

รายงานการวิจัย

ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน

The effects of the training program on Professional Learning
Community (PLC) for Student Teachers

สิราวรรณ จรัสวีวัฒน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2562

งานวิจัยนี้ได้รับทุนส่งเสริมการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปีงบประมาณ 2561

ชื่องานวิจัย	ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน
ผู้วิจัย	นางสาวสิริวรรณ จรัสวีวัฒน์
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนโดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวิส กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่เป็นอาสาสมัคร (volunteer sampling) จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จำนวน 12 ชั่วโมง มีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและที่มาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เนื้อหา ตารางกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล 2) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ และ 3) แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 12 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยอาศัยการแจกแจงที (One Sample t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม จากผลการประเมินวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม 6 ข้อ กำหนดเกณฑ์ผ่านร้อยละ 50 ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1,3,5, และ 6 สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 4 สูงกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.73, SD = 0.44$)
2. ผลการประเมินผลผลิตของหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.82, SD = 0.41$)

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ, นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน

Abstract

The purpose of this research was to study the effect of the training program on Professional Learning Community (PLC) for student teachers by applying Provus' Discrepancy Evaluation model. The sample group was 15 volunteer students practicing teaching of the Faculty of Education, Burapha University. The research instruments consisted of 1) a 12-hour training program on Professional Learning Community (PLC) for students teachers consisting of the following curriculum components; curriculum principles and background, objectives, indicators of success, content, activity schedule, activity plan, and measurement and evaluation, 2) The Achievement Test on Professional Learning Community (PLC) was a multiple-choice test consisting of 20 items, and 3) the attitude test towards the training program used Likert' 5 rating scales consisting of 12 items. The statistics used for data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation and One Sample t-test.

The research results showed that;

1. The evaluation of the PLC training program for student teachers were consistent with the objectives of the training program. Six items on behavioral objectives of the training program were specified passing criteria at 50%, and the results of item no. 1,3,5 and 6 were higher than the statistical significance at the level of 0.05 while item no. 2 and 4 were higher than the statistical level without statistical significance. The study of attitude towards the PLC training program in terms of process were at very high level ($\bar{x} = 4.73$, $SD = 0.44$)

2. The evaluation of the PLC training program in terms of output were at very high level ($\bar{x} = 4.82$, $SD = 0.41$)

Keywords: Training program, Professional Learning Community, student teacher

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ข้อจำกัดการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	8
กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC).....	11
การฝึกอบรม.....	18
การพัฒนาหลักสูตร.....	30
การประเมินหลักสูตร.....	32
ผลสัมฤทธิ์.....	43
เจตคติ.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	80
ภาคผนวก ข เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	82
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 กระบวนการเปรียบเทียบเพื่อระบุความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับการดำเนินงานของโพรวีส.....	40
2 ตารางวิเคราะห์ข้อสอบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	60
3 ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากการวัดผลสัมฤทธิ์ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์...	65
4 ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากการวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านกระบวนการ.....	66
5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการกับเกณฑ์.....	67
6 การประเมินผลผลิตของหลักสูตรจากการวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม.....	68
7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับเกณฑ์.....	69

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	14
3 การประเมินของโพรวีส.....	41
4 แสดงกระบวนการในการตัดสินใจการประเมินของโพรวีส.....	42
5 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของโพรวีสเพื่อผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษานานพื้นฐาน วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมโดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Hord (1997) มองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) ที่กล่าวว่า การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปจนถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555) ระบุว่าการพัฒนา วิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และ คงฤช ไตรยวงศ์, 2553)

หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมุ่งไปที่การเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคล แต่จะเป็นการเรียนรู้ภายใต้บริบทของชุมชนที่มาร่วมกันเรียนรู้ มีการเก็บรวบรวมสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน สะสมองค์ความรู้ภายใต้บริบทนั้น ๆ ร่วมกัน สิ่งที่เป็นปัจจัยสะท้อนความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมี 5 ประการ (Westheimer, 1999: 75) ประกอบด้วย 1) การแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ 2)

ปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม 3) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 4) การมีหน้าที่ที่ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน ตระหนักถึงมุมมองของแต่ละคน และกลุ่มที่เห็นต่าง และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน อย่างมีความหมาย (มนตรี แยมกลีกร, 2559)

PLC เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ มีการยืนยันจากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนใน 2 ประเด็น คือ ผลดีต่อครูผู้สอน และ ผลดีต่อผู้เรียน โดยพบว่า PLC ลดความรู้สึกลด เดียวของครูผู้สอน ส่งผลให้งานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของ โรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริงจนเกิดความรู้สึก ว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ส่วนผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้ น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเด่นชัด

นอกจาก PLC มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงครูและผู้เรียนแล้ว PLC ยังมีกล ยุทธ์ต่างๆ ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Mundry S. and Stiles K. E. ,2009) เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่นๆ เพื่อกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและ สะท้อนผลในประเด็นหลักการที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ การเริ่มต้นความรู้ใหม่ และการ ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ ต่อมาเป็นการวางแผนด้วย ความร่วมมือ (Plan Cooperatively) ที่สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ จากนั้นกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหา วิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยการทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มี การจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดย เน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของ ครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ ควรเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็กๆ ก่อน แล้วค่อยๆ ขยาย ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผน ไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิกจากนั้นวางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success)

จากผลดีต่อครูผู้สอนและผู้เรียน อีกทั้งกระบวนการ PLC มีขั้นตอนที่ง่าย การให้ความรู้เรื่อง PLC ในช่วงการผลิตครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ดังนั้นครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ สอน มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ การผลิตครู

ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี นั้นครูผู้สอน จะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้อยู่ในโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นสถาบันผลิตครูควรเริ่มต้นพัฒนานิสิต/นักศึกษาครู ตั้งแต่ช่วงฝึกปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา เพื่อผลิตครูให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไปสู่การ พัฒนาผู้เรียนในการประกอบวิชาชีพครูในอนาคต

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้ สภาวะเงื่อนไขบางประการ และการฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมระยะสั้นไม่เหมือนกับการจัด การศึกษาในสถาบันการศึกษาทั่วไป (Good, 1973) และ การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนทักษะ กฎ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ที่เป็นผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ ต่างไปจากเดิม (Goldstein & Ford, 2002) ดังนั้นการฝึกอบรม จึงหมายถึง การจัดประสบการณ์เพื่อ พัฒนาความรู้และทักษะ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพให้กับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนอย่าง เป็นระบบ

การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของ สถาบันผลิตครูตามเกณฑ์ของคุรุสภานั้น นิสิตต้องฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ปี การศึกษา ซึ่งตลอดการฝึกปฏิบัติการสอนของนิสิตนั้นเพื่อให้ นิสิตปฏิบัติการสอนได้พัฒนาตนเองเข้าสู่ วิชาชีพครูอย่างรวดเร็ว และไม่กระทบต่อเวลาในการฝึกปฏิบัติการสอน นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนควร ได้รับการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ นิสิตมีความรู้ความเข้าใจ ต่อวงจรการพัฒนาวิชาชีพครูและนำไปพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนด้วย กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต่อไป

การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน จากนั้นจึงศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดย การทดลองใช้และประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและประเมินผลผลิตของหลักสูตร โดยการ ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส ซึ่งประเมินจากผลสัมฤทธิ์ และ เจตคติต่อการ ฝึกอบรม โดยมุ่งหวังว่าการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่เข้า รับการฝึกอบรม สถานศึกษาที่ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ตลอดจนสถาบันผลิตครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน มีแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
2. สถาบันผลิตครูมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วิชาชีพครูให้แก่นิสิตที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่กำลังฝึกปฏิบัติการสอนหรือผ่านการฝึกปฏิบัติการสอนตามแผนการศึกษาสำหรับผู้ต้องการขอรับใบประกอบวิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 56 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่กำลังฝึกปฏิบัติการสอนหรือผ่านการฝึกปฏิบัติการสอนตามแผนการศึกษาสำหรับผู้ต้องการขอรับใบประกอบวิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2562 ที่เป็นอาสาสมัคร (volunteer sampling) จำนวน 15 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ การใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน

ตัวแปรตาม คือ ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและผลผลิตของหลักสูตรฝึกอบรม โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ และ เจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

เนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

- การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

ระยะเวลา

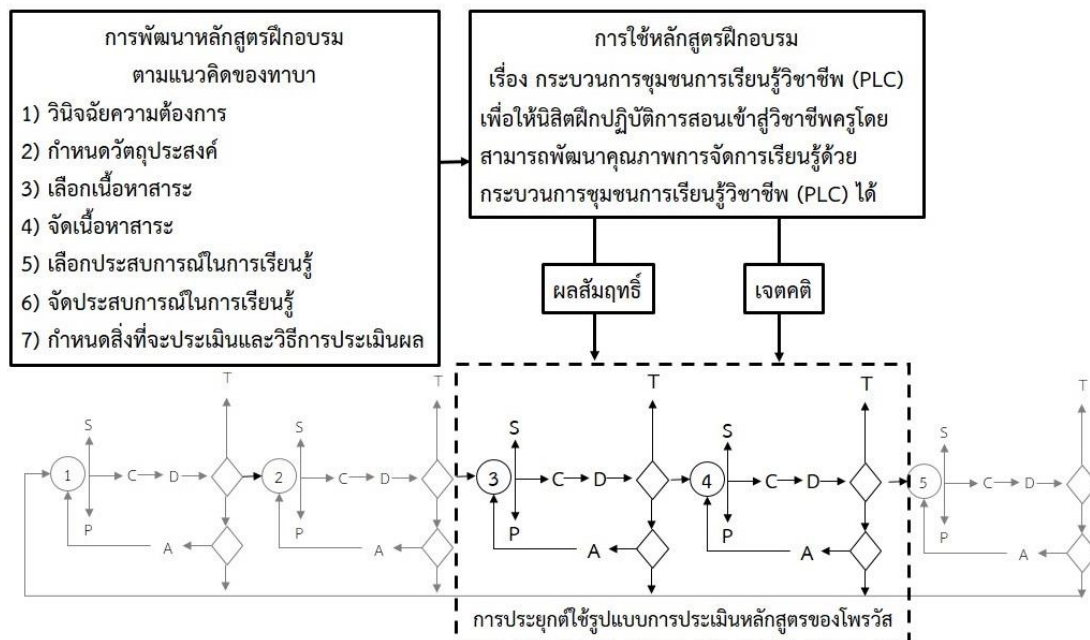
กุมภาพันธ์ 2561 ถึง พฤศจิกายน 2562

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการประเมินหลักสูตรของโปรวัส ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรของโปรวัสผู้ประเมินสามารถที่จะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณาอย่างเฉพาะเจาะจงก็ได้ หรือจะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณา และบางขั้นตอนเป็นขั้นตอนให้เลือกปฏิบัติได้ และเนื่องจากในส่วน (1) การประเมินคุณภาพของการออกแบบหลักสูตร (program definition/program design) และ (2) การประเมินการเริ่มใช้หลักสูตร (program installation) นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีกระบวนการหาคุณภาพเครื่องมือก่อนนำหลักสูตรไปใช้อยู่แล้วจึงมิได้ประเมินซ้ำ ส่วน (5) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทน (cost – benefit analysis) เป็นส่วนที่ผู้วิจัยไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากมุ่งหวังในการพัฒนานิสิตเป็นสำคัญโดยมิได้แสวงหากำไรจึงไม่ประสงค์ประเมินความคุ้มค่าจากค่าใช้จ่ายและผลตอบแทน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโปรวัสในส่วน (3) การประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (program process) และส่วนที่ (4) การประเมินผลผลิตของหลักสูตร (program product) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมโดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การฝึกอบรม หมายถึง การจัดประสบการณ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีตามวัตถุประสงค์หลักสูตรให้กับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนอย่างเป็นระบบ

3. หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง เอกสารที่สร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะให้กับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและที่มาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เนื้อหา ตารางกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล รวมถึงเอกสารประกอบการฝึกอบรม

4. ผลใช้หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (program process) และผลการประเมินผลผลิตของหลักสูตร (program product) โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวีส ซึ่งประเมินจากผลสัมฤทธิ์ และ เจตคติต่อการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standards – S) ของสิ่งที่ต้องการวัดก่อน คือ กำหนดเกณฑ์ผ่านวัตถุประสงค์การฝึกอบรมจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป และ เจตคติต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีขึ้นไป

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (Performance - P) โดยรวบรวมคะแนนจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่รวบรวมได้ในขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare – D) โดยรวบรวมคะแนนจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นที่ 4 ศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy – D) โดยทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติวิเคราะห์

ขั้นที่ 5 รายงานผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และเจตคติต่อการฝึกอบรมของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการหลักสูตรฝึกอบรมว่าจะยกเลิกการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่ประเมิน หรือปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติ หรือเกณฑ์มาตรฐานให้มีคุณภาพดีขึ้น (Decision Making)

5. ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้และทักษะที่นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนได้รับตามวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

6. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบระดับความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

7. เจตคติต่อการฝึกอบรม หมายถึง ความรู้สึกของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่มีต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

