัดการชั้นเรียนตามกล่าวมา

2.7 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ความหมายของพฤติกรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 573) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อความคิดของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในจิตใจและภายนอก อาจทำไปโดยรู้ตัว ไม่รู้ตัว อาจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ผู้อื่นอาจสังเกตกระทำนั้นได้และสามารถใช้เครื่องมือทดสอบได้

Allen และ Santrock (1993 : 8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ทุกๆ สิ่งที่บุคคลทำซึ่งสามารถสังเกตได้โดยตรงหรืออยู่ในกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้สึกและแรงขับ ซึ่งเป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง

ภานุวัฒน์ ศิวะสกุลราช (2550 : เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถ้าเป็นการแสดงออกทางด้านร่างกายก็จะแสดงออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น เดิน วิ่ง นอน กระโดด แต่ถ้าเป็นการแสดงออกทางกระบวนการของจิตใจก็จะไม่แสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนซับซ้อนอยู่ในจิตใจ เช่น ความคิด ความรู้สึก หรือแรงจูงใจ เมื่อไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงก็ต้องอาศัยการคาดเดาสรุปเอาจากการกระทำที่สามารถสังเกตได้

จากความหมายของพฤติกรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมหมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของจิตใจทั้งภายในและภายนอก เป็นการกระทำเพื่อสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นสังเกตและใช้เครื่องมือทดสอบได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของวัยรุ่น (เนตรนภา สุรสรณ์. 2557 : 35 - 44)

1. การอบรมเลี้ยงดู เป็นการสื่อความหมายต่อเด็กทั้งด้านความรู้สึกและอารมณ์ของ ผู้กระทำ ผู้เลี้ยงดูสามารถจะให้รางวัลหรือลงโทษเด็กได้ ถ้าเด็กได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีและถูกต้อง เด็กก็จะมีความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย ซึ่งจะช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ง่ายขึ้น แต่ในทางกลับกันหากเด็กได้รับการเลี้ยงดูที่ใช้ความรุนแรง เด็กจะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวและต่อต้านสังคม การอบรมเลี้ยงดูจึงมีผลโดยตรงต่อพัฒนาการรวมถึงพฤติกรรม ของเด็กในอนาคตด้วย

วิธีการอบรมเลี้ยงดู Roger (1972 : 203-211) ได้แบ่งประเภทของการอบรมเลี้ยงดูที่มีอิทธิพล ต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง การทำให้เด็กมีความรู้สึกว่ามันเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม ไม่ตามใจ เข้มงวดจนเกินไป บิดามารดาให้ความรัก ความอบอุ่น มีเหตุผล ยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของบุตร ส่งเสริมให้บุตรมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. การอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความคุ้มครองมากเกินไป (Overprotection) หมายถึง วิธีการปฏิบัติของบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่ทำให้บุตรมีความรู้สึกว่ามันเองไม่ได้รับอิสระเท่าที่ควร ไม่ได้ทำ

ในสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือทำอะไรด้วยตนเอง ต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่ถูกกำหนดไว้ ถูกควบคุม และอยู่ในสายตาหรือคุ้มครองป้องกันให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นเด็กอยู่เสมอ

3. การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (Rejection) หมายถึง วิธีการปฏิบัติของบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่ทำให้บุตรรู้สึกว่าคุณถูกเกลียดชัง ไม่ได้รับการเอาใจใส่ ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือให้คำแนะนำช่วยเหลือเท่าที่ควร มักใช้วิธีวิจารณ์ ตำหนิ ลงโทษที่รุนแรง ปราศจากเหตุผล ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเองและปล่อยปละละเลยความเป็นอยู่

Hurlock (1956) ได้แบ่งการอบรมเลี้ยงดูออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดูแบบเผด็จการ (Authoritarian Method) หมายถึง การที่ผู้เลี้ยงดูใช้กฎเกณฑ์หรือระเบียบเข้มงวดหรือให้เด็กมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ โดยไม่มีการอธิบาย เหตุผลใด ๆ ทั้งสิ้น ถ้าเด็กไม่สามารถปฏิบัติตามได้จะถูกลงโทษอย่างรุนแรง แต่ถ้าเด็กปฏิบัติตาม ต้องการก็ไม่ได้รับคำชมเชยหรือมีบ้างเพียงเล็กน้อย

2. การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย (Democratic Method) หมายถึง วิธีที่ผู้เลี้ยงดูให้ความสำคัญกับการอธิบายและให้เหตุผลเพื่อให้เด็กเข้าใจว่าทำไมเขาถึงถูก คัดหวังให้ทำพฤติกรรมหนึ่งมากกว่าอีกพฤติกรรมหนึ่งและเมื่อเด็กสามารถทำพฤติกรรมที่ต้องการ หรือแสดงว่าพยายามทำ บิดามารดาอาจให้รางวัลด้วยการให้การยอมรับ ส่วนการลงโทษจะใช้ต่อเมื่อเด็กตั้งใจที่จะปฏิเสธ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และจะให้การลงโทษที่ไม่รุนแรง

3. การเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (Permissive Method) วิธีนี้อาจจะถือว่าไม่ใช่

วิธีการอบรมเลี้ยงดูที่แท้จริง เพราะเด็กเรียนรู้ด้วยวิธีการลองผิดลองถูกด้วยตนเองมากกว่าจะเรียนรู้จากคำแนะนำของผู้เลี้ยงดู เมื่อเด็กพบว่าพฤติกรรมใดก็ตามที่ไม่ได้รับการยอมรับ เขาจะเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่หรือความพฤติกรรมนั้นไว้นกว่าเขาจะพบพฤติกรรมใหม่ ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความพึงพอใจให้ตัวเองแล้วยังทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย

จากวิธีการอบรมเลี้ยงดูข้างต้น สรุปได้ว่า การอบรมเลี้ยงดูแต่ละอย่างมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป หากเลี้ยงดูแบบใช้ความรุนแรงเด็กก็จะมีพฤติกรรมก้าวร้าว ชอบความรุนแรง หากเลี้ยงดูแบบใช้หลักเหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ เด็กก็จะเติบโตมามีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับของบุคคลรอบข้าง

2. ครอบครัว เป็นสิ่งที่อยู่ในทุกสังคม เป็นสถาบันที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นตัวกำหนดสิทธิและหน้าที่ที่สมาชิกมีต่อกันและที่สมาชิกมีต่อสังคม และยังเป็นตัวกำหนดมาตรฐาน ความประพฤติของมนุษย์อีกด้วย ดังนั้นครอบครัวจึงเป็นสถาบันพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะทำหน้าที่ให้ชีวิตแก่สมาชิกและให้การเลี้ยงดู ให้ดำรงชีวิตอยู่รอด ตลอดจนการให้การศึกษา อบรมเพื่อให้เติบโตเป็นคนดีและมีคุณภาพ การอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสม การประพฤติตัวที่ดีของพ่อแม่ จะเป็นแบบอย่างให้ลูกลอกเลียนแบบไปเป็นบุคลิกภาพของตนต่อไปในอนาคต ถ้าสมาชิกในครอบครัวมี

ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รัก ห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน ครอบครัวก็จะมีความมั่นคงและเข้มแข็ง ลูก ๆ ก็ไม่ต้องออกไปแสวงหาความรักความอบอุ่นนอกบ้าน โดยเฉพาะไปมั่วสุมกับเพื่อนและประพฤติดัวไม่เหมาะสม เช่น ลักขโมย ดิฉยาสเสพติด จึงถือว่าครอบครัวมีบทบาทที่สำคัญที่ต้อง ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยเริ่มจากการสร้างความรัก ความอบอุ่นแก่สมาชิกในครอบครัว ผู้เป็นหัวหน้าครอบครัวจำเป็นต้องรับผิดชอบในความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว การพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ จึงช่วยคุ้มครองป้องกันให้ความปลอดภัยแก่สมาชิกครอบครัว เพื่อสนองต่อสังคม บิดา มารดาทำหน้าที่อบรมสั่งสอนสมาชิกในครอบครัว เพื่อความสงบเรียบร้อยของหมู่คณะ (สุพัตรา สุภาพ. 2546: 16)

พฤติกรรมของนักเรียนจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนเป็นพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมาทางพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านรวมกัน ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (วิโรจน์ ศรีโสภา และคณะ. 2544: 4 - 17)

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นการแสดงออกทางด้านการเรียนรู้ ได้แก่ความสนใจในการเรียน รักการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้คือ การมาโรงเรียน การเข้าเรียน การร่วม กิจกรรม การส่งงานในรายวิชาต่างๆอย่างสม่ำเสมอชอบค้นคว้า ตัวบ่งชี้คือ การเข้าห้องสมุด การซักถามครู อาจารย์ การอ่านตำราวิชาการต่าง ๆ

2. จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นการแสดงออกทางด้านความคิดด้านจิตใจ ได้แก่

2.1 การมีเจตคติต่อการเรียน ตัวบ่งชี้คือ การเข้าเรียนตามกำหนดเวลาในตารางเรียน

2.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้คือ การรู้จักคิดทำในสิ่งที่แปลกใหม่ เป็นประโยชน์ มีคุณค่าด้านใดด้านหนึ่งรวมทั้งไม่ทำความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น

2.3 ความอดทนอดกลั้น คือ การรู้จักข่มจิตใจรอเวลาเพื่อให้โอกาสแก่ผู้อื่น หรือสิ่งอื่นได้เกิดความพอมในตนเอง ตัวบ่งชี้คือ การเข้าแถวซื้ออาหาร

2.4 ความรับผิดชอบ คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วสามารถปฏิบัติดูแลกิจกรรมนั้น ๆ ไปจนแล้วเสร็จ จนกระทั่งถึงการส่งมอบงานและพอมรับผลแห่งการกระทำที่เกิดขึ้นแห่งตน ตัวบ่งชี้คือการทำงานสำเร็จตามกำหนดเวลา

2.5 ความเสียสละ ตัวบ่งชี้คือ การทำความสะอาดบริเวณเขตรับผิดชอบ การทำความสะอาดห้องของโรงเรียน

2.6 มีนิสัยรักษาความสะอาด ตัวบ่งชี้คือ การดูแลความสะอาดของร่างกาย และเครื่องแต่งกาย การรู้จักทำความสะอาดบริเวณที่ตนทำกิจกรรม เช่น ทำความสะอาดบริเวณรับประทานอาหาร หลังจากรับประทานอาหารแล้วเสร็จ การเก็บเครื่องมือ ทำความสะอาดอุปกรณ์ ทำความสะอาดพื้นในบริเวณปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับทักษะทางช่างต่าง ๆ

2.7 มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัวบ่งชี้คือ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการค้า
ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างลงตัวและสงบสุข

2.8 ความมีมนุษยสัมพันธ์ ตัวบ่งชี้คือ การรู้จักทักทาย สนทนา พูดคุยกับ บุคคลอื่นด้วยความ
ยิ้มแย้มแจ่มใสอย่างมีความสุข

2.9 ความสามัคคี ตัวบ่งชี้คือ ทำกิจกรรมเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง
ไม่มีเรื่องบาดหมางใจกันในหมู่เพื่อนฝูงหรือทีมงาน

2.10 เคารพกฎระเบียบของส่วนรวม ตัวบ่งชี้คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางโรงเรียน
รวมทั้งมติของสภานักเรียน

2.11 รู้จักประหยัด เห็นคุณค่าของทรัพยากร ตัวบ่งชี้คือ การใช้น้ำ ใช้ไฟฟ้า อย่างพอเหมาะ
ไม่เปิดน้ำ เปิดไฟฟ้าทิ้งไว้ การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ

2.12 รู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ตัวบ่งชี้คือ การหากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ทำอยู่ตลอด

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นการแสดงออกทางด้านทักษะทางกายได้แก่

3.1 การทำงานร่วมกัน ตัวบ่งชี้คือ การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การทำงานได้ตามกำหนดเวลา ตัวบ่งชี้คือ การส่งงานตรงตามเวลาที่กำหนด

