

**การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน**
**THE DEVELOPMENT OF CURRICULUM TO ENCOURAGE
LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY FOR COMMUNITY
COLLEGE TEACHERS**

เด่นศักดิ์ หอมหวล¹, วาริรัตน์ แก้วอุไร², ทนงศักดิ์ ยาทะเล³, อังคณา อ่อนธานี⁴
Densak Homhual¹, Wareerat Kaewurai², Tanongsak Yatale³, Angkana Onthanee⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน 4) เพื่อประเมินหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ วิเคราะห์ภารกิจ และตรวจสอบระดับความสำคัญ ความยากง่าย ความถี่การปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ศึกษาการร้องการให้หลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้หลักการบริหารคุณภาพ PDCA ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร ประยุกต์ใช้การประเมินประสิทธิภาพโครงการ ของเคิร์กแพททริก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ 3 อันดับแรก คือ การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา ด้านทักษะและเจตคติ ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล พบว่าผลการใช้กระบวนการตามคำทำให้ได้ตัวบ่งชี้หน้าที่ในสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) สมรรถนะที่มุ่งเน้น มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ 4) โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา การพัฒนาผู้สอนใช้หลักการบริหารคุณภาพ PDCA แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดำเนินการพัฒนาโดยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 6) ระยะเวลาการพัฒนา 7) สื่อการเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำหลักสูตรไปศึกษานำร่อง พบว่า หลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้

¹ นิสิตระดับการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
Ph.D. in Curriculum and Instruction, Department of Education, Faculty of Education, Naresuan University,
E-mail: densakhomhual@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Associate Professor Dr., Department of Education, Faculty of Education, Naresuan University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตตาก
Assistant Professor Dr., Rajamangala University of Technology Lanna, Tak

⁴ ดร., ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Dr., Department of Education, Faculty of Education, Naresuan University

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทักษะการจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเจตคติหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินหลักสูตร ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน ด้านปฏิกิริยา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นต่อโครงการ อยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการเรียนรู้ และเจตคติต่อโครงการ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรม พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ทักษะ และเจตคติไปใช้ประโยชน์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้, วิทยาลัยชุมชน

Abstract

This study has following objectives; 1) to study basic information necessary to the development of curriculum of learning management competency for teachers at the diploma level at the community colleges, 2) to create and inspect the curriculum of learning management competency for teachers at the diploma level at the community colleges, 3) to try using the curriculum of learning management competency for teachers at the diploma level at the community colleges and, 4) to evaluate the curriculum to encourage learning management competency for teachers at the diploma level at the community colleges. Research methodology was conducted subject to research and development consisting of four steps. The first step was to study basic information necessary to the curriculum development by studying the need of learning management competency development, analyzing duties by DACUM method and checking the important levels of tasks, difficulty and easiness of the tasks and frequency of such tasks. The second step was to create and check quality of the curriculum and pilot study in using the curriculum. The third step was to test the curriculum. This was to try using the curriculum by quality management principle of PDCA, The fourth step was to evaluate the curriculum by using the project evaluation method of Kirkpatrick. In analyzing data used reference statistics by frequency, percent, mean, standard deviation, t-test dependent and content analysis. The study found that;

1. Findings from the studying basic information were: it brought to the duty indicators in core competency checking, it arranged in order priority, was found that competency of knowledge consisted of creation of measurement tools according to the Thai Qualifications Framework for Higher Education, Thai Qualifications Framework for Higher Education, higher education measurement and evaluation, In terms of skills and attribute, they comprised design of learning management, learning management and measurement and evaluation.

2. The result of creation and quality evaluation of the developed curriculum contains eight components which a, 1) rationale 2) objectives of curriculum, 3) the competencies focused were towards 3 aspects which were knowledge, skills and attitudes, 4) curriculum structure and contents, 5) development processes under PDCA quality management principle by experience-learning, 6) development duration, 7) instructional media, and 8) measurement and evaluation and the result of curriculum quality inspection by experts and it was found that the

curriculum has the high suitability at the high level, and the pilot study found that the curriculum has the probability to be employed.

3. The curriculum test found that; after the development, trainees had higher knowledge and understanding in learning management than before the development with statistical significance level of .05. After the development, the trainees had higher skills than criteria on learning management by 70. Trainees had higher attribute to learning management than before the development with a statistical significance level of .05.