8. แบบวัดเจตคติ หมายถึง แบบวัดความรู้สึกของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่มีต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวีส ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 การฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2.2 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- 2.3 การฝึกอบรม
- 2.4 การพัฒนาหลักสูตร
- 2.5 การประเมินหลักสูตร
- 2.6 ผลสัมฤทธิ์
- 2.7 เจตคติ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นิสิตที่ศึกษาในหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (5 ปี) ทุกสาขาวิชา และ นิสิตที่ศึกษาในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตที่ต้องการใบประกอบวิชาชีพครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำเป็นต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี)

คำอธิบายรายวิชา 400591 การปฏิบัติการสอน 1 (Teaching Practice I)

การเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาชีพและสาขาวิชาเอก เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นฐานคิดในการพัฒนาการนิเทศเพื่อการพัฒนาทักษะการจัดการการเรียนรู้ทั้งอาจารย์ที่เลี้ยงในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัย ทักษะเป้าหมายที่คาดหวัง นิสิตควรจะสามารถจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Study Report) เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และรายงานผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ ในภาพรวมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจ ที่ปฏิบัติการสอนครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมการก่อนเปิด

ภาคเรียน กิจกรรมระหว่างภาคเรียนทั้งกิจกรรมตามหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรการสอบปลายภาคเรียน การประเมินผลปลายภาคเรียน จนถึงวันปิดภาคเรียน

คำอธิบายรายวิชา 400592 การปฏิบัติการสอน 2 (Teaching Practice II)

การวิเคราะห์ และทบทวนจุดแข็ง-จุดอ่อน ของนิสิตเป็นรายบุคคลจากรายงานการประเมินตนเองและรายงานผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติการสอน 1 การสัมมนาเพื่อการปรับปรุงและเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาชีพครูและสาขาวิชาเอก เพื่อการจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการจัดการการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นฐานคิดในการพัฒนา การนิเทศเพื่อการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ทั้งอาจารย์พี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัย การพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ตามสภาพปัญหา ทักษะเป้าหมายที่คาดหวัง นิสิตควรจะสามารถจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Study Report) เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนและรายงานผลการวิเคราะห์และการนำเสนอนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ที่ได้ผ่านการทดลองใช้อย่างได้ผลกับผู้เรียนมาแล้ว อาจจะเป็นผลงานใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ภารกิจที่ปฏิบัติการสอนครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน กิจกรรมระหว่างภาคเรียน ทั้งกิจกรรมตามหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร การสอบปลายภาคเรียน การประเมินผลปลายภาคเรียนจนถึงวันปิดภาคเรียน (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560, หน้า 85)

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

คำอธิบายรายวิชา 40068159 ปฏิบัติการสอน 1 Teaching Practice I

การบูรณาการองค์ความรู้ในสาขาวิชาเอกมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเลือกใช้และการผลิตนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

คำอธิบายรายวิชา 40068259 ปฏิบัติการสอน 2 Teaching Practice II

การบูรณาการองค์ความรู้ในสาขาวิชาเอกมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเลือกใช้และการผลิตนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งสองหลักสูตรกำหนดให้นิสิตต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ปี ซึ่งมีรายละเอียดในการฝึกปฏิบัติการสอนดังนี้

ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติการสอน

การฝึกปฏิบัติสอน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน นิสิตทุกคนที่จะออกปฏิบัติการสอนต้องผ่านขั้นตอนทั้งสามตามลำดับ ถ้าไม่ผ่านขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งจะไม่มีสิทธิ์ในขั้นตอนต่อไป ขั้นตอนที่นิสิตทุกคนต้องปฏิบัติ มีดังนี้

1. ขั้นเตรียม นิสิตทุกคนต้องเข้าร่วมโครงการต่อไปนี้
 - โครงการปฐมนิเทศนิสิตก่อนฝึกปฏิบัติการสอน
 - โครงการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์
2. ขั้นปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

2.1 การเตรียมงาน และสังเกตการสอน นิสิตเตรียมงานสอน สังเกตการสอน ศึกษา และสังเกตงานในหน่วยฝึกปฏิบัติการสอนเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ นิสิตต้องศึกษางานและปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ เตรียมพร้อมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน

2.2 การปฏิบัติการสอน แต่ละภาคเรียนนิสิตจะต้องสอนในรายวิชาเอกสัปดาห์ละ 8-12 คาบ อย่างน้อย 15 สัปดาห์ และมีการสอบสอน 1 ครั้ง รวมปริมาณงานการสอน 120-180 คาบ สำหรับนิสิตสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย กำหนดสอนไม่เกิน 4 วัน/ สัปดาห์

2.3 การสัมมนาระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอน เป็นช่วงที่นิสิต อาจารย์นิเทศก์ วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น

2.4 งานในหน้าที่ครู เป็นงานนอกเหนือการสอนที่นิสิตจำเป็นต้องฝึกเพื่อให้สามารถออกไปปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างสมบูรณ์ เช่น งานธุรการในชั้นเรียน งานพัฒนานักเรียน สัปดาห์ละอย่างน้อย 3 คาบ

2.5 งานกิจกรรมนักเรียน เป็นงานที่นิสิตต้องปฏิบัติร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมค่ายต่าง ๆ รวมถึงงานโครงการพิเศษอื่น ๆ ของโรงเรียน

2.6 งานวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานที่นิสิตสนใจจะพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน หรือนำปัญหาที่พบจากการฝึกปฏิบัติการสอนมาวิเคราะห์ และหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ พร้อมทั้งรายงานผลงานดังกล่าว อาจเป็นการศึกษาในรูปแบบการศึกษารายกรณี หรืองานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน นำเสนอโครงร่างและรายงานการวิจัยในชั้นเรียนต่ออาจารย์นิเทศก์

3. ขั้นกลับจากการฝึกปฏิบัติการสอน

3.1 รายงานตัว ณ ห้องฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการจัดนิทรรศการแสดงผลการฝึกปฏิบัติการสอน

3.2 ส่งบทคัดย่อวิจัยในชั้นเรียน และเตรียมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้ PowerPoint และส่งแผนการจัดการเรียนรู้ ณ ห้องฝ่ายวิชาการ

3.3 เข้าร่วมโครงการสัมมนานิสิตหลังฝึกปฏิบัติการสอน จากการศึกษาการฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ยังไม่มีการฝึกอบรม เรื่อง การบวนการชุมชนการเรียนรู้

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พัฒนามาจากความสัมพันธ์ การอุทิศตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครูเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ทั้งในโรงเรียนและในห้องเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จในการสร้างสถาบันการศึกษาให้กลายเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะผู้สอนจะเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมของการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน หรือเป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ ความคิดและสติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงความคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกลไกที่ทำให้สถาบันมีบรรยากาศของสังคมแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

วัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ถือว่าทุกคนคือคนเชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้

ความเชื่อของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

1. ยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครู มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ยอมรับหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของครู คือการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ยอมรับว่า ครูมีความแตกต่างกัน
4. ยอมรับว่า การสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบ
กัลยาณมิตร

หลักการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

หลักการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มี 3 หลักการใหญ่ (สำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา, 2560) ดังนี้

หลักการที่ 1 มั่นใจว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ (A focus on learning) เป็นแก่นของการศึกษา
อย่างมีรูปแบบไม่ใช่แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการสอนเท่านั้น แต่ต้องมั่นใจว่าผู้เรียนเรียนรู้ เป็นการย้าย
จุดเน้นจากการสอนมาที่การเรียนรู้และให้ความมั่นใจในความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคน ไม่ใช่เป็น
เพียงคำพูดเท่านั้นแต่สามารถแสดงออกทางปฏิบัติได้ด้วย

หลักการที่ 2 วัฒนธรรมแห่งการร่วมมือ (A culture of collaboration) เป็นการสร้าง
คุณค่า ความเชื่อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานมี
ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน

หลักการที่ 3 เน้นที่ผลลัพธ์ (A focus of results) คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้มากขึ้น

องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

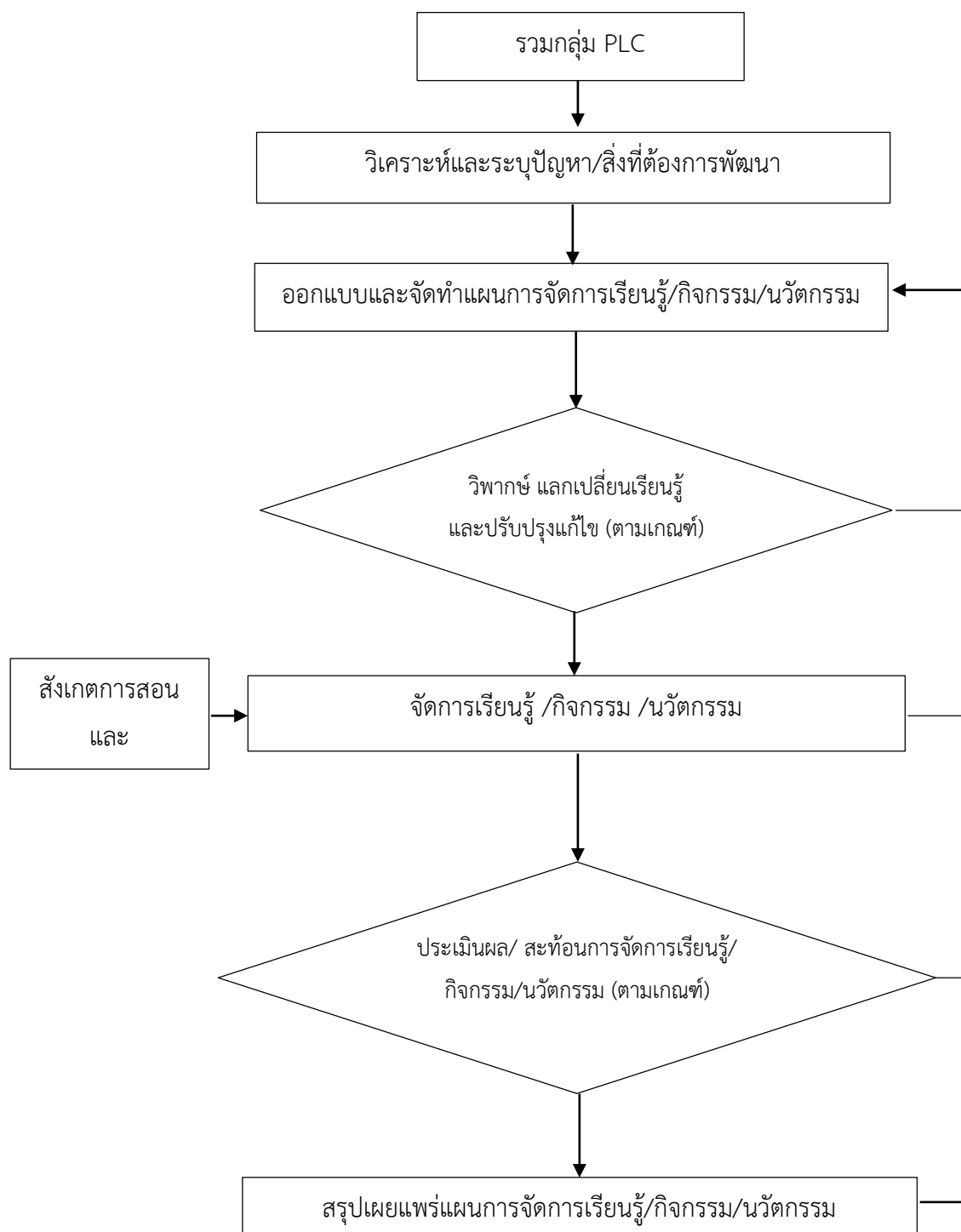
1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การ
พัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ (Collaborative Teamwork) หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง
เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามใน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. กัลยาณมิตร (Caring Community) หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาด
ของแต่ละคน
5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Supportive Structure) หมายถึง ต้องเน้นการ
ทำงานที่เปิดโอกาสการทำงาน ที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

การดำเนินการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ดังนี้

1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. วิเคราะห์และระบุปัญหา / สิ่งที่ต้องการพัฒนา
3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม
4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข (ตามเกณฑ์)
5. จัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม
6. ประเมินผล / สะท้อนการจัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม (ตามเกณฑ์)
7. สรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) แสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากภาพภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ขั้นตอนที่ 1 รวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มาจาก ครู บุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ประชาชนชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้อง ที่มีความสนใจ คำนึง และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน หรือกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

เช่น

- กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
- กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
- กลุ่มครูตามลักษณะงาน

การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ แบบที่ 1-4 สามารถเชิญบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ประชาชนชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกลุ่มได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

บทบาทของสมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

- 1) ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ศึกษานิเทศก์/ผู้บริหารระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ควบคุมประเด็นการพูดคุย ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
- 2) สมาชิก เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด
- 3) ผู้บันทึก สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึกข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา

สมาชิกในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน สมรรถนะ หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสรุปเป็นประเด็นปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข หรือประเด็นที่จะพัฒนา หรือกำหนดเป็นเป้าหมายของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 2 ที่ทำให้เป้าหมายการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาบรรลุผลได้มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (แผนการจัดการเรียนรู้ใช้ตามที่สถานศึกษากำหนด) ซึ่งในขั้นตอนนี้กลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน บุคลากรในสถานประกอบการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข

สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ที่กลุ่มได้ออกแบบไปแล้วนั้น มาพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความเป็นไปได้ของโอกาส ความสำเร็จที่จะสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้แล้ว รวมถึงความเป็นไปได้ของการเรียนรู้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้เฉพาะตามสาระในครั้งนั้น ๆ ด้วย ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจากสมาชิกทุกคน จะถูกรวบรวมโดยครูที่เป็นเจ้าภาพการสอนในครั้งนั้น นำข้อความเห็นทั้งหมดมาประมวล สรุป และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์พร้อมดำเนินการต่อไป ทั้งนี้กระบวนการสะท้อนคิดตามขั้นตอนนี้ กลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ปรมาจารย์ชาวบ้าน บุคลากรในสถานประกอบการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ทั้งนี้การสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จะทำให้การทำงานสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม

สมาชิกในกลุ่มคนใดคนหนึ่ง หรือ model teacher จัดกิจกรรมการเรียนรู้และสมาชิกสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) หลังจากแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรมได้รับการปรับปรุงจากการสะท้อนคิดของสมาชิกกลุ่ม จะถูกนำไปสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง และระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีเพื่อนสมาชิกอย่างน้อยหนึ่งคนหรือมากกว่า ร่วมสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยจะต้องมีบันทึกภาคสนาม (Field Note) ของการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ และควรต้องมีการบันทึกเป็นวิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งนี้สิ่งที่ควรต้องบันทึกไว้ระหว่างการสังเกตการสอน ควรประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แผนวิชาที่สอน รายวิชา เรื่อง กลุ่มผู้เรียน วันที่ เวลาเริ่ม เวลาสิ้นสุด ลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้ อุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งรบกวน เป็นต้น
- 2) บรรยายการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน
- 3) การจัดการเรียนรู้ เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุและครูดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน

4) มีผู้เรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่และมีผู้เรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่จำนวน สัดส่วนระหว่าง ผู้เรียนทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างไร

5) ครูมีการดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่แสดงออกว่าได้เรียนรู้เรื่องนั้นแล้ว และครูดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่ยังไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้

6) ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีอะไรที่เป็นการปฏิบัติที่ดีควรรักษาไว้และอะไรที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการแก้ไขบ้าง

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

สรุปผลการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา (Debrief) สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้องมารวมตัวกัน สืบเสาะ ตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม โดยมุ่งตอบคำถามอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

1) มีผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด
2) รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว

3) มีผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป

4) ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับผู้เรียนกลุ่มนี้ สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพ สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดีและสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 สรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

สรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next Step) ครูที่เป็นเจ้าภาพการจัดการเรียนรู้จะต้องนำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

1) บันทึกไว้เพื่อเป็นพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน (Goal) เพื่อสะท้อนว่ากว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้น มีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก ถ้าผลยังไม่บรรลุเป้าหมาย สามารถร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และดำเนินการตามกระบวนการจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายเป็นวงรอบต่อ ๆ ไป

2) ผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

การเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รอบที่ 2 รอบที่ 3 และรอบต่อ ๆ ไป และทุก ๆ วงรอบ หากนำมาร้อยเรียงอย่างเป็นระบบจะกลายเป็นพัฒนาการเรื่องเล่าการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงของผู้เรียนในสถานศึกษานั้น ๆ ได้อย่างแจ่มชัด เป็นการสรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมต่อไป และการปฏิบัติลักษณะเช่นนี้จะสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเรียนรู้วิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะมีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

ฮาร์บิสัน และเมเยอร์ (Harbison & Mayers, 1964, p. 2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลทั้งในสังคมใดสังคมหนึ่ง

กู๊ด (Good, 1973, p. 163) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะ และความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และการฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมระยะสั้นไม่เหมือนกับการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั่วไป

แฟรงค์ (Frank, 1974, p. 234) อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาของบุคคลทางด้านทัศนคติ ความรู้ แบบของพฤติกรรม ความชำนาญของงานที่เป็นระบบ เพื่อเป็นการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

โกลด์สไตน์ และฟอร์ด (Goldstein & Ford, 2002, p. 1) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะ กฎ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ที่เป็นผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 5) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การพัฒนางานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554, หน้า 2) อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเพื่อวัตถุประสงค์ให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งเรื่องใดเฉพาะ หรือเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ ภายใต้เงื่อนไขบางประการ และภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน หรือองค์การนั้น

วรรณ พินิจดี (2558, หน้า 23) อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การนำผู้เข้ารับการฝึกอบรม (กลุ่มเป้าหมาย) ผ่านกระบวนการ และเทคนิคต่างๆ เช่น การสอน การบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ เกิดทักษะ มีการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนาตนเองเฉพาะทาง

จากการสังเคราะห์ความหมายของการฝึกอบรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ความสำคัญของการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 172) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติอันพึงประสงค์
2. เป็นวิธีทางที่นำการฝึกอบรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการอบรม เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น
4. ช่วยทำให้ผู้รับการอบรมไม่รู้สึกลำบากหน่าย แต่กลับมีความกระตือรือร้น และความ

กระฉับกระเฉง

5. ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้รับประสบการณ์จริง และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

จันทร์ภาณี สงวนนาม (2545) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากร

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากจัดขึ้นในระยะสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัด และได้ผลตามวัตถุประสงค์

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มประสบการณ์ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ อาจจัดในระยะสั้นระหว่างปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคี ระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยเดียวกัน หรือสายงานเดียวกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น

6. การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ

7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพร้อมที่จะทำงาน

8. การฝึกอบรมช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต และช่วยให้บุคลากรรู้จักการพัฒนาตนเอง

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554, หน้า 1) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้
ความสำคัญของการฝึกอบรมนั้นมีหลายอย่างด้วยกัน เพื่อให้มองเห็นภาพความสำคัญของการฝึกอบรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอแยกอธิบายเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรมักจะมีแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่างๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินงานใหม่ ทางองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) อาจจัดในรูปแบบของการปฐมนิเทศ (Orientation) หรือการให้คำแนะนำการทำงาน (Induction Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้าง และพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบันมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ก็จะตามมา

5. ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และช่วยลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร

6. เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร

7. เป็นการช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน

8. เป็นการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาตลอดชีพ (Life Long Education) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับธรรมชาติของมนุษย์เรา

จากการสังเคราะห์ความสำคัญของการฝึกอบรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในหลายๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านขององค์กรในระยะยาว แทนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ผู้ที่ได้รับการอบรมจะได้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

นางลักษณ์ สิ้นสืผล (2532, หน้า 19) อธิบายว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม มีดังนี้

1. ตัวผู้ฝึกอบรม มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ได้รับความเจริญก้าวหน้า มีการเลื่อนตำแหน่งของงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับทางด้านของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข
2. ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติ ลดอัตราการขาดงาน และทำให้เกิดความจงรักภักดีขององค์กร
3. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ สามารถเพิ่มผลผลิต รู้จักการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เป็นการประหยัดทางด้านค่าใช้จ่าย และเวลา
4. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องเสียเวลาในด้านของการสอนงาน เพราะผู้รับการอบรมได้เรียนรู้มาแล้ว
5. ช่วยแก้ปัญหการบริหารงาน เช่น ลดความขัดแย้งในการทำงาน ช่วยทำให้เกิดการประสานงานที่ดี มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน
6. องค์กรมีความมั่นคง เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาอยู่เสมอ ถ้าขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็สามารถทดแทนได้

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554, หน้า 5-6) อธิบายว่า ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม ล้วนแต่เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรเจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้าจะแบ่งตามภารกิจของประโยชน์แต่ละด้าน แบ่งได้ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง เช่น
 - 1.1 ช่วยเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ช่วยให้ผู้สามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ
 - 1.3 ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 ช่วยให้มีเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญปัญหา
 - 1.5 ช่วยให้เป็นผู้รู้จักศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร และประเทศชาติ
 - 1.6 ช่วยให้ผู้รู้จักบุคคล หรือมิตรมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานการทำงานให้พัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เช่น

2.1 ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน

2.2 ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ช่วยแก้ปัญหาหารขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติที่มีอยู่จำกัด แทนการเพิ่มงบประมาณ หรือเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามทิศทางเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร

2.5 ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2.6 ช่วยประหยัดงบประมาณรายจ่าย

2.7 ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ โดยมีผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติ

2.8 ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน การสัมมนา และการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

2.9 ช่วยเพิ่มผลผลิตในการบริหารจัดการ

วรรณ พินิจดี (2558, หน้า 28-32) อธิบายว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม มีดังนี้

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ และมีความเข้าใจในองค์กร รู้ประวัติความเป็นมาขององค์กร

2. เพื่อให้ทราบความต้องการขององค์กร ทราบทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เพื่อให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสิ่งที่คาดหวัง

3. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมรู้บทบาท และหน้าที่ของตนเอง

4. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมรู้ระบบคุณภาพต่าง ๆ ที่องค์กรมีความเกี่ยวข้อง

5. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ องค์กรจึงต้องอบรมให้ความรู้ในทุกๆ กระบวนการก่อนการทำงาน แม้แต่งานในสำนักงานตำแหน่งเดียวกัน แต่รายละเอียด ขั้นตอนการทำงานของแต่ละความรับผิดชอบงานก็มีความแตกต่างกัน

6. เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำของเสียระหว่างการทำงาน

7. เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน การฝึกอบรมทำให้พนักงานไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก จึงประหยัดเวลาในการทำงาน

8. เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน การฝึกอบรมช่วยให้มีความเข้าใจในมุมมองต่างๆ ที่ดีขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

9. เพื่อให้ความรู้ ทักษะ แก่ผู้เข้ารับการอบรม

10. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพราะความรู้เกิดใหม่ทุกวัน การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างยั่งยืน ความรู้ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ จึงจำเป็นต้องถ่ายทอดให้เกิดความรู้ และความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ

จากการสังเคราะห์ประโยชน์ของการฝึกอบรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม จะมีความสำคัญกับการบริหารบุคลากร ผู้บริหาร องค์กร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ทราบว่าจะจัดการกับสิ่งใดที่จำเป็น และสิ่งที่ไม่จำเป็น รวมถึงก่อให้เกิดประโยชน์ที่ทุกฝ่ายควรจะได้รับหลังจากรับการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2548, หน้า 173-174) อธิบายว่า การแบ่งประเภทของวิธีฝึกอบรม จะยึดหลักเกณฑ์ 2 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การจำแนกประเภทโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ จึงช่วยให้ผู้ฝึกอบรม เลือกใช้วิธีการฝึกอบรมได้อย่างมีเป้าหมาย สำหรับประเภทของวิธีการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่

1.1 วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (knowledge) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และมากเพียงพอ

1.2 วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและความสามารถ (skills and abilities) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.3 วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ (attitude) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในทางที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะของการเรียนรู้ ในบางกรณีการเรียนรู้อาจจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล ตามความสามารถ ความถนัด และสติปัญญาของแต่ละคน แต่ในบางกรณีการให้เรียนรู้เป็นกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ก็อาจจะให้ประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น ในกรณีที่ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ เป็นต้น ดังนั้น ประเภทของวิธีการฝึกอบรมซึ่งจำแนกโดยอาศัยลักษณะของการเรียนรู้ จึงแบ่งได้เป็นสองประเภท คือ

2.1 วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (individual learning) คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล โดยอาจจะอาศัยเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2.2 วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (group learning) คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2550, หน้า 35-36) มีแนวคิด และวิธีการจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่เป็นในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานไว้ด้วย

1.2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากร ให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

2. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

2.1 การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training หรือ Desk Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัดเฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้นๆ ตามปกติ แล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับ อาจเป็นหัวหน้างาน หรือครูฝึกก็ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบาย หรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับจากการ ฝึกปฏิบัติของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไว้แล้ว

2.2 การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the Job Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติ ในที่ทำการ (On the Job Training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงานทันที กรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหาย หรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่าการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) คือ จะเน้นถึงการ จัด ให้ผู้เข้าอบรมได้ทีละมาก ๆ ตั้งแต่ 10 - 100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ในห้องประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิค การบรรยาย การอภิปรายเป็นหลัก และอาจมีการใช้ โสตทัศนูปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

2.3 การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะทำงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานประกอบกัน

3. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็นอบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดให้ฝึกอบรมด้วยตัวเองทางไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิคทางการบริหาร อื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวนมากๆ หรือที่เรียกว่า Class Room Training นั่นเอง

3. แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กร แล้วพบว่ามีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากร ซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่างๆ ตามลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

4. แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคลากรผู้เข้าอบรมในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรที่จัดอบรมด้วย ได้แก่

4.1 การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอน ในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป ในลักษณะที่ต้องการสร้างกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ หรือสร้างความสามารถเฉพาะสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้นโดยเฉพาะตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของตำแหน่งนั้นๆ และมักจะเน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงานได้มากกว่าการฝึกอบรมแนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากรเฉพาะในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ก็อาจจัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรมสามารถกำหนดหลักสูตรที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม เฉพาะสำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้เช่นเดียวกัน

5. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

5.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม) จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการจกรายงานการประชุมขึ้น

5.2 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีแผน หรือมีความคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล หรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผนจะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

5.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึง เมื่อมีได้มีปัญหา หรือมีแผนในการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนา และพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่า การอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อย ๆ เพราะผู้อื่นๆ ก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงทั้งองค์กร