3.3 การเป็นคนช่างสังเกต สามารถระบุข้อแตกต่างของสิ่งของกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง

3.4 มีความสามารถในการรวบรวมและจัดจำแนกประเภทข้อมูลตัวบ่งชี้ คือ สามารถรวบรวม
ข้อมูลตามกำหนดให้ได้อย่างครบถ้วน และสามารถแยกประเภท จัดหมวดหมู่ของข้อมูลได้อย่างเป็น
ระเบียบมีความสอดคล้องและถูกต้อง

3.5 มีความละเอียดรอบคอบ ตัวบ่งชี้คือ สามารถใช้เครื่องมือ ชั่ง ตวง วัด ได้อย่างถูกต้อง
ตรงตามประเภท และความสามารถของปริมาณที่ต้องการวัด

จากประเภทของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์
แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ พุทธิพิสัย เป็นการแสดงออกด้านการ เรียนรู้ จิตพิสัย เป็นการ
แสดงออกด้านความคิด และทักษะพิสัย เป็นการแสดงออกทางกาย

1. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 22 - 27) ได้ให้ความหมาย ของ
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ว่า พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Undesirable) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็น
ปัญหาของเด็กวัยรุ่น พฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่จะทำให้เด็กปรับตัวต่อชีวิตภายนอกได้ยาก และการมี
พฤติกรรมเช่นนั้นทำให้เด็กขาดความสุขในขณะนั้นหรือในเวลาต่อมา และพฤติกรรมนั้นเป็นที่หนักใจ
หรือขัดต่อบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมหรือสังคม

จากความหมายของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
หมายถึง การปฏิบัติตนที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเสี่ยงต่อการดำเนินชีวิตทั้งตนเองผู้อื่น หรือ
สิ่งแวดล้อม

สาเหตุของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 22 - 27) ได้แบ่งสาเหตุที่ทำให้ นักเรียน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. สภาพสังคม อันได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งในด้านค่านิยมต่าง ๆ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมใหม่เข้ามารวมทั้งสภาพทางเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดการเอาเปรียบและแข่งขันกัน

2. สภาพครอบครัวที่เป็นปัญหา เช่น สภาพที่บิดามารดาต้องแยกกันอยู่เนื่องจากความจำเป็น ด้านอาชีพ ความแตกร้างในครอบครัว การดิ้นรนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทำให้บิดามารดา ไม่มีเวลาที่จะอบรมบ่มจิตใจแก่บุตร

3. สภาพในโรงเรียน โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน แต่เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนนักเรียนเป็นจำนวนมากทำให้ ครูรู้จักนักเรียนแต่ละคนไม่ถ่องแท้ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนส่วนใหญ่เป็นไปอย่างผิวเผิน การพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนจึงไม่มีผลเท่าที่ควร

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งมักปรากฏในหมู่วัยรุ่น

วัยรุ่นเป็นช่วงเวลาของมนุษย์ที่ได้รับการเปรียบว่าเป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต เพราะเป็น ช่วงที่เปลี่ยนจากวัยเด็กมาเป็นวัยผู้ใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา จึงทำให้วัยรุ่นมีความขัดแย้งในใจ หรือเกิดความคับข้องใจ และความเครียดบ่อยๆ จนก่อให้เกิดปัญหา ในวัยรุ่น ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นปัญหาเด่นชัดมีดังนี้

1. พฤติกรรมก้าวร้าว

ความหมายของพฤติกรรมก้าวร้าว

สุพัตรา พันธูร (2546 : 8) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมก้าวร้าว คือ การแสดงออกในรูป ของคำพูดและการกระทำที่รุนแรง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการทำร้ายผู้อื่นให้ได้รับ อันตราย เกิดความเสียหายทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงทรัพย์สินต่าง ๆ โดยเจตนา เพื่อขจัดความคับ ข้องใจ ความโกรธ ความเกลียด ความไม่พอใจต่าง ๆ ที่มีต่อผู้อื่นหรือสิ่งรอบตัว