4. The result of the curriculum evaluation (by applying Kirkpatrick). After one month termination of the development project, in terms of reactions found that trainees had comments on the project, In terms of learning, trainees than before the development with a statistical significance level of .05, In terms of behaviors, after the development trainees had a higher level with a statistical significance level of .05. The participants were able to make good use of the knowledge, skills and experience.

Keywords: Curriculum Development, Learning Management Competency, Community College

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยชุมชน (Community College) ตั้งขึ้นบนความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีและสามารถพัฒนาได้ถึงจุดสูงสุดถ้าให้โอกาสเขาเรียนหนังสือ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบจัดตั้ง เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2545 จำนวน 10 จังหวัดแรก ปัจจุบันขยายจัดตั้งเพิ่มเติม จำนวน 20 จังหวัด กระจายอยู่ทั่วทุกภาคต่างของประเทศไทย จัดการศึกษาโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน บริหารจัดการโดยตัวแทนชุมชน มีพันธกิจ จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ทั้งสายวิชาการและวิชาชีพในหลักสูตรอนุปริญญาและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต บริการทางวิชาการต่อชุมชน วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและวิจัยสถาบัน เพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมกับชุมชน วิทยาลัยชุมชนจึงเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สร้างโอกาสทางการศึกษา มีจุดเด่นคือเป็นสะพานเชื่อมระหว่างระบบการศึกษา การฝึกอบรม กับโลกของการทำงานมีเป้าหมายในการพัฒนาชีวิตของคนในชุมชน สร้างระบบการศึกษาที่รวมการเปลี่ยนแปลงทั้งสามด้านคือ ความรู้ ทักษะ และคุณค่า คุณธรรม จะเป็นภูมิคุ้มกันสำหรับปัจเจกบุคคล ครอบครัวและชุมชน และยังเป็นสะพานเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2548, หน้า 1; เกษม วัฒนชัย, 2552, หน้า 11)

การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยชุมชน จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นไปตามพันธกิจโดยเฉพาะด้านผู้สอน พบว่าวิทยาลัยชุมชน มีผู้สอน จำนวน 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้สอนประจำวิทยาลัยชุมชนและครู-อาจารย์ในสถาบันการศึกษา ได้รับเชิญมาเป็นอาจารย์พิเศษ และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ด้านการถ่ายทอด (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2548, หน้า 13) ลิขิต ไชยคชบาล (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการการเรียนการสอนหลักสูตรอนุปริญญาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โปรแกรมวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจของวิทยาลัยชุมชน ด้านผู้สอนพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากไม่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาบทเรียนให้นักศึกษาเข้าใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศพล ธัมะพร (2556, หน้า 64) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย สภาพด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การสอนในระดับอุดมศึกษา ลิขิต ไชยคชบาล (2549) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าวิทยาลัยชุมชนควรแก้ปัญหาด้วยการอบรม การสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ เสริมสร้างความรู้ ทำแผนการเรียนรู้อายุทธในการถ่ายทอดความรู้ด้านการสอน การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับบุช (Bush, 1984) และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543ก, หน้า 29) กล่าวว่าการศึกษาอบรมเป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะผู้สอนอย่าง

หนึ่งให้มีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพบว่า การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือฝึกปฏิบัติ ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียนได้มากกว่าวิธีการอบรมแบบบรรยาย กระบวนการอบรม เป็นวิธีการเพิ่มคุณภาพการทำงานของบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมที่ดีว่าดีที่สุดวิธีหนึ่งคือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ควบคู่ไปกับการทำงานจริง อรรถพร พรสีมา และพญฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ควรจัดเป็นรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นการฝึกปฏิบัติใช้ในสถานการณ์จริง ตลอดจนมีการวางแผนการกำกับติดตามนำความรู้จากการอบรมไปปฏิบัติจริง กำหนดระยะเวลาในการนำความรู้ไปใช้ การสะท้อนผลการเรียนรู้ ที่ได้จากการปฏิบัติ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีการนิเทศติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนนำไปใช้อย่างจริงจัง

ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้สอนในสถานศึกษาหรือองค์กรทางการศึกษาโดยใช้หลักการบริหารคุณภาพ PDCA ในการขับเคลื่อนวางแผนการพัฒนาสมรรถนะเป็นระยะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำราญ มีแจ้ง และสายฝน วิบูลย์รังสรรค์ (2555) ได้นำ PDCA มาใช้พัฒนาสมรรถนะครูด้านการทำวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศพล ธิมะพร (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย พบว่าวิทยาลัยชุมชนควรนำ PDCA มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ครบทุกองค์ประกอบดังนั้นจากสภาพปัญหาและความมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

4. เพื่อประเมินหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้ **กลุ่มที่ 1** ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ ในระดับ อุดมศึกษาและในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 7 คน **กลุ่มที่ 2** ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 7 คน

ขั้นที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน จากผู้สอนประจำและผู้สอนพิเศษ ในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 317 คน โดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ภารกิจของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการดาคัม (DACUM) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 12 คน เพื่อหาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และตรวจสอบระดับความสำคัญ ความยากง่าย และความถี่การปฏิบัติภารกิจจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 24 คน โดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) สมรรถนะที่มุ่งเน้น มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ 4) โครงสร้างและ

เนื้อหาหลักสูตร 5) กระบวนการ พัฒนาให้หลักการ
บริหารคุณภาพ PDCA ดำเนินการพัฒนาโดยการ
เรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experience Learning) ของ
คอร์บ (Kolb, 1984) 6) ระยะเวลาการพัฒนา 7) สื่อ
การเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล และเอกสาร
ประกอบหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) หน่วยการ
เรียนรู้ 2) ระยะเวลา 3) สารสำคัญ 4) สมรรถนะที่
ต้องการ 5) เนื้อหา 6) กิจกรรม 7) สื่อการเรียนรู้
8) การวัดและประเมินผล

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
เป็นการนำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ให้
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความ
เหมาะสมหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร และ
นำหลักสูตรมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 3 การศึกษานำร่องเพื่อพิจารณาความ
เป็นไปได้ของหลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยชุมชน
แพร่ จำนวน 16 คน เป็นระยะเวลา 5 วัน ก่อนนำไป
ทดลองใช้ในสถานการณ์จริง

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรก่อนการนำไป
ทดลองใช้ในสถานการณ์จริง

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอน
ระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

นำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้สอน
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยชุมชนตาก จำนวน 19 คน
จากผู้ที่มีศรัทธาใจเข้าโครงการ โดยใช้รูปแบบการทดลอง
แบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อน-หลังการทดลอง (One
Group Pretest – Posttest Design) ผู้วิจัยดำเนินการ
พัฒนาสมรรถนะผู้สอนให้หลักการบริหารคุณภาพ
PDCA แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการพัฒนา (P)
จำนวน 21 วัน

1. การจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. ประชาสัมพันธ์รับสมัครผู้สนใจเข้ารับ
การพัฒนาตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความสนใจและผ่านเกณฑ์การ
คัดเลือก จำนวน 19 คน

3. เตรียมความพร้อมการใช้หลักสูตร ได้แก่
เอกสารหลักสูตร แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาสื่อการ
เรียนรู้ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4. ประสานงานและติดต่อวิทยากรที่มีความ
เชี่ยวชาญการแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และพี่เลี้ยงประจำ
กลุ่ม โดยผู้วิจัยจะทำความเข้าใจและตกลงเกี่ยวกับการ
พัฒนาผู้สอนให้แก่พี่เลี้ยงประจำกลุ่มในแนวทางปฏิบัติ

5. การเตรียมสถานที่ เอกสารของผู้เข้ารับ
การพัฒนา การประชาสัมพันธ์ และการเตรียม
ประสานงานอื่นๆ

ระยะที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา (D)
ระยะเวลา 26 วัน

1. พิธีเปิดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับ
ผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

2. ปฐมนิเทศให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทราบถึง
วัตถุประสงค์ของโครงการ กระบวนการพัฒนา กิจกรรม
ที่ใช้ ระยะเวลา และมอบเอกสารหลักสูตร

3. ชี้แจงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการ
ประเมินแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และเกณฑ์การประเมิน
ขั้นต้นการผ่านหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

4. กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อสร้าง
ความตระหนักร่วมกันในการพัฒนาสมรรถนะ

5. ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบวัด
ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ และเจตคติที่มีต่อ
การจัดการเรียนรู้ ก่อนการพัฒนา

6. ประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอน
ระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน หน่วยการเรียนรู้ที่
1-10 แบ่งออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 5-7 มีนาคม
2557

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 กรอบมาตรฐาน
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 สื่อการเรียนรู้
และแหล่งเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 พฤติกรรมการ
เรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เทคนิคการจัดการ
เรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การออกแบบ
แผนการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 จิตวิทยาการ
เรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 เทคนิคการบริหาร
จัดการชั้นเรียน

ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 10-11 มีนาคม
2557

หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 การวัดและ
ประเมินผลระดับอุดมศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 9 การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 10 คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

ช่วงที่ 3 ระหว่างวันที่ 12-21, 22-23, 29 มีนาคม 2557

ผู้เข้ารับการพัฒนากลับไปยังหน่วยจัดการศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ระหว่างวันที่ 12-21 มีนาคม 2557 และนัดหมายทำการประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ผู้บริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน และผู้วิจัย ในวันที่ 22-23, 29 มีนาคม 2557 ณ หน่วยจัดการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยวิทยาลัยชุมชนตาก หน่วยจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว หน่วยจัดการศึกษาเทศบาลแม่ระมาด ก่อนนำไปใช้จริง

7. ผู้เข้ารับการพัฒนา ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ณ หน่วยจัดการศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างวันเสาร์-วันอาทิตย์ เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ดังนี้

สัปดาห์ที่ 1 วันที่ 5-6 เมษายน 2557

สัปดาห์ที่ 2 วันที่ 19-20 เมษายน 2557

สัปดาห์ที่ 3 วันที่ 26-27 เมษายน 2557

สัปดาห์ที่ 4 วันที่ 3-4 พฤษภาคม 2557

ระยะที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลการพัฒนา (C) จำนวน 9 วัน

1. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการนิเทศติดตาม ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศติดตาม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ผู้บริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และผู้วิจัย

2. นิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการพัฒนาในหน่วยจัดการศึกษาตามวัน ดังนี้ วิทยาลัยชุมชนตาก วันที่ 10 - 11 พฤษภาคม 2557

หน่วยจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว วันที่ 17 - 18 พฤษภาคม 2557

หน่วยจัดการศึกษาเทศบาลแม่ระมาด วันที่ 24 - 25 พฤษภาคม 2557

3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ ภายใต้ความอำนวยความสะดวกของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ผู้บริหารวิชาการ และผู้วิจัย

ระยะที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา (A) จำนวน 12 วัน

1. สัมมนาการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ผ่านการพัฒนา สะท้อนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ภายหลังการเข้ารับการพัฒนา

2. ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบ ทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ และเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ภายหลังการพัฒนา

3. พิธีปิดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร

ผู้วิจัยประเมินหลักสูตรโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลโครงการของเคิร์กแพททริก ประกอบด้วย ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านผลลัพธ์ ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีจำนวน 16 สมรรถนะ ประกอบด้วย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน พฤติกรรมการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา การวัดและประเมินผลสำหรับผู้ใหญ่ การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา คุณลักษณะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน การพัฒนาสมรรถนะ ใช้ระยะเวลา 3-5 วัน ควรใช้หลักการบริหารคุณภาพ PDCA พัฒนาสมรรถนะวิทยาการครองการบรรยาย แต่เพิ่มกิจกรรมการปฏิบัติให้มากและควรปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน กิจกรรมพัฒนาควรเน้นกิจกรรมที่หลากหลาย

ประกอบด้วย การบรรยาย การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การนิเทศติดตาม การอภิปราย การนำเสนอผลงาน การศึกษาด้วยตนเอง การเขียนอนุทินการเรียนรู้ กรณีศึกษา แบบฝึกหัดรายบุคคล การบรรยายประกอบการปฏิบัติ การประเมินโครงการควรประเมิน ด้านความรู้/ความคิดเห็น ความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน การประเมินติดตามผลควรดำเนินการภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน

1.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 82.02 และมีความต้องการจำเป็นพัฒนาสมรรถนะ โดยใช้เกณฑ์ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย (PNI_{modified}) ไม่น้อยกว่า 0.2 (สวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 279) พบว่า มีค่า (PNI_{modified}) อยู่ระหว่าง 0.450 - 0.213 จำนวน 10 สมรรถนะและมากที่สุด 3 สมรรถนะแรกประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา อันดับที่ 2 คือ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาอันดับที่ 3 คือ การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา

1.3 ผลการวิเคราะห์ภารกิจสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการดาแคม โดยผู้ที่มีประสบการณ์ด้านจัดการเรียนรู้ กำหนดสมรรถนะด้านความรู้ จำนวน 81 ภารกิจ สมรรถนะด้านทักษะ จำนวน 3 ภารกิจ และเจตคติ จำนวน 3 ภารกิจ ตรวจสอบระดับความสำคัญ ความยากง่ายและความถี่การปฏิบัติภารกิจ พบว่าผลการใช้กระบวนการดาแคมทำให้ได้ตัวบ่งชี้หน้าที่ในสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการสร้างและตรวจสอบหลักสูตร

2.1 ผลการสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) สมรรถนะที่มุ่งเน้น ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ 4) โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร 5) กระบวนการ พัฒนา การพัฒนา ผู้สอนใช้หลักการบริหารคุณภาพ PDCA แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะเตรียมการพัฒนา (P) ระยะดำเนินการพัฒนา (D) ดำเนินการพัฒนา โดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experience Learning) ระยะตรวจสอบผลการพัฒนา (C) ระยะสะท้อนผลการพัฒนา

(A) 6) ระยะเวลาการพัฒนา 7) สื่อการเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล เอกสารประกอบหลักสูตร ได้แก่ คู่มือสำหรับวิทยากร ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แนวทางการจัดกิจกรรม ส่วนที่ 2 แผนการพัฒนาตามโครงสร้างหลักสูตร แต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มี 8 องค์ประกอบ 1) หน่วยการเรียนรู้ 2) ระยะเวลา 3) สารสำคัญ 4) สมรรถนะที่ต้องการ 5) เนื้อหา 6) กิจกรรม 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 3 ภาคผนวก

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการศึกษานำร่อง พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริง

2.4 ผลการปรับปรุงแก้ไข พบว่า ควรเพิ่มระยะเวลาในหน่วยการเรียนรู้ให้มากขึ้น และเวลาการประชุมเชิงปฏิบัติการควรมีการวางแผนการประชุมอย่างน้อย 2 ช่วงเวลา ไม่ควรประชุมติดต่อกัน

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ การจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 โดยมีผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย 81.94 คะแนน และมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินหลักสูตร

4.1 ด้านปฏิกริยา ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4.2 ด้านการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการเรียนรู้ และด้านเจตคติ พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ด้านพฤติกรรม ผู้เข้ารับการพัฒนามีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยการประเมินของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา และผู้สอนในสาขาเดียวกัน พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้หลังการ

พัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ด้านผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้ นำความรู้ ทักษะ และเจตคติไปใช้จัดการเรียนรู้พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์ มีความคุ้มค่าต่อการนำไปใช้ในหน่วยจัดการศึกษา