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554, หน้า 6-8) อธิบายว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท สามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มีได้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์กรที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย, สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย, สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น), กองฝึกอบรม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หรือหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนทั่วไป เป็นต้น การซื้อการอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อบ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ยังเข้ารับการฝึกอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (On-the-job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำ โดยการให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามพี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง การฝึกอบรมที่ต้องการเพิ่มพูน หรือสร้างขึ้นในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skill Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการ และบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หรือหัวหน้างานขององค์กร

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal Skill Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (Employee Training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้า หรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ และขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซม และการบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือเทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การ โดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial Training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้ คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย หรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการ และบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธาน และรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning and Decision-Making) หรือการพัฒนาองค์การ (Organizational Development)

ประเภทของวิธีการฝึกอบรมมีหลากหลายวิธีด้วยกัน ขึ้นอยู่กับใช้สิ่งใดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งประเภท ซึ่งจากสิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาได้แบ่งประเภทการฝึกอบรม ดังนี้ แบ่งตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม แบ่งตามลักษณะการเรียนรู้ แบ่งโดยใช้แหล่งการรับผิดชอบ ทักษะในการอบรม แบ่งตามสถานที่ ระดับชั้นของผู้ฝึกอบรม แบ่งโดยยึดช่วงของเวลา วิธีการฝึก แบ่งตามจำนวน ตามเนื้อหา ตามกลุ่มเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ โดยวิธีการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นเพียงวิธีการที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน อาจมีวิธีการอื่นๆ อีกที่ไม่ได้นำเสนอ

ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรม

เบตเตอร์ และบลูม (Bader & Bloom, 1994, pp. 24-31) อธิบายถึงขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมที่ส่งผลสูงสุด (High-Impact Training Model) มี 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Identify Training Need) ผู้พัฒนาการฝึกอบรมจะต้องสามารถชี้แนะให้เห็นถึงการอบรมอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม เป็นการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงทักษะเดิมหรือทักษะใหม่ ตัดสินใจเลือกทักษะที่ต้องการพัฒนาสอบถามผู้มีส่วนร่วมเรียนรู้ถึงพื้นฐาน การศึกษา ประสบการณ์ และบรรยากาศการทำงานของผู้มีส่วนร่วม เข้าใจถึง

ความรู้สึกร่วมของผู้มีส่วนร่วม ประเมินคุณค่าของความต้องการการฝึกอบรมและการสร้างความเชื่อมั่น การฝึกอบรม

2. การวางแผนแนวทางการฝึกอบรม (Map The Approach) วางแผนอย่างมีระบบ และไม่มีข้อจำกัด โดยการเข้าใจความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม และความคาดหวังของผู้จัดอบรม ซึ่งเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำเสนอ การอภิปราย การปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเลือก สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ การผลิตโปรแกรมตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความจำเป็น ทางด้านเวลา งบประมาณและแหล่งทรัพยากร

3. การผลิตสื่อหรือเครื่องมือการเรียนรู้ (Produce Learning Tools) เป็นการจัดหาสื่อ เครื่องมือการเรียนรู้ โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ซึ่งอาจต้องผลิตเอง หรืออาจได้รับการจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร ซึ่งจะต้องตรวจสอบดูถึงความเหมาะสมของกิจกรรม และแบบฝึกหัด การเสริมแรงและความต่อเนื่อง ความเหมาะสมของขนาดและโครงสร้างของกิจกรรม กลุ่มย่อย สื่อการเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุนทั้งระหว่างการฝึกอบรม การปฏิบัติกิจกรรม และโปรแกรม ทั้งหมด

4. การประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) โดยการตรวจสอบ ถึงการทำให้การอบรมบรรลุเป้าหมายจากกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมสามารถสร้าง ประสบการณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ คุณค่าที่ได้จากการอบรม ลักษณะของวิทยากรที่นำเสนอ ความรู้ และทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดทักษะตามที่ต้องการ และมี การติดตามที่ชัดเจน

5. การคำนวณผลลัพธ์ที่วัดได้ (Calculate Measurable Results) ด้วยการสอบถามการ สังเกต ระหว่างการฝึกอบรมทั้งการปฏิบัติ และการทำงานตามที่มอบหมาย การติดตามข้อมูล ที่ต้องการในระหว่างการอบรม และใช้กระบวนการประเมินผลเชิงลึกถึงการเปลี่ยนแปลงจาก การฝึกอบรม และการประเมินผลการติดตามเป็นช่วงระยะเวลาต่างกัน

6. การติดตามผลการอบรม (Track Ongoing Follow-Through) เป็นการเตรียมการ ติดตามผลก่อนการฝึกอบรมเริ่ม การติดตามระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม บทบาท ความรับผิดชอบ สถานการณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการติดตามการฝึกอบรม แนวคิดของเบเดอร์ และบลูม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจำเป็นที่จะต้อง อาศัยการพัฒนาหลักสูตรที่ดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และการวางแผนที่ดี

การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, p. 10) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร เป็นเอกสารที่เขียนขึ้น โดยประกอบด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้

กูต (Good, 1973, p. 157) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ความหมายดังนี้

1. หมายถึง เนื้อหาวิชาที่ได้จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนจนจบการศึกษาในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง
2. หมายถึง โครงร่างของการจัดเนื้อหาวิชา หรือเนื้อหาเฉพาะที่สถานศึกษากำหนดให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนภายใต้การแนะนำของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่สถานศึกษานั้นกำหนด
3. หมายถึง กลุ่มของวิชาและประสบการณ์ ที่กำหนดให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ศึกษาตามลำดับขั้นของเนื้อหาวิชา

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 6) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

อึ้ง บัศรี (2542, หน้า 7) ได้นิยามความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ แผน ซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอให้ความหมายของหลักสูตรว่า “หมายถึง เอกสารที่สร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและที่มาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จ เนื้อหา ตารางกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล รวมถึงเอกสารประกอบการฝึกอบรม”

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, p. 454) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

เพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

โบแชมป (Beauchamp, 1968, p. 45) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย ตัวป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product)

กูต (Good, 1973, pp. 157 -158) ได้ให้ความเห็นว่า “การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 27) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่าประกอบด้วย 1) การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากภายนอก ได้แก่ ภูมิหลังของนักเรียน สังคมธรรมชาติของการเรียนรู้ แผนการศึกษาชาติทรัพยากรและความสะดวกสลายในการพัฒนาหลักสูตรและคำแนะนำจากผู้ประกอบวิชาชีพ 2) การกำหนด ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินผล

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535, หน้า 30) กล่าวว่า งานของการพัฒนาหลักสูตรจะครอบคลุมระบบ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร และระบบ การประเมินหลักสูตร

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาหลักสูตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า “การพัฒนาหลักสูตร คือ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นใหม่ ตามองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและที่มาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เนื้อหา ตารางกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล”

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Hilda Taba) เป็นนักพัฒนาหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย และแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของทาบาถือเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับ มากที่สุดกระบวนการหนึ่ง ทาบาได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน คือ (Taba, 1962, p. 10)

1. วินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of Needs) เป็นการสำรวจความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ (Formulation of Objectives) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อให้วัตถุประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. เลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) โดยการเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาสอน ต้องให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของสังคม
4. จัดเนื้อหาสาระ (Organization of Content) จัดระเบียบ จัดลำดับ แก้ไข ปรับปรุง

เนื้อหาสาระให้พิจารณาความยากง่ายของสาระวิชาว่าอะไรควรเรียนรู้

5. เลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Selection of Learning Experience) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เนื้อหาวิชา และกระบวนการเรียนรู้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning) จัดระเบียบ จัดลำดับแก้ไขปรับปรุงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้จัดกระบวนการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

7. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล (Determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) เป็นการตัดสินใจว่ามีเนื้อหาและประสบการณ์อะไรที่จะต้องประเมินผลว่าดี มีการเรียนรู้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และกำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินผลอย่างไร มีอะไรที่จะช่วยในการประเมินผลได้บ้าง

ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบา เนื่องจากมีกระบวนการที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ง่าย

การประเมินหลักสูตร

การประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการกำหนดคุณค่า (Worth or Value) ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยข้อมูล (Data) และเกณฑ์การพิจารณาตัดสิน (Criteria) การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ความหมาย จุดมุ่งหมาย และรูปแบบการประเมินหลักสูตร เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973, p. 209) อธิบายว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์ และความต่อเนื่องของเนื้อหาและผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่องและการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

ลี ครอนบาช (Lee J. Cronbach, 1970, p. 231) อธิบายว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจในเรื่องโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 95) อธิบายว่าการประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเปรียบเทียบ และตัดสิน เกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบหลักสูตร ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวัง และการปฏิบัติจริงเพียงใด หลักสูตรนั้นมี

ประสิทธิภาพเพียงใด มีผลกระทบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรนั้นให้ดีขึ้น การพัฒนาหลักสูตรจะขาดการประเมินหลักสูตรไม่ได้เลย

พิสนุ พองศรี (2549, หน้า 135) อธิบายว่า การประเมินหลักสูตร เป็นการวัด และเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินว่ามีคุณค่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 249) อธิบายว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้นๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ และการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้นๆ

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, p. 310) ได้อธิบายว่า การประเมินหลักสูตรนั้นสร้างขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดที่มีความสอดคล้อง หรือความขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การประเมินจะต้องครอบคลุมในส่วนของเนื้อหาทั้งหมดในหลักสูตร และครอบคลุมในส่วนของกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535, หน้า 217) ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินหลักสูตรนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้ผลการวัดในแง่มุมต่างๆ ของสิ่งที่จะประเมินนำมาพิจารณาร่วมกัน เช่น ตัวเอกสาร หลักสูตรวัสดุหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ตัวผู้เรียน ความคิดเห็นของผู้ใช้หลักสูตร และความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนและสังคม แนวการประเมินหลักสูตรทำได้ 3 ระยะด้วยกัน คือ ระยะก่อนโครงการ ระยะระหว่างโครงการ และระยะหลังโครงการ จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. การประเมินเพื่อการปรับปรุงหลักสูตร คือ การประเมินในระหว่างการทำงานพัฒนาหลักสูตร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผลการประเมินนั้นให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยมีการวัดผลเป็นระยะๆ ในระหว่างการทำงานทดลองใช้หลักสูตร แล้วนำผลจากการวัดมาประเมินว่าแต่ละขั้นตอนของหลักสูตรมีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ดีเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตรในการที่จะปรับปรุงส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรได้ถูกต้องก่อนที่จะนำไปใช้จริงต่อไป

2. การประเมินเพื่อสรุปผลว่า คุณค่าของการพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมหรือไม่ หลักสูตรได้สนองความต้องการของผู้เรียนของสังคมเพียงใด ควรจะใช้ได้ต่อไป หรือควรจะยกเลิกทั้งหมด หรืออาจจะยกเลิกเพียงบางส่วน และปรับแก้ในส่วนใด

ขวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 147-148) อธิบายว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย คล้ายคลึงกันอยู่ 3 ประการ คือ

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถตอบสนองตาม วัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่

2. เพื่อตัดสินใจว่าการวางเค้าโครง และรูปแบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงาน และการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่

3. เพื่อวัดผลดูว่าผลผลิต คือ ผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 293) อธิบายว่า การประเมินผลหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่ หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียน และสังคมอย่างไร

2. เพื่ออธิบาย และพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรในแง่ต่างๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่

3. เพื่อตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพดี หรือไม่ เหมาะสม หรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ มี ข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินไปในช่วงที่ การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่า องค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้องและเหมาะสม หรือไม่สามารถนำมา ปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ หรือในขณะที่การใช้หลักสูตร และกระบวนการเรียน การสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากนักน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรจะได้เป็นประโยชน์ แก่นักพัฒนาหลักสูตร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆ ของ หลักสูตรให้มีคุณภาพขึ้นได้ทันที่

4. เพื่อตัดสินใจว่า การบริหารงานด้านวิชาการ และบริหารงานด้านหลักสูตรเป็นไปในทางที่ ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือ ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากการ ผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวัง หรือไม่

6. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่างๆ ในหลักสูตร

7. เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไป หรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไป

แล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด และเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไป หรือไม่

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 33) อธิบายว่า โดยทั่วไปการประเมินหลักสูตรใดๆ ก็ตามจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ คือ

1. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้อง และเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ หรือในขณะที่การใช้หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไร จะได้ประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่

2. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ จะได้ช่วงปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรใช้หลักสูตรต่อไปอีก หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดี หรือไม่ดีบรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด และเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตร หลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษาแล้วหรือไม่ อย่างไร การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ หรือหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งก็ได้

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จุดประสงค์ของการประเมินหลักสูตร โดยทั่วไปจะเน้นในส่วนของการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ตัดสินใจว่าหลักสูตรยังสมควรใช้ต่อหรือไม่ เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อสรุปผลของหลักสูตร

ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 300-301) อธิบายว่า การประเมินหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ทราบถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของหลักสูตร การประเมินผลมี

ประโยชน์ในการจัดการศึกษาการจัดทำ หรือพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยผลจากการประเมินผลเป็นสำคัญ ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตรมี ดังนี้

1. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นนั้นมีจุดดี หรือจุดเสียตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงได้ถูกจุด ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

2. สร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และค่านิยมที่มีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน

3. ช่วยในการบริหารทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจะได้รู้ว่าควรจะต้องตัดสินใจ และสนับสนุน