ชนิตา เกตุอำไพ (2549 : 15) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมก้าวร้าว คือ การแสดงออกใน รูปของคำพูดและการกระทำ เพื่อระบายความคับข้องใจ ความโกรธ ความเครียดของตนเอง ความรู้สึกไม่พอใจต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้อื่นไม่พอใจ

รัชดาภรณ์ ไกรกริ่ง (2549 : 19) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมก้าวร้าว คือ พฤติกรรมที่ บุคคลแสดงออกมาเพื่อต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและรอบข้าง ซึ่งการแสดงออกเป็นไป ในทางที่ก่อความเดือดร้อนให้กับตนเองและผู้อื่นทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นการแสดงออกมา ทางกริยาท่าทางและภาษา

จากความหมายของพฤติกรรมก้าวร้าวข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมก้าวร้าว เป็นการแสดงออก ทั้งในรูปแบบของคำพูดและการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน เพราะการก่อเรื่องต่างๆ ตาม

ความต้องการของตนเองโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนที่จะเกิดกับผู้อื่นพฤติกรรม ก้าวร้าวดังกล่าวแสดงออกได้หลายรูปแบบ เช่น พุดไม่สุภาพ ตะโกนเสียงดัง ทบตีกันในห้องเรียน หรือทุบโต๊ะเก้าอี้ การที่เด็กประพฤติผิด หรือมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะชีวิตในด้านการสร้างสัมพันธ์และการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านการจัดการอารมณ์ และความเครียดนั้น สืบเนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 ประการ คือ ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือตัวเด็กเอง และปัจจัยที่เกิดมาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมรอบตัวของเด็ก ได้แก่ บ้าน โรงเรียน สังคม สื่อมวลชน

2.8 ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามจุดหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจโดยมีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายทรรศนะด้วยกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

อุทัยพรรณ สุดใจ (2544 : 7) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือความรู้สึกดีที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติ อาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

2. แนวทางในการวัดความพึงพอใจ

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2545 : 142) ได้กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจว่าอาจใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงานตนเอง การสร้างจินตนาการและการวัดทางสรีระภาพก็ได้แล้วแต่ความ สะดวก และความเหมาะสม แต่โดยทั่วไปแล้วจะการใช้การประเมินตนเอง คือการตอบแบบทดสอบหรือแบบสอบถามโดยการแสดงความรู้สึกความคิดเห็น

ศุภากร เหลี่ยมไธสง (2546 : 57) กล่าวว่า มีวิธีที่สามารถวัดความพึงพอใจได้ดังนี้

1. การใช้แบบทดสอบ โดยผู้ออกแบบสอบถามจัดทำแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น สามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ ซึ่งคำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่างๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยตรงซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะได้ข้อมูลที่แท้จริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กิริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งต้องใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม หรือแบบสังเกต โดยเป็นหน้าที่ของผู้วิจัยหรือผู้ประเมินที่ต้องเลือกให้เหมาะสม

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจตามแนวทางการวัดความพึงพอใจของ ลิเคิร์ต (Likert) และปรับใช้ให้เหมาะสม โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจแต่ละข้อจะกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย และ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤษณา ประชากุล (2537) ซึ่งได้สร้างชุดฝึกอบรมเรื่องการเลือกสื่อการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 80.1/86.7 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และผลการเปรียบเทียบการทดสอบก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลสัมฤทธิ์หลังการใช้ชุดฝึกอบรมระหว่างครู – อาจารย์ ที่มีพื้นฐานความรู้และไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฟาฏิล กือแน (2560) ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้สื่อการสอนอิสลามศึกษาด้วยรูปแบบ FADIL สำหรับครูโรงเรียนอัลอิสลามียะห์ จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลและสังเคราะห์เป็นโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ยกย่องแผนการฝึกอบรม จัดทำสื่อประกอบการฝึกอบรม และสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการฝึกอบรมจากนั้นจึงนำโครงร่างหลักสูตร ยกย่องแผนการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม และผลการประเมินความความสอดคล้องของเครื่องมือวัดและประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (0.86-1.00) ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 95 แสดงว่าชุดฝึกอบรมด้วยรูปแบบ FADIL เพื่อพัฒนาทักษะการใช้สื่อการสอนอิสลามศึกษาสำหรับครูโรงเรียนอัลอิสลามียะห์ จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น จึงถือว่าสามารถนำไปใช้ได้