การอภิปรายผล

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

อาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน ร้อยละ 82.02 สมรรถนะที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความต้องการความรู้ในหน้าที่งานที่ทำ จำนวน 10 สมรรถนะ สอดคล้องกับแนวคิดที่ สมคิด บางโม (2553, หน้า 41) กล่าวว่าปัญหาขององค์กรที่สามารถแก้ไขโดยการฝึกอบรมนั้น ได้แก่ ขาดความรู้ในหน้าที่งานที่ทำ หรือความรู้ทักษะการทำงานยังไม่เพียงพอ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร จะช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด เฮาส์ตัน (Houseton, 1972) กล่าวว่ากำหนดสมรรถนะโดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการแจกแจงวิเคราะห์พฤติกรรมว่าผู้ที่มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้นจะต้องมีความรู้ ทักษะ หรือเจตคติอะไรบ้าง ซึ่งวิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับกระบวนการอาจเรียกได้ว่าเป็น “กระบวนการดาคัม” (DACUM: Development A Curriculum) เป็นกระบวนการกลุ่มขนาดเล็กที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ประมาณ 8-12 คน ร่วมกันระดมสมองอภิปรายให้ความเห็น โดยยึดหลักการว่าผู้ที่ปฏิบัติงานมานานย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุทธ โกยวรรณ (2545) ได้นำกระบวนการดาคัมมาใช้วิเคราะห์และกำหนดภารกิจเพื่อเป็นพื้นฐานในการร่างหลักสูตร ซึ่งชูชัย สมितिโกร (2556, หน้า 69-77) กล่าวว่า การวิเคราะห์ภารกิจเป็นการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะงาน และวิเคราะห์รายละเอียดของงาน รวมถึงค่านาระดับ ความสำคัญ ความยากง่ายและความถี่การปฏิบัติการกิจ โดยทั่วไปจะนิยมใช้การสำรวจ ตามที่ ฟิชเชอร์ สโกนเฟลด์ และชอว์ (Fisher Schoenfeldt and Shaw, 1996) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรให้มี

ประสิทธิภาพ ควรพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นการประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 ขั้นการอบรม และขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินผล

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ อย่างเป็นรอบด้าน เพื่อนำไปยกร่างหลักสูตร ประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะที่มุ่งเน้น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ด้านทักษะ ด้านเจตคติ โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร กระบวนการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คันสร คงยืน (2553) วาริรัตน์ แก้วอุไร และ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2552); สมใจ กงเดิม (2554) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ใกล้เคียงกัน ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรา เขียวรักษา (2548); ศุภรัตน์ มิ่งสมร (2550, หน้า 194) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการกิจกรรมการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้มีส่วนร่วม โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักการบริหารคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อน ตั้งแต่ ระยะเตรียมการพัฒนา (P) เนื่องจากโครงการได้มีการประชาสัมพันธ์ผู้มีความสมัครใจและผ่านเกณฑ์การคัดเลือก และยินดีให้ความร่วมมือตลอดระยะเวลาการทดลองใช้หลักสูตร ระยะดำเนินการพัฒนา (D) ผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 5 วัน แบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ของ คอลบ (Kolb, 1984) ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การระดมสมอง การอภิปราย การศึกษาด้วยตนเอง การลงมือปฏิบัติเป็นรายกลุ่ม ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วมตลอดหลักสูตร สอดคล้องกับจงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 126) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรทำให้เกิดความกระตือรือร้น เพิ่มความมุ่งมั่นให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันทำกิจกรรมมากขึ้น ระยะตรวจสอบผลการพัฒนา (C) ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนิน

ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาในขณะปฏิบัติงานโดยมีคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง ระยะสะท้อนผลการพัฒนา (A) ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษาเสริมแรงจิตใจ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ เกิดความมั่นใจในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะการจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาโดยมีผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย 81.94 คะแนน และมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2554) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขณะจัดทำโครงการผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษาอยู่แล้ว ในวันเสาร์-วันอาทิตย์ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะจัดทำเป็นโครงการประชุมปฏิบัติการ จำนวน 2 ครั้ง เป็นระยะเวลา 5 วัน ในเวลาเช้า และให้มอบหมายให้ผู้เข้ารับการพัฒนากลับไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ ณ หน่วยจัดการศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงาน มีการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้จริง โดยมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า และนัดหมายวันเวลา การนิเทศติดตาม การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา และกรรมการนิเทศติดตาม ให้คำแนะนำ ณ หน่วยจัดการศึกษาที่ผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในขณะประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ในลักษณะของการสัมมนาย่อยในหน่วยจัดการศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในขณะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ อุทุมพร หล่อสมฤดี (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน พบว่า ครูควรได้รับการปฏิบัติจริงในลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร์ โกศล (2556, หน้า 25-36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดทำหลักสูตรรายวิชาคุณครูท้องถิ่น พบว่า การที่ครูประสบความสำเร็จในการทำหลักสูตรได้นั้น เพราะมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ความรู้สู่การปฏิบัติ

การเยี่ยมติดตามให้คำปรึกษา ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะปฏิบัติสูงขึ้น

3.3 ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ได้จริง มีจุดมุ่งหมายและสมรรถนะที่มุ่งเน้นชัดเจน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 10 เรื่อง คุณลักษณะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ที่มุ่งเน้นความเป็นผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนที่ดี สร้างความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมแต่ละหน่วยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอร์บ และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของ โนลส์ (Knowles, 1978) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เกิดแรงจูงใจสามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักการบริหารคุณภาพ PDCA ขับเคลื่อน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของอมรา เขียวรักษา (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา มีขั้นตอนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ คือ การวางแผน (P) การลงมือกระทำ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุง (A) เพราะการฝึกอบรมส่วนใหญ่ดำเนินการในโรงเรียนครูเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจได้ลงมือปฏิบัติจริงและนำไปใช้จริงในชั้นเรียนทันที และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ กิจกรรมการพัฒนา มีความหลากหลาย เช่น การระดมสมอง การอภิปราย การนำเสนอ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เหล่านี้ล้วนสร้างเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้จัดการอบรมยังสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส (Davis, 1977, p.26) ได้เสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง การหารือแลกเปลี่ยนความคิด จะช่วยสร้างเจตคติที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรูระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับ วิทยากร รวมทั้งผู้วิจัย และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้เดินทางไปเยี่ยมการปฏิบัติการสอน ณ หน่วยจัดการศึกษา และจัดให้มีการสัมมนากลุ่มย่อย ส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะการจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์

4. ผลการประเมินหลักสูตร

4.1 ด้านปฏิกิริยา พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการโดยภาพรวมมีระดับปฏิกิริยาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สบพันธ์ ชิดานนท์ (2551, หน้า 177); ธมนพัชร สิมากร (2553, หน้า 195) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีการเตรียมการไว้เป็นอย่างดี ตั้งแต่หลักสูตร คู่มือวิทยากร สถานที่และโสตทัศนูปกรณ์ และระยะเวลา การคัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเองระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงประสบการณ์ สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติเป็นระยะ สถานที่และโสตทัศนูปกรณ์ และระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับ จงกลณี ชุตินาเทินทร์ (2544); วาริรัตน์ แก้วอุไร และเทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2552) กล่าวว่ากิจกรรมการฝึกอบรม ควรเน้นการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแสวงหาแนวทางแก้ปัญหา หรือหาข้อสรุปร่วมกันเพราะผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์เดิมอยู่ก่อนแล้ว จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อลงมือปฏิบัติ มีแรงจูงใจที่ดี และสามารถนำไปใช้ได้จริง

4.2 ด้านการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการเรียนรู้ มีเจตคติ พบว่าหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สบพันธ์ ชิดานนท์ (2551, หน้า 176); ธมนพัชร สิมากร (2553, หน้า 195) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเกิดจากความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการพัฒนา ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ กิจกรรมการอบรมใช้วิธีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา และผู้เข้ารับการพัฒนากับวิทยากร มุ่งเน้นการปฏิบัติ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทำให้เกิดแตกแขนงของความรู้

4.3 ด้านพฤติกรรม พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยการประเมินของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา และผู้สอนในสาขาเดียวกัน หลังเข้ารับการพัฒนามีสูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิถีวรรณ สิ้นธนู (2552, หน้า 141) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่

พัฒนาขึ้นผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินความรู้ ทักษะและเจตคติไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อให้เกิดความเชื่อถือประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชา และเพื่อนผู้สอนในสาขาเดียวกัน สอดคล้องกับ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick, 2005, p. 55) กล่าวไว้ว่าการประเมินพฤติกรรมควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายกลุ่ม สามารถที่จะให้ข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เข้าอบรม สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2556, หน้า 187) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการสร้างทางทุนปัญญา บุคลากรจะต้องมีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการอบรมสู่การปฏิบัติจริงทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานไปใช้ในการทำงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