ช่วยเหลือ หรือบริการทางใดบ้าง

4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา

5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนนักเรียนได้ผลดี ด้วยความร่วมมือกันทั้งทางโรงเรียน และที่บ้าน

6. ให้ผู้ปกครองทราบความเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาทางส่งเสริม และปรับปรุงแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับทางโรงเรียน

7. ช่วยให้การประเมินผลเป็นระบบระเบียบ เพราะมีเครื่องมือ และหลักเกณฑ์ทำให้เป็นเหตุผลในทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น

8. ช่วยชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตร

9. ช่วยให้สามารถวางแผนการเรียนในอนาคตได้ ข้อมูลของการประเมินผลหลักสูตรทำให้ทราบเป้าหมายแนวทาง และขอบเขตในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 34) อธิบายว่า ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตรมี ดังนี้

1. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นนั้นมีจุดดี หรือจุดเสียตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงได้ถูกจุด ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

2. ช่วยส่งเสริม และปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะชี้ให้เห็นถึงข้อดี ข้อเสียที่เกิดขึ้น จึงสามารถช่วยในการวางแผนการเรียนการสอน

3. ช่วยในการส่งเสริมการเรียนของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนสามารถทราบระดับการเรียน และการพัฒนาของตน จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนได้ทางหนึ่ง

4. ช่วยในการปรับปรุงการบริหารในสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. ช่วยในการแนะแนวทั้งด้านการเรียน และอาชีพแก่ผู้เรียน

6. ช่วยชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนา

จากข้อมูลของประโยชน์ในการประเมินหลักสูตรผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมีประโยชน์ในหลายๆ ด้าน สิ่งสำคัญในการประเมินเพื่อทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญแก่ตัวผู้เรียนทั้งทางด้านการเรียนและการอาชีพ

รูปแบบของการประเมินหลักสูตร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 302-303) อธิบายว่า ในเรื่องรูปแบบของการประเมินหลักสูตร มีนักวิชาการซึ่งเชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร และการประเมินผลเสนอแนะหลายรูปแบบด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาศึกษาเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการ ในปัจจุบันรูปแบบของการประเมินหลักสูตรสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ๆ เป็นการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้ กลุ่มนี้จะเสนอรูปแบบที่เด่นๆ คือ รูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance Analysis Technique)

2. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรในระหว่าง หรือหลังการใช้หลักสูตร สามารถแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่จะประเมินว่า หลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายเป็นหลัก กล่าวคือ พิจารณาว่าผลที่ได้รับเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Robert L. Hammond)

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal Free Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่นำความคิดของผู้ประเมินเป็นตัวกำหนดความคิดในโครงการประเมิน และต้องไม่มีความลำเอียง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริฟเวน (Michael Scriven)

2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้เกณฑ์เป็นหลัก เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตค (Robert E. Stake)

2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Making Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของพรอวิส (Malcolm Provus) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรดอริส โกว (Doris T. Gow) เป็นต้น

การประเมินหลักสูตรมีขอบเขตต่างๆ ที่จะต้องทำการประเมินกว้างขวางมาก ดังนั้น วิธีการประเมินหลักสูตรจึงต้องได้รับการวิเคราะห์ และออกแบบให้สามารถที่จะประเมินได้ครบถ้วนในขอบเขตสาระทั้งหมด รูปแบบต่างๆ ที่จะใช้ประเมินผลมีหลายรูปแบบ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผล

จำเป็นต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจให้กระจ่างชัด และจะต้องนำรูปแบบต่างๆ ไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามจุดหมาย และลักษณะของขอบข่ายสาระแต่ละอย่าง ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าการประเมินผลขอบข่ายสาระทั้งหมดของหลักสูตรจำเป็นต้องใช้วิธีการหลายวิธี หรือหลายๆ รูปแบบจึงจะได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการของสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Malcolm Provus) ซึ่งมีรูปแบบการประเมิน ดังนี้

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Provus, Discrepancy Evaluation model)

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 182) อธิบายว่า รูปแบบการประเมินของ Provus ให้ความสำคัญแก่ผู้ประเมินผลหลายประการ ผู้ประเมินสามารถที่จะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณาอย่างเฉพาะเจาะจงก็ได้ รวมถึง บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 319) และ สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 275) ยังอธิบายว่า แบบการประเมินผลหลักสูตรของโพรวัสนี้ นับว่าสะดวกแก่ผู้ประเมินหลายประเภท และเป็นกระบวนการที่ให้เห็นถึงผู้บริหารจะตัดสินใจจะใช้หรือไม่ หรือจะปรับปรุงเพิ่มเติม หรือจะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณา อีกทั้ง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559) ได้กล่าวว่าในส่วนการวิเคราะห์ผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายเป็นขั้นตอนให้เลือกปฏิบัติได้ ผู้วิจัยจึงสนใจรูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัสมาใช้เพื่อความสะดวกในการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้

โพรวัส (Malcolm Provus) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร เมื่อ ค.ศ.1969 จุดประสงค์ของการประเมินเพื่อตัดสินใจว่าหลักสูตรที่ดำเนินการใช้อยู่ควรจะปรับปรุง หรือดำเนินการต่อ หรือยกเลิกการใช้ (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 147) โพรวัสได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตรซึ่ง เรียกว่า “การประเมินผลความแตกต่าง หรือการประเมินผลความไม่สอดคล้อง” (Discrepancy Evaluation) ซึ่งจะประเมินหลักสูตรทั้งหมด 5 ส่วน คือ (1) การออกแบบ (Design) (2) ทรัพยากรหรือสิ่งที่เริ่มตั้งไว้เมื่อใช้หลักสูตร (Installation) (3) กระบวนการ (Process) (4) ผลผลิตของหลักสูตร (Products) (5) ค่าใช้จ่าย หรือผลตอบแทน (Cost) บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 317)

มารุต พัฒนาผล (2561, หน้า 242-246) ได้อธิบายว่า การประเมินหลักสูตรตามรูปแบบของโพรวัส มี 5 ประเด็น

1. การประเมินคุณภาพของการออกแบบหลักสูตร (program definition/program design) เป็นการประเมินรายละเอียดของหลักสูตร โดยพิจารณาคุณภาพของสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) คุณลักษณะของผู้สอน คุณลักษณะของผู้เรียน ปริมาณและคุณภาพของสื่อทัศนูปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการใช้หลักสูตร และ 3) กิจกรรม ของผู้สอนและผู้เรียนที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การใช้หลักสูตร เช่น การจัดการเรียนการสอน โดยนำทั้งสามส่วนนี้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของการใช้หลักสูตรที่กำหนดไว้

2. การประเมินการเริ่มใช้หลักสูตร (program installation) เป็นการประเมินสภาพที่เป็นจริงระหว่างการใช้หลักสูตร โดยการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงระหว่างการใช้หลักสูตรกับมาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดไว้ ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด การประเมินในขั้นตอนนี้ ทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้ในขั้นที่ 1 กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

3. การประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (program process) เป็นการประเมินเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ย่อยๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานการประเมิน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลผลิตที่จะเกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินการใช้หลักสูตรต่อไป

4. การประเมินผลผลิตของหลักสูตร (program product) เป็นการประเมินคุณภาพของผู้เรียนขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรมุ่งตอบคำถามว่า หลักสูตรได้บรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์หลักหรือไม่เพียงใด โดยนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานการประเมิน คือ ผลผลิตของหลักสูตรตามที่กำหนดไว้ในเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่วนมากคือ คุณภาพของผู้เรียน

5. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทน (cost – benefit analysis) เป็นการประเมินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการใช้หลักสูตรว่าได้ ผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนมากน้อยเพียงใด การประเมินขั้นนี้จะกระทำหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของคณะกรรมการประเมินหลักสูตรจะพิจารณา

โพสวัตเห็นว่าประเด็นการประเมินแต่ละส่วนหรือแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมหรือกิจกรรมทางการศึกษาโดยทั่วไปมี 4 ขั้นตอน 1) กำหนดนิยามและออกแบบโปรแกรม 2) การดำเนินงานโปรแกรม 3) กระบวนการในโปรแกรม และ 4) ผลลัพธ์สุดท้าย ส่วนขั้นตอนที่ 5) การวิเคราะห์ผลประโยชน์และค่าใช้จ่าย เป็นขั้นตอนให้เลือกปฏิบัติ มีกระบวนการเปรียบเทียบเพื่อระบุความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับการดำเนินงานในทั้ง 5 ขั้นตอน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2559, หน้า 122-125) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการเปรียบเทียบเพื่อระบุความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับการดำเนินงานของโปรแกรม

ขั้นที่	การปฏิบัติ	มาตรฐาน
1	การออกแบบโปรแกรม (Program Definition) มิติปัจจัยนำเข้า มิติกระบวนการ มิติผลลัพธ์	เกณฑ์การออกแบบ โปรแกรม : ความ สมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี และโครงสร้าง
2	การดำเนินงาน (Program Installation)	แบบโปรแกรม มิติปัจจัยนำเข้า มิติกระบวนการ
3	กระบวนการในโปรแกรมหรือผลลัพธ์ระหว่างทาง (Program Process)	แบบโปรแกรม มิติกระบวนการ มิติผลลัพธ์
4	ผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม (Program product)	แบบโปรแกรม มิติผลลัพธ์
5	ผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายของโปรแกรม (Cost)	ค่าใช้จ่ายของโปรแกรมอื่นที่ ให้ผลลัพธ์ทำนองเดียวกัน

ในแต่ละส่วนหรือในแต่ละประเด็นจะมีขั้นตอนการประเมินผลเหมือนกันโดยจะดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2553, หน้า 317)

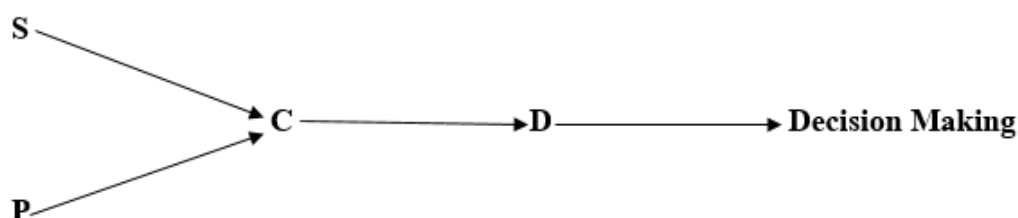
ขั้นที่ 1 ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standards – S) ของสิ่งที่ต้องการวัดก่อน เช่น มาตรฐานด้านเนื้อหา เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (Performance - P)

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินนำข้อมูลที่รวบรวมได้ในขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare – D)

ขั้นที่ 4 ผู้ประเมินศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy – D)

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินส่งผลการประเมินไปให้บริหาร หรือที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าจะยกเลิกการใช้หลักสูตรที่ประเมิน หรือปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติ หรือเกณฑ์มาตรฐานให้มีคุณภาพดีขึ้น (Decision Making)



ภาพที่ 3 การประเมินของโพรวัส

(ที่มา: บุญเลี้ยง หุมทอง, 2553, หน้า 317)

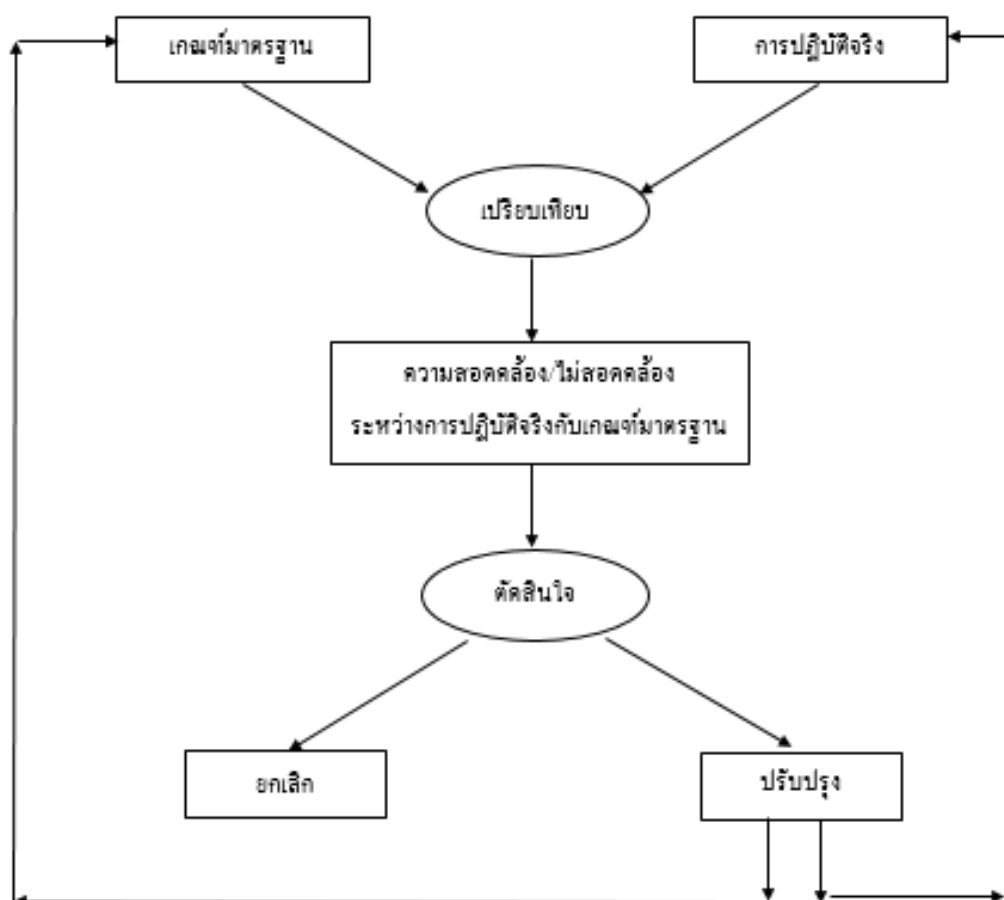
S = Standard เป็นขั้นแรกของการดำเนินการประเมินหลักสูตร กล่าวคือ ผู้ประเมินผลต้องตั้งสิ่งมาตรฐานที่ต้องการวัดไว้ก่อน