นันทวัฒน์ ภัทรกรนนท์(2555) ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรบโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะสำหรับอาสาชวยกาชาด สำหรับอาสาชวยกาชาดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน ใช้เวลา 20 ชั่วโมง ผลการศึกษาพบว่าในการใช้ชุดฝึกอบรบในกลุ่มใหญ่ พบว่าคะแนนประสิทธิภาพของกระบวนการคิดเป็นร้อยละ 81.67 และคะแนนประสิทธิภาพของผลลัพธ์คิดเป็นร้อยละ 83.48 ผลการหาประสิทธิภาพของชุดฝึกทั้งสามครั้งพบว่ามีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80

จุไรศิริ ชูรักษ์(2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับครูใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการใช้ชุดฝึกอบรบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

กาญจนา วิเศษรินทอง (2555) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อประเมินผลการใช้ระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา จำแนกออกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ระบบ 2) การออกแบบและตรวจสอบระบบ และ 3) การนำระบบไปใช้และประเมินผลระบบ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและความต้องการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระบบบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย 42 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ (1) ด้านปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 8 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านผลผลิตประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 5 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านผลลัพธ์ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้ และ (5) ด้านข้อมูลย้อนกลับประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 3) ผลการประเมินการใช้ระบบ มีดังนี้ (1) ครูมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ค่าเฉลี่ยการประเมินความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูหลังการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยสภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีวินัยในตนเองและด้านการใฝ่เรียนรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (4) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการชั้นเรียนหลังการนำระบบไปใช้โดยสภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียน

ของครูโดยสภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (6) ความเหมาะสมของระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนหลังจากรับไปใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีความเหมาะสม เพราะเป็นระบบที่มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และความต้องการของผู้ใช้ ดังนั้นจึงสมควรนำระบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ

อัจฉราภรณ์ จำปาวัน(2559) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การอบรมภาษาอังกฤษเบื้องต้นสำหรับผู้ปกครองท้องที่อำเภอภูพาน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 72 คน ผลการวิจัยพบว่าชุดฝึกอบรมเรื่องการสนทนาภาษาอังกฤษเบื้องต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และมีประสิทธิภาพ 72.58/71.49 สูงกว่าเกณฑ์ 70/70 เมื่อนำไปใช้ฝึกอบรม พบว่า ผู้ปกครองมีความสามารถในการสนทนาภาษาอังกฤษหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมและมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

เอกชัย ทองอบ (2552) ได้ศึกษาการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาคะแนนนักเรียนโรงเรียนไพรรธรรมคุณวิทยา อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้กลยุทธ์กิจกรรมการให้บริการคำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบบูรณาการ กิจกรรมการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลผลการดำเนินงานพบว่านักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีปัญหาที่เก็บไว้ในใจเมื่อเข้ากลุ่มตามโปรแกรมการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม นักเรียนกลุ่มเป้าหมายได้พูดระบายความในใจที่เก็บไว้ให้กลุ่มรับฟัง ซึ่งทุกคนจะมี ปัญหาเก็บไว้มากบ้างน้อยบ้าง โดยเฉพาะปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาทางการเรียน ปัญหาการคบเพื่อน ซึ่งถือเป็นสาเหตุที่ทำให้ให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมหนีเรียน หลังจากการ ให้บริการปรึกษาเป็นกลุ่มแบบบูรณาการ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายได้สำรวจตนเอง เข้าใจตนเองและ เพื่อนในกลุ่มเข้าใจว่าทุกคนมีปัญหา เข้าใจสภาพความเป็นจริงด้วยหลักของเหตุและผล และกล้าที่จะ เผชิญความจริงเพื่อนในกลุ่มให้คำแนะนำและให้กำลังใจ ทำให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหนีเรียน จากการติดตามนักเรียนกลุ่มเป้าหมายพบว่าไม่มีพฤติกรรมหนีเรียนอีกอาจจะ มีลาภกิจ ลาป่วยบ้างแต่ไม่ใช่พฤติกรรมหนีเรียน