4.4 ด้านผลลัพธ์ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปใช้จัดการเรียนรู้ ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน โดยภาพรวมมีผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สบพันธ์ ชิดานนท์ (2551, หน้า 177); คันสร คงยืน (2552, หน้า 213) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนการพัฒนาที่เป็นระยะโดยใช้กระบวนการ PDCA สามารถทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูชัย สมितिไกร (2556, หน้า 165-170) ให้ความเห็นว่าการฝึกอบรมบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ คือ การฝึกอบรมที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคาดหวังขององค์กรนอกจากบุคลากรจะเรียนรู้เพิ่มเติม ควรนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1.1 การนำหลักสูตรไปใช้ขยายผลในวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศควรประชุมชี้แจงทำความเข้าใจสร้างการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จการพัฒนา เพื่อให้ผู้สอนได้รับทราบวิธีปฏิบัติด้วยความสมัครใจตลอดการพัฒนา

1.2 การพัฒนาสมรรถนะโดยใช้ PDCA ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องครบทุกองค์ประกอบ โดยใช้หน่วยจัดการศึกษาเป็นฐาน

1.3 การพัฒนาสมรรถนะควรควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงในหน่วยจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับกิจกรรม เช่น การระดมสมอง การนำเสนอผลงานกลุ่ม และสร้างเครือข่ายผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับประกาศนียบัตร

2.2 ควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับวิทยากรหลักสูตรฝึกอบรมของวิทยาลัยชุมชน

2.3 ควรพัฒนาหลักสูตรเป็นรูปแบบอื่นๆ เช่น ชุดฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือชุดฝึกอบรมทางไกล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สอนในหน่วยจัดการศึกษาที่ห่างไกล

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (5-8 กรกฎาคม 2552). *ธรรมาภิบาลกับวิทยาลัยชุมชน*. โรงแรมดิอิมพีเรียล: เชียงใหม่.
- คันศร คงยืน. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: พี เอ. ลิฟวิ่ง.
- จันทร์ โกศล, อมรรัตน์ วัฒนธรร, วาริรัตน์ แก้วอุไร, อังคณา อ่อนธานี. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดทำหลักสูตรยุคเทคโนโลยี*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 15(4), 25-36.
- ชูชัย สมितिโก. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วี. พรันท์ (1991).
- จิตติวรณ์ สิ้นธนอก. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรม สำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ทศพร ธีระพร มานิตย์ไชยกิจ ชำนาญ ปานาวงษ์ และสมคิด สายแวว. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 15(พิเศษ), 54-68.
- ธมนพัชร์ สิมากร. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลผู้จัดการผู้ป่วย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2543ก). *การพัฒนาคุณาจารย์*. กรุงเทพฯ: ส่วนวิจัยและพัฒนาสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ลิขิต ไชยคชบาล. (2549). *การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการเรียนการสอน หลักสูตรอนุปริญญาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โปรแกรมวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจของวิทยาลัยชุมชน*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร และเทียมจันทร์ พานิชย์สินไชย. (2552). *รายงานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ศุภกรรัตน์ มิ่งสมร. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถภาพการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐาน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. รายงานวิจัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2.
- สบพันธ์ จิตานนท์. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สมคิด บางโม. (2553). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

- สมใจ กงเดิม. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์ สำหรับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สำราญ มีแจ้ง และสายฝน วิบูลย์รังสรรค์. (2555). การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดพิษณุโลกโดยใช้การจัดการความรู้. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 31(3), 111-123.
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2548). แนวทางการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชน.สำนักบริหารงาน วิทยาลัยชุมชน.สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์. (รสป).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพลส.
- อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนารูปแบบ การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อมรา เขียวรักษา .(2548). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์. กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อุทุมพร หล่อสมฤดี. (2545). รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Bush, R. N. (1984). Effective Staff Development. In Making our Schools more effective: Proceeding of Three State Conferences. San Francisco: Far West Laboratory.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing Quality of working life. New York: Mc Graw Hill.
- Fisher Schoenfeldt and Shaw. (1996). Human Resource Management (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Houston, R.W. (1972). Developing Instructional Module: A Modular System for Writing Modules. Texas: College of Education, University of Houston.
- Kirkpatrick, D. L. (2005). Evaluating Training Program : The four levels (3rd ed.). San Francisco, CA: Berret-Koehler Publishers.
- Knowles, M. S. (1978). The Adult Learner: A Neglected Species (2nd ed.). Houston: Gulf.
- Kolb, D. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs: Prentice Hall.