P = Performance หลังจากดำเนินการขั้นแรกเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติจริง ในสิ่งที่ต้องการวัดมาให้เพียงพอ ข้อมูลที่รวบรวมควรเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน

C = Compare เมื่อตั้งมาตรฐาน และรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ก็นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

D = Discrepancy จากการเทียบข้อมูลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ประเมินพบว่ามีส่วนอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

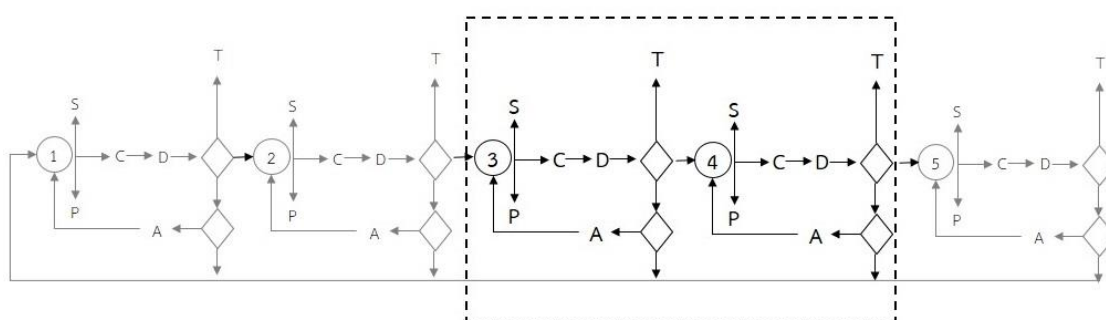
D = Decision Making ผู้ประเมินจะส่งผลการประเมินไปให้ที่ตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งขั้นตอนการประเมินดังกล่าว สามารถอธิบายเป็นรูปแบบได้ ดังนี้



ภาพที่ 4 แสดงกระบวนการในการตัดสินใจการประเมินของโปรแกรม
(ที่มา: บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2553, หน้า 318)

จากการศึกษาแนวคิดการประเมินหลักสูตรของโปรแกรมต่างข้างต้น มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวว่า ผู้ประเมินสามารถที่จะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณาอย่างเฉพาะเจาะจงก็ได้ หรือจะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณา และบางขั้นตอนเป็นขั้นตอนให้เลือกปฏิบัติได้ ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบการประเมินหลักสูตรของโปรแกรมโดยหยิบยกบางประเด็น เนื่องจากในส่วน (1) การประเมินคุณภาพของการออกแบบหลักสูตร (program definition/program design) และ (2) การประเมินการเริ่มใช้หลักสูตร (program installation) นั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีกระบวนการหาคุณภาพเครื่องมือก่อนนำหลักสูตรไปใช้อยู่แล้วจึงมิได้ประเมินซ้ำ ส่วน (5) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทน (cost – benefit analysis) เป็นส่วนที่ผู้วิจัยไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากมุ่งหวังในการพัฒนานิสิตเป็นสำคัญโดยมิได้แสวงหากำไร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงไม่ประสงค์ประเมินความคุ้มค่าจากค่าใช้จ่ายและผลตอบแทน

ผู้วิจัยนำแนวคิดการประเมินหลักสูตรของโพรวีสมาประยุกต์ใช้ในการประเมินในส่วน (3) การประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (program process) และ (4) การประเมินผลผลิตของหลักสูตร (program product) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ กระบวนการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของโพรวีส สรุปได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของโพรวีสเพื่อผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน

S	หมายถึง	มาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม
P	หมายถึง	การดำเนินงานและรวบรวมข้อมูลตามแผนการฝึกอบรม
C	หมายถึง	เปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
D	หมายถึง	ศึกษาความแตกต่างกับมาตรฐานที่กำหนด
A	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ P หรือ S
T	หมายถึง	การยุติ

ผลสัมฤทธิ์

ความหมายของผลสัมฤทธิ์

กู๊ด (Good, 1973, p. 103) อธิบายว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ที่ได้รับ หรือได้จากการพัฒนาทักษะที่ได้รับจากการเรียนในโรงเรียน โดยปกติจะวัดจากคะแนนที่ผู้สอนเป็นผู้ประเมิน หรือคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบ

นิภา เมธาวิชัย (2536, หน้า 65) อธิบายว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ และทักษะที่ได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาต่างๆ ครูผู้สอนจะอาศัยเครื่องมือวัดผลช่วยในการศึกษาว่านักเรียนมีความรู้ และทักษะมากน้อยเพียงใด

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2541, หน้า 18) อธิบายว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถทางการเรียนหลังจากผู้เรียนได้เรียนเนื้อหาของวิชาใดวิชาหนึ่ง แล้วเกิดความรู้ของวิชานั้นมากน้อยเพียงใด

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544, หน้า 109-113) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน ได้จำแนกวัตถุประสงค์การเรียนการสอนของ Bloom ซึ่งมุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ด้านจิตพิสัย (Affective domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain)

ศศิธร แม้นสงวน (2555, หน้า 260) อธิบายว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงพฤติกรรมต่างๆ จากการเรียน หรือการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน เพื่อประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีการเรียนรู้ระดับใดบรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามมาตรฐานตัวชี้วัดอย่างไรบ้าง

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ผ่านการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การอบรม ทั้งในส่วนที่เป็นเนื้อหา ทักษะ หรือการปลูกฝังทางด้านคุณธรรม

พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย

แครธวอล, บลูม และมาเซีย (Kratwohl, Bloom & Masia, 1964, pp. 186-193) ได้จำแนกจุดประสงค์ทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านพุทธิพิสัย (2) ด้านเจตพิสัย (3) ด้านทักษะพิสัย รวมถึงมีผู้นำหลักการนี้มาแปลเป็นเนื้อหา สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ (2553, หน้า 157-186) ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์เนื้อหาของพุทธิพิสัย ได้ดังนี้

การวัดทางด้านพุทธิพิสัยนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาเป็นลำดับจนเป็นที่ยอมรับ และแพร่หลายโดยทั่วไป ส่วนการวัดทางด้านเจตพิสัย และทักษะพิสัย ก็มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้เช่นกัน แต่ยังไม่แพร่หลายมากนัก

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ และเรื่องต่างๆ ไป การระลึกถึงวิธีการ และกระบวนการ หรือการระลึกถึงแบบแผน โครงสร้าง หรือสภาพการณ์ การวัดความรู้ จึงเป็นการวัดความสามารถในการระลึก (recall) ถึงเรื่องราว ข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่างๆ ออกมาให้ปรากฏ ให้สามารถสังเกต หรือวัดได้ ซึ่งคำถามในการวัดความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ความรู้ในเนื้อเรื่องเฉพาะ (knowledge of specifics) เป็นการถามในเชิงรูปธรรม จัดอยู่ในระดับต่ำสุดของนามธรรม เป็นการถามเกี่ยวรายละเอียด เนื้อหา ข้อเท็จจริง แบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับคำนิยามศัพท์ (knowledge of terminology)

เป็นการถามในลักษณะคำถามเกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ คำนิยาม คำจำกัดความ สัญลักษณ์ ต่างๆ อักษรย่อ ชื่อ ถามคำเหมือน คำตรงกันข้าม

1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับความเป็นจริง (knowledge of specific facts) เป็นการถามเกี่ยวกับสูตร กฎ เรื่องราวข้อเท็จจริง ขนาด จำนวน ปริมาณ ความจริงเกี่ยวกับ เรื่องราว เนื้อเรื่อง

1.2 ความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงในลักษณะวิธีดำเนินการ (knowledge of ways and means of dealing with specifics) เป็นการถามเกี่ยวกับวิธีการต่างๆ ขั้นตอนการปฏิบัติ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี แบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ

1.2.1 ความรู้เกี่ยวกับแบบแผน (knowledge of conventions) เป็นการถามเกี่ยวกับวิธีประพจน์ ปฏิบัติ ตามระเบียบแบบแผน และธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ตามที่สังคมได้กำหนด หรือตกลงกันขึ้น

1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม (knowledge of trends and sequences) เป็นการถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติ แนวโน้มของเหตุการณ์

1.2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดจำแนกประเภท (knowledge of classifications and categories) เป็นการถามเกี่ยวกับการจำแนกประเภทของวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว ปรากฏการณ์ ออกเป็นหมวดหมู่ เป็นประเภท โดยอาศัยเกณฑ์ในการจัดจำแนก

1.2.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (knowledge of criteria) เป็นความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ โดยอาศัยทางด้านของความจริง หลักการ ความคิดเห็น และการทดสอบ หรือ สันนิษฐาน

1.2.5 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการ (knowledge of methodology) เป็นความรู้เกี่ยวกับวิธี เป็นเทคนิคที่ใช้เกี่ยวกับบางสาขาที่ใช้ในการสืบค้นปัญหา และ ปรากฏการณ์บางอย่าง เป็นความรู้ในการเน้นความสามารถในการหามาโดยใช้วิธีการ

1.3 ความรู้เรื่องสากลและเรื่องนามธรรมของสาขาต่าง ๆ (knowledge of the universals and abstractions in a field) เป็นการถามวัดความรู้เกี่ยวกับการจำข้อสรุป หลักการ สำคัญ ข้อสรุปโดยทั่วไป โครงสร้าง แนวคิดที่สำคัญ เป็นระดับที่สูงสุดของความเป็นนามธรรมและความซับซ้อน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักการและข้อสรุปทั่วไป (knowledge of principles and generalizations) เป็นการถามความรู้เกี่ยวกับความเป็นนามธรรมบางอย่าง ซึ่งสรุปเป็นข้อสังเกตปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม สรุปเป็นลักษณะปลีกย่อย หรือรายละเอียดย่อย ๆ ออกมาเป็นหลักการ หรือสาระสำคัญ

1.3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี และโครงสร้าง (knowledge of theories and structure) เป็นความรู้เกี่ยวกับการถามหลักการจากหลายสิ่ง หลายเนื้อหาที่สัมพันธ์กัน เป็นพวกเดียวกัน อยู่ในสกุลเดียว เพื่อจะค้นคว้าทฤษฎี และโครงสร้างที่เป็นตัวร่วมของบรรดาเนื้อหา เป็นการโยงความสัมพันธ์จากรายละเอียด หรือหลักวิชาต่างๆ มาลงสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎี หรือโครงสร้างที่มีลักษณะร่วมกัน

2. ความเข้าใจ (comprehension) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำที่มีอยู่ไปดัดแปลง ปรับปรุง เพื่อให้สามารถสื่อความหมายของสิ่งที่ตนเข้าใจออกมาให้คนอื่นรับรู้ได้ว่าสิ่งนั้นหมายถึงอะไร คนที่มีความเข้าใจในเรื่องใดจะต้องสามารถแสดงออกโดยการแปลความหมายของสิ่งนั้นได้ สามารถตีความหมายของเรื่องนั้นได้ หรือขยายเรื่องราวของเรื่องนั้นได้ให้กว้างจากข้อมูลเดิม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 การแปล (translation) เป็นการแปลความหมายตามนัยของเนื้อเรื่อง หรือแปลความหมายออกเป็นคำพูดใหม่ โดยอาจเป็นการแปลคำ กลุ่มคำ ประโยค ภาพ สัญลักษณ์ การเปรียบเทียบ

2.2 การตีความ (interpretation) เป็นการถามให้อธิบาย หรือการสรุปเรื่องในการสื่อความหมาย การตีความเกี่ยวกับการจัดเรียงลำดับ การจัดเรียงระบบ หรือให้ภาพพจน์ใหม่ของเนื้อหา มักจะถามการตีความจากเนื้อเรื่อง

2.3 การขยายความ (extrapolation) เป็นการถามให้คาดคะเนเรื่องราวให้กว้างจากข้อเท็จจริงที่มีอยู่อย่างสมเหตุสมผล การขยายความอาจขยายไปข้างหน้า ขยายย้อนไปด้านหลัง หรือขยายความระหว่างช่วงใดช่วงหนึ่ง

3. การนำไปใช้ (application) หมายถึง การใช้ความเป็นนามธรรมในเหตุการณ์ที่เป็นรูปธรรมบางอย่าง ความเป็นนามธรรมอาจอยู่ในรูปความคิดทั่ว ๆ ไป กฎของกระบวนการ หรือวิธีการสรุป ความเป็นนามธรรมอาจเป็นหลักเทคนิค ความคิดและทฤษฎีที่ต้องจำ และนำไปใช้

4. การวิเคราะห์ (analysis) หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะส่วนสมบูรณ์ใดๆ ให้เป็นองค์ประกอบย่อยๆ และมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยๆ เหล่านั้นความสามารถด้านการวิเคราะห์จึงเป็นความสามารถในการแยกแยะหารายละเอียด หาประเด็นของเรื่องราว เหตุการณ์ ความคิด การกระทำ เพื่อค้นหาสาระ แก่นสาร หรือหลักการของสิ่งนั้นๆ ลักษณะของการวิเคราะห์จึงเป็นการใช้วิจารณ์ญาณเพื่อไตร่ตรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั่นเอง แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

4.1 การวิเคราะห์ความสำคัญ (analysis of elements) เป็นการถามให้ค้นหาคุณลักษณะที่เด่นชัดของเรื่องราว ความคิด การกระทำ มักจะถามเกี่ยวกับองค์ประกอบ วัตถุประสงค์ สาระสำคัญ สาเหตุ และต้นกำเนิด

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (analysis of relationships) เป็นการถามให้ ค้นหาความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันระหว่างคุณลักษณะต่างๆ ของเรื่องราว ความคิด เหตุการณ์ การกระทำ ว่าเกี่ยวข้องกันอย่างไร มักถามเกี่ยวกับความสอดคล้อง สัมพันธ์ ความขัดแย้ง เหตุและผล

4.3 การวิเคราะห์หลักการ (analysis of organizational principles) เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างของเรื่องราว หรือเหตุการณ์ว่าการที่สิ่งเหล่านั้นสามารถรวมกันอยู่ในสภาพเช่นนั้นได้เนื่องจากอะไร มีอะไรเป็นตัวเชื่อมโยง

5. การสังเคราะห์ (synthesis) หมายถึง การรวบรวมสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นเรื่องเดียวกัน เป็นการผสมผสานสิ่งต่างๆ ตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปเข้าด้วยกัน เพื่อให้กลายเป็นสิ่งสำเร็จรูปชิ้นใหม่ที่มีคุณลักษณะบางประการแปลกไปจากคุณลักษณะของส่วนประกอบย่อยๆ เดิม สิ่งที่น่ามาผสมผสานหรือรวมกันนี้อาจเป็นสิ่งของ ข้อเท็จจริง รายละเอียด หรือความคิดเห็นใดๆ ก็ได้ โดยทั่วไปการวัดความสามารถด้านการสังเคราะห์นิยมออกเป็นข้อสอบภาคปฏิบัติ หรือข้อสอบเขียนแบบความเรียง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

5.1 การสังเคราะห์ข้อความ (production of a unique communication) เป็นการพัฒนาของการสื่อความหมาย ซึ่งผู้เขียน หรือผู้พูดพยายามสื่อความคิด ความรู้สึก และ/หรือประสบการณ์ไปสู่คนอื่น

5.2 การสังเคราะห์แผนหรืองาน (production of a plan or proposed set of operations) เป็นการพัฒนาของแผนงาน หรือโครงร่างของงาน แผนควรสอดคล้องกับความต้องการของงานที่ต้องการให้นักเรียนได้ทำเพื่อการพัฒนาตัวเอง

5.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ (derivation of a set of abstract relations) เป็นการพัฒนาเอาความสามารถในการนำเอารายละเอียดต่างๆ มาผสมผสาน หรือรวมให้เป็นเรื่องเดียวกันโดยการเชื่อมโยงรายละเอียดเหล่านั้น ซึ่งจะทำได้สำเร็จรูปใหม่ที่มีคุณสมบัติแตกต่างไปจากเดิม ลักษณะดังกล่าวก็คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. การประเมินค่า (evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยสรุปว่าสิ่งนั้นดี-เลว เหมาะ-ไม่เหมาะ ควร-ไม่ควร โดยอาศัยหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง ดังนั้น การประเมินค่าจึงมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การตัดสินคุณค่า และเกณฑ์ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

6.1 การประเมินค่าโดยอาศัยหลักข้อเท็จจริงภายใน (judgements in terms of internal evidence) เป็นการถามให้ประเมินคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยใช้ข้อเท็จจริง รายละเอียดในเรื่องราวนั้น เนื้อหานั้น มาเป็นหลักในการวินิจฉัยตัดสิน

6.2 การประเมินค่าโดยอาศัยหลักข้อเท็จจริงภายนอก (judgements in terms of external evidence) เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยนำเกณฑ์ หรือมาตรฐานนอกเรื่องราว

สาขาวิชาแต่ความสัมพันธ์กับเรื่องนั้นมาเป็นหลักในการวินิจฉัย ส่วนใหญ่เกณฑ์ที่นำมาใช้นี้มักเกี่ยวกับแบบแผนทางสังคม ลัทธิการปกครอง ค่านิยม คุณธรรมต่างๆ ที่เป็นบรรทัดฐานของคนส่วนรวม

ความหมายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

สุวิมล ติรกานันท์ (2550, หน้า 81) อธิบายว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมาย โดยความรู้ที่นั่นอาจเป็น ความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่แต่เดิม ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิต และความรู้ที่ได้จากสื่อต่างๆ หรือความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ในขณะเดียวกันก็อาจเป็นความรู้ที่ได้จากการเรียนในชั้นเรียน

ชวาล แพรัตกุล (2552, หน้า 73) อธิบายว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ก็คือชุดคำถาม หรือกลุ่มงานใดๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อชักนำให้ผู้ทดสอบแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ให้ผู้สอบสังเกตได้ และวัดได้ พิสูจน์ให้เห็นว่า การทดสอบจะต้องประกอบด้วย ส่วนของการกระตุ้น (stimulus) และส่วนของการตอบสนอง (response)

เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2553, หน้า 16) อธิบายว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดผลการเรียนรู้ด้านเนื้อหา และทักษะต่างๆ ของแต่ละสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาวิชาทั้งหลายที่ได้จัดสอนในระดับชั้นเรียนต่างๆ ของแต่ละโรงเรียนลักษณะของแบบทดสอบ ผลสัมฤทธิ์มีทั้งที่เป็นข้อเขียน (paper and pencil test) และที่เป็นภาคปฏิบัติจริง (performance test)

ศศิธร แม่นสงวน (2555, หน้า 260) อธิบายว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือ สำหรับครูที่จะใช้ในการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนรวมถึงพฤติกรรมต่างๆ จากการเรียน หรือ การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อประเมินว่านักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับใด บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดอย่างไรบ้าง ซึ่งแบบทดสอบจะต้องมีคุณภาพ ผ่านการสร้างอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีกระบวนการ หลักการในการสร้างตามหลักวิชาการ

ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2545, หน้า 96) ได้แบ่งเครื่องมือที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็น แบบทดสอบที่มุ่งวัดสมรรถภาพด้านสมองมี 2 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher Made Test) คือ แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเฉพาะกลุ่มที่ครูสอนเป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น ใช้กันโดยทั่วไปในสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบทดสอบข้อเขียน (Paper and Pencil Test) ซึ่งแบ่ง ออกได้อีก 2 ชนิด คือ

1.1 แบบทดสอบอัตนัย เป็นแบบทดสอบที่กำหนดคำถาม หรือปัญหาให้แล้วให้ ผู้ตอบเขียนโดยแสดงความรู้ ความคิด เจตคติ ได้อย่างเต็มที่

1.2 แบบปรนัย หรือแบบให้ตอบสั้นๆ เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ผู้สอบเขียนตอบสั้นๆ หรือมีคำตอบให้เลือกแบบจำกัดคำตอบ (Restricted Response Type) ผู้ตอบไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความคิดได้อย่างกว้างขวางเหมือนแบบทดสอบอัตนัย แบบทดสอบชนิดนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบทดสอบถูก-ผิด แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบจับคู่ และแบบทดสอบเลือกตอบ

2. แบบทดสอบมาตรฐาน (Standard Test) คือ แบบทดสอบมาตรฐาน หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั่วๆ ไปซึ่งสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการวิเคราะห์ และปรับปรุงอย่างดีจนมีคุณภาพ มีมาตรฐาน กล่าวคือ มีมาตรฐานในการดำเนินการสอบ วิธีการให้คะแนน และการแปลความหมายของคะแนน

สุวิมล ติรกันนท์ (2550, หน้า 8-9) อธิบายว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น (teacher-made test) เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเพื่อวัดผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ได้แก่

1.1 แบบทดสอบวัดความก้าวหน้า (formative test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้หลังจากจบหน่วยการเรียนการสอนแต่ละหน่วย เพื่อประเมินว่านักเรียนจะสามารถผ่านจุดประสงค์การเรียนในแต่ละหน่วย หรือไม่เพียงใด มีส่วนที่ต้องเติม นอกจากนี้ครูจะประเมินได้ว่าการสอนของตัวเองยังบกพร่องหรือไม่ และบกพร่องในเนื้อหาตอนไหน

1.2 แบบทดสอบวัดผลสรุปปลายภาค (summative test) เป็นแบบทดสอบที่ครูใช้เพื่อประเมินผลเมื่อนักเรียนจบกระบวนการวิชาแล้ว เป็นการประเมินผลที่ได้จากการเรียนของนักเรียนในตอนปลายภาค

2. แบบทดสอบมาตรฐาน (standardized test) เป็นแบบทดสอบที่ผ่านกระบวนการสร้างที่มีมาตรฐานประกอบด้วย

2.1 มาตรฐานการดำเนินการสอบให้เป็นแบบเดียวกัน ไม่ว่าจะไปสอบกับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่

2.2 มาตรฐานการให้คะแนน กล่าวคือ เมื่อนักเรียนตอบข้อสอบมาแล้วไม่ว่าจะนำผลการสอบนั้นมาตรวจให้คะแนนอย่างไร จะต้องใช้วิธีการ หรือกฎเกณฑ์เดียวกัน และสามารถให้คะแนนได้ตรงกันทุกครั้ง

2.3 มาตรฐานการแปลความหมายคะแนน แบบสอบมาตรฐานจะต้องมีเกณฑ์ปกติ (norms) ซึ่งสร้างมาจากการนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับประชากร หรือตัวอย่างขนาดใหญ่ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการเปรียบเทียบ

การใช้แบบทดสอบมาตรฐานจะถูกนำมาใช้เปรียบเทียบความสามารถของเด็กในแต่ละคนในโรงเรียนต่างๆ โดยเปรียบเทียบกับนักเรียนระดับเดียวกัน เรียนวิชาในหลักสูตรเดียวกัน เพื่อให้

ทราบว่าเด็กแต่ละคนมีความสามารถอยู่ในระดับใด แบบทดสอบมาตรฐานยังอาจนำมาใช้ควบคุมคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานทางวิชาการตามที่กำหนด การทำข้อสอบมาตรฐานจึงเป็นเรื่องที่มีขั้นตอนยุ่งยากกว่าแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นมาก

ชวาล แพรัตกุล (2552, หน้า 74-75) อธิบายว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบของครู และแบบทดสอบมาตรฐาน

แบบทดสอบของครู คือ ข้อสอบ ข้อปัญหา และโจทย์ข้อคำถามต่างๆ ที่ครูสร้างขึ้น แบบทดสอบชนิดนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในการเรียน ใช้เป็นเครื่องมือวัดพื้นฐานความรู้เดิม วัดความบกพร่องเพื่อจัดสอนซ่อมเสริม วัดความพร้อมในการขึ้นบทเรียนใหม่ และวัดตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

แบบทดสอบมาตรฐาน คือ แบบทดสอบที่ใช้วัดในการเปรียบเทียบผล เพื่อประเมินผลของการเรียนการสอน จะใช้สำหรับให้ครูผู้สอนใช้ในการวินิจฉัยผลสัมฤทธิ์ระหว่างวิชาต่างๆ สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการวิเคราะห์ และมีมาตรฐานเป็นอย่างดี

จากข้อมูลของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ สามารถแบ่งแบบทดสอบออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น และแบบทดสอบมาตรฐาน ซึ่งแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นจะเป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง เพื่อวัดผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ตนสอน ส่วนแบบทดสอบมาตรฐาน จะเป็นแบบทดสอบที่ผ่านกระบวนการสร้างที่ได้รับมาตรฐาน

เจตคติ

ความหมายของเจตคติ

ชาเวอร์ (Shaver, 1977, p. 796) อธิบายว่า เจตคติ หมายถึง สภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท ซึ่งเกิดจากการได้รับประสบการณ์อันมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสรรพสิ่ง และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

ธีรภูมิ เอกะกุล (2542, หน้า 3) อธิบายว่า เจตคติ เป็นพฤติกรรม หรือความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่งในทางสังคม รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการเรียนรู้ เกี่ยวกับสิ่งเร้าหรือเกี่ยวกับประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 52) อธิบายว่า เจตคติเป็นความรู้สึกของมนุษย์ มนุษย์เราจะรู้สึกได้ก็ต่อเมื่อประสาทได้สัมผัสกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อน เกิดความรู้สึกตั้งแต่ขั้นต้นจนถึงขั้นสูง คือ เกิดความสนใจ ความซาบซึ้งพอใจ เจตคติจึงตามมา

สมนึก ภัททิยธนี (2549, หน้า 30) อธิบายว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ ต่อบุคคล และต่อสถานการณ์

สุรัชย์ อมรรัตนศักดิ์ (2553, หน้า 73) อธิบายว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่ได้มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางหนึ่ง

จากความหมายของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยสรุปความหมายของเจตคติได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งต่อตัวบุคคล ต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์

ประเภทของเจตคติ

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม (2544, หน้า 96) อธิบายว่า นักจิตวิทยาได้จำแนกเจตคติออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. เจตคติทางบวก (positive attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่อยากมีความสัมพันธ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. เจตคติทางลบ (negative attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่ชอบ ไม่อยากมีความสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด

ลักษณะการวัดเจตคติ

อังคณา สายยศ (2540, หน้า 7) อธิบายว่า การวัดเจตคติ มีลักษณะการวัดความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า เป้าเจตคติ นักจิตวิทยาบางคนมีแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติเป็นองค์ประกอบ ดังนี้ เชฟเวอร์ (Shaver, 1977, pp. 168-170 อ้างถึงใน อังคณา สายยศ, 2540, หน้า 7) ได้แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ เช่น คน วัตถุ สิ่งของ เป็นต้น
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกที่สัมพันธ์กับสิ่งเร้า ซึ่งมาจากการที่บุคคล เมื่อได้รับรู้กับสิ่งเร้าแล้วแสดงความพอใจ หรือไม่พอใจ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) หมายถึง ลักษณะที่บุคคลประพฤติปฏิบัติในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่สนับสนุน หรือคัดค้าน เป็นต้น

วิธีเขียนข้อความวัดเจตคติ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2542, หน้า 7) อธิบายว่า เครื่องมือที่ใช้วัดเจตคติ หรือที่เรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) จะประกอบด้วย ข้อความ หรือคำถาม โดยทำหน้าที่เป็นตัวเร้า ให้บุคคลแสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกออกมา ดังนั้น การวัดเจตคติจะได้ผลถูกต้อง และเชื่อถือได้มากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้อความที่ใช้ถาม หรือนำไปเร้าว่ามีมากน้อยเพียงใด การเขียนข้อความเพื่อวัดเจตคติของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. ใช้ข้อความที่กล่าวถึงสถานการณ์ หรือเรื่องราวที่เป็นปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ทราบเจตคติของบุคคลในสถานะปัจจุบัน การกล่าวถึงอดีต หรือสิ่งที่ผ่านมา อาจทำให้ทราบเจตคติของบุคคลนั้น ซึ่งปัจจุบันอาจเปลี่ยนแปลงไปแล้ว

2. หลีกเลี่ยงข้อความที่ถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้น เพราะจะกลายเป็นการตอบสนองตามความเป็นจริง ทำให้ไม่ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นของบุคคล

3. ข้อความที่ใช้ต้องให้คำตอบที่สามารถแปลความหมายได้ คือ สามารถบอกทิศทาง และระดับของความรู้สึกของบุคคลได้ ข้อความที่ดีจึงควรถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าคุณลักษณะของสิ่งเหล่านั้น

4. ข้อความนั้นต้องมีความเป็นปรนัย คือ มีความชัดเจน มีความหมายแน่นอน ไม่ใช้ภาษา วague หรือคลุมเครือ

5. ข้อความหนึ่งๆ ควรถามความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว ถ้ามีหลายความคิดเห็นในข้อ เดียวกันจะกลายเป็นข้อความที่กำกวม ยุ่งยากต่อการเสนอความเห็น เช่น ไม่ควรให้ผู้ตอบสนองความคิดเห็นโดยใช้ข้อความที่ว่า “การสอบแบบบรรยายทำให้เราเบื่อเสียเวลามาก ได้ผลการเรียนไม่ดี” เพราะมีหลายเรื่องในข้อเดียวกัน ควรแยกข้อความนี้ออกเป็นหลายๆ ข้อความ เช่น

- การสอบแบบบรรยายทำให้ผู้เรียนเบื่อ
- การสอบแบบบรรยายทำให้เสียเวลามากเกินไป
- การสอนด้วยวิธีบรรยายทำให้ผู้เรียนขาดความคิดริเริ่ม

6. ข้อความที่ใช้ควรมีลักษณะกลางๆ ไม่โน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบสามารถ แสดงความเห็นได้ทั้งในทางบวกและลบ จึงควรใช้ข้อความที่กล่าวโดยทั่วๆ ไป โดยพยายามหลีกเลี่ยง การใช้คำบางคำ เช่น เสมอ ทั้งหมด ไม่เคยเลย เท่านั้น เพียงเล็กน้อย เป็นต้น

7. พยายามหลีกเลี่ยงข้อความที่ไม่อาจแสดงความคิดเห็นได้ หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ จะพิจารณา เช่น ข้อความที่กล่าวนอกเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้น ก่อนลงมือเขียนข้อความควรจะศึกษา ขอบข่ายของเรื่องที่จะถามเสียก่อน โดยให้พิจารณาว่าเรื่องนั้นๆ มีขอบข่ายขนาดไหน ควรเน้น หรือ ถามด้านใด

วิธีการวัดเจตคติ

ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538, หน้า 179-191) อธิบายว่า เจตคติสามารถวัดด้วยการสังเกต หรือการทดสอบ หรือด้วยแบบทดสอบ การวัดเจตคติที่นิยมกันมีหลายวิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's method) เป็นวิธีที่เรียกว่า Priori approach วิธีนี้จะ หาค่าของแต่ละมาตราของข้อความทางเจตคติก่อนที่จะนำไปใช้ในการวิจัย และกำหนดค่ามาตรา มีค่า ตั้งแต่ 0 ถึง 11 มาตรา

2. วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method) วิธีนี้กำหนดมาตราเป็น 5 ชั้น แต่ละชั้นจะกำหนดค่าไว้หลังจากไปรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมาแล้ว จึงมีชื่อว่า Posteriori approach

3. วิธีของออสกู๊ด (Osgood's method) เป็นวิธีวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Semantic differential Scales) มาใช้ในการสร้างมาตราวัด

ทั้ง 3 วิธีดังกล่าวเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเฉพาะวิธีของลิเคิร์ต ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดตามแนวของลิเคิร์ต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยณัฐ กุศลมาลย์ และ ภมรพรรณ ยุระยาตร์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ และ 3) พัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 47 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการส่งเสริมสนับสนุน และสร้างความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดครูให้ทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และ มารุต พัฒนาผล (2557) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา และศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนา

วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิษณุ วรดิษฐ์ และ คณะ (2558) ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับนักศึกษาสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการใช้ หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับนักศึกษาสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมีองค์ประกอบสำคัญคือ (ก) ความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (ข) เจตคติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (ค) ทักษะการรู้ สารสนเทศ (2) หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบสำคัญคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล และ (3) ผลประเมิน การใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า (3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักศึกษาหลังเรียนโดยใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3.2) เจตคติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาหลังเรียนโดยใช้ หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3.3) ทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษาหลังเรียนโดยใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ขวลิต เกิดทิพย์ (2557) ได้ศึกษารูปแบบ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการ ขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตาม องค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความ ไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศวิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ดูแลและจิต วิญญาณความเป็นครูทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนางานวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบน

ฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ธัญวิช วิเชียรพันธ์ พรทิพย์ ครามจันทิก และ ศิริลาภ เหลืองเจริญลาภ ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อการสื่อสาร มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการสื่อสาร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ระยะเวลาวิจัยประกอบด้วย ผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มจังหวัดภาค 9 จำนวน 30 คน และระยะพัฒนาประกอบด้วยผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับการพัฒนาระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการสื่อสาร จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการสื่อสาร แบบประเมินคุณภาพของระบบ แบบประเมินประสิทธิภาพของระบบ แบบประเมินประสิทธิภาพการสื่อสาร และแบบประเมินความพึงพอใจ ประเมินคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จากการพัฒนาระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการสื่อสารทำให้ได้ระบบที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ คลังความรู้ส่วนตัว, Show Room และ Reflection Room เมื่อประเมินคุณภาพของระบบและประสิทธิภาพของระบบด้านความสอดคล้องเหมาะสมกับการใช้งานโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก และระดับมากตามลำดับ

ชาลินี เกษรพิกุล (2555) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอน คิดวิเคราะห์ รวมทั้งติดตามผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ที่สอนโดยครูที่เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ และการวัดผลประเมินผล ผลปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 81.12 / 81.25 เมื่อนำหลักสูตรมาใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน พบว่าหลังการฝึกอบรมมีคะแนนความสามารถในการคิด วิเคราะห์สูงขึ้นก่อนการฝึกอบรม นอกจากนั้นผู้วิจัยสร้างแบบวัดการคิดวิเคราะห์ในวิชาภาษาไทยจำนวน 30 ข้อ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.60-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.78 โดยใช้สูตร KR.20 ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน และจากการติดตามผลกับนักเรียนที่ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง นำหลักสูตรไปใช้สอน พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น หลังจากได้รับการสอนจากครูที่ผ่าน การฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์

รีเบคก้า และคณะ (Rebecca, et al., 2015) ได้ศึกษาอิทธิพลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติตามหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การดำเนินการวิจัยได้ฝึกอบรมครูเกี่ยวกับหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติจริงหลังจากนั้นจึงเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูสอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครู การฝึกปฏิบัติตามหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

แคทีน่า (Catina, 2017) ได้ศึกษาประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพตามการรับรู้ของครูมัธยม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในงานครู และศึกษามุมมองของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวกในโรงเรียนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ในสภาพปัจจุบันชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีประโยชน์แต่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความตั้งใจและมีการวางแผนอย่างปราณีตใน 4 ประเด็น คือ เวลา การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้สำหรับนักเรียน จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกของครูที่ทำงานร่วมกับสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ครูมีมุมมองว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หากครูมีความรู้และความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น อาจช่วยให้ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดีขึ้นโดยมีโรงเรียนคอยสนับสนุน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็จะสูงขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวิส ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่กำลังฝึกปฏิบัติการสอนหรือผ่านการฝึกปฏิบัติการสอนตามแผนการศึกษาสำหรับผู้ต้องการขอรับใบประกอบวิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 56 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่กำลังฝึกปฏิบัติการสอนหรือผ่านการฝึกปฏิบัติการสอนตามแผนการศึกษาสำหรับผู้ต้องการขอรับใบประกอบวิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2562 ที่เป็นอาสาสมัคร (volunteer sampling) จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จำนวน 12 ชั่วโมง
2. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เป็นข้อสอบปรนัย แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ
3. แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 12 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ฉบับร่างตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962) ดังนี้

1) วินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of Needs) จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความจำเป็นฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของนิสิตปฏิบัติการ สอน พบว่า PLC เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ใน 2 ประเด็น คือ ผลดีต่อครูผู้สอน และ ผลดีต่อผู้เรียน โดยพบว่า PLC ลดความรู้สึกลดเดี่ยวของครูผู้สอน ส่งผลให้งานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและ เป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริงจนเกิด ความรู้สึกร่วมกันต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ส่วนผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้ น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเด่นชัด ดังนั้นนิสิตปฏิบัติการสอน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และความเข้าใจกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

2) กำหนดวัตถุประสงค์ (Formulation of Objectives) การฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อให้นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนเข้าสู่วิชาชีพครูโดยสามารถพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้ หลักสูตรฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรมดังนี้

- อธิบายความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- บอกความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- จำแนกบทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- อธิบายหลักการของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- บอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการ เรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

3) เลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) เป็นการเลือกเนื้อหาการฝึกอบรม เพื่อ กำหนดขอบเขตในการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

4) จัดเนื้อหาสาระ (Organization of Content) โดยเนื้อหาการฝึกอบรมที่คัดเลือกไว้มามี จัดลำดับจากง่ายไปหายาก และคำนึงถึงความเหมาะสมกับเวลา

- ความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

- ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- แนวทางการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

5) เลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Selection of Learning Experience) คือ การเลือกประสบการณ์เรียนรู้เพื่อฝึกอบรมตามหลักการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องและจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning) คือ การจัดประสบการณ์เรียนรู้และกิจกรรมการฝึกอบรม ตามหลักการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

7) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล (Determination of What to Evaluate and of the Ways and Means of Doing It) เป็นการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวีส โดยการวัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ และ แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

หลังจากสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างเสร็จแล้วผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม มีรายชื่อดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกลีกร
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์

โดยประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง ด้านการออกแบบหลักสูตร และทรัพยากรหลักสูตร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นการประเมินความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ -1, 0, 1 และข้อเสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมแบบคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency = IOC) ใช้เกณฑ์ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนนเป็น	1
เห็นว่าไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนนเป็น	-1

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีมีประเด็นที่มีความเหมาะสมน้อยกว่า 3.50 หรือมีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึงไม่ต้องปรับปรุงหลักสูตร

2. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

หลังกำหนดสิ่งที่จะประเมินผลไว้ในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยจึงสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) วิเคราะห์วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเพื่อสร้างข้อสอบดังตาราง

ตารางที่ 2 ตารางวิเคราะห์ข้อสอบกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

ลำดับ	วัตถุประสงค์	จำนวนข้อ
1	อธิบายความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้	3
2	บอกความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้	3
3	อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้	3
4	จำแนกบทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้	3
5	อธิบายหลักการของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้	3
6	บอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้	5
	รวม	20

2) สร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เป็นข้อสอบวัดตามระดับพฤติกรรมที่ต้องการวัด และ ตามจำนวนที่กำหนดไว้

3) ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดผลสัมฤทธิ์ โดยนำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นการประเมินความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ -1, 0, 1 และข้อเสนอแนะแบบคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (Index of Consistency = IOC) ใช้เกณฑ์ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนนเป็น	1
เห็นว่