2.9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Carla (2008) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับครูเรียนรู้ เลือกใช้และนำกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพไปใช้ได้อย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเลือกใช้ และการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพไปใช้ว่าอย่างไร โดยศึกษากับครูผู้สอน 5 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สังเกตชั้นเรียน การสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาว่าครูมีการเรียนรู้การเลือกใช้และการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพไปใช้หรือไม่ อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ครูต้องเรียนรู้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตเนื้อหาการเรียน การใช้วัสดุอุปกรณ์การเรียน การสอน การสร้างกฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการในชั้นเรียน การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน การใช้เวลา

อย่างมีประสิทธิภาพ การทบทวนบทเรียนหรือเรื่องราวต่างๆ ในชั้นเรียน การสื่อสารโดยใช้การพูด และการใช้ภาษาท่าทาง การนำเสนอแนวคิดและความรู้ทางด้านวิชาการ และระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับงานวิชาการ โดยมีการเลือกใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ หลากหลายขึ้นอยู่กับนักเรียนและสถานการณ์ และเห็นว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องควบคู่กันและกลยุทธ์ที่สำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน มี 3 ประการ ได้แก่ วิธีการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการให้คำปรึกษา กิจกรรมในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพครูต้องมีประสบการณ์ในการสอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Salitaab Liwanagbc Tiongcob และKawanoa (2019)ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับชุดฝึกอบรมการพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินชุดฝึกอบรมผู้เผชิญเหตุภัยพิบัติของครูโรงเรียนในเมืองแองเจเลส ซิตี้ ประเทศฟิลิปปินส์: โดยใช้ Witte's แบบจำลอง พฤติกรรมจุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือ การพัฒนาและดำเนินการชุดฝึกอบรมผู้เผชิญเหตุภัยพิบัติ (LRDT) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพที่รับรู้ ภัยคุกคามที่รับรู้ และระดับความกลัวของครูในโรงเรียนหลังจากดำเนินการ LRDT เป็นการแทรกแซง ผลปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในความรู้ พฤติกรรม การรับรู้ถึงภัยคุกคาม และระดับความกลัวของผู้เข้าร่วม โครงสร้างอื่นๆ เช่น ทศนคติ ความตั้งใจ และประสิทธิภาพการรับรู้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหลังจากการแทรกแซง โดยสรุปแล้ว ความรู้ พฤติกรรม และการรับรู้ถึงภัยคุกคามของครูในโรงเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังจาก LRDT และระดับความกลัวของพวกเขาก็ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ จากผลลัพธ์เหล่านี้ เราสามารถสรุปได้ว่าทั้งแบบสอบถาม WBM และแฟ้มเอกสาร LRDT แสดงศักยภาพในการปรับปรุงการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและการจัดการในหมู่ครูโรงเรียนในเมืองแองเจเลส ประเทศฟิลิปปินส์

DiWua XiaoYang WeiYang ChunLuc และ MiaoyunLid(2022) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้ชุดฝึกอบรม ICT ระดับครูและโรงเรียนต่อการใช้ทรัพยากรการศึกษาดิจิทัลของครูในโรงเรียนชนบทของจีน:แบบจำลองการควบคุมหลายระดับการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับครูและโรงเรียนกับการใช้ทรัพยากรการศึกษาดิจิทัล (DER) ของครูในโรงเรียนในชนบท กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู 826 คนจากโรงเรียนประถมศึกษา 119 แห่งในพื้นที่ชนบททางตะวันตกของจีน การวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับพบว่าโรงเรียนในชนบทควรให้ความสนใจกับความสำเร็จของการฝึกอบรม ICT สำหรับความสามารถในการใช้ DER ของครู ผู้จัดการโรงเรียนสามารถกำหนดแผนการฝึกอบรม ICT จัดการฝึกอบรม ICT มากขึ้น และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรม ICT มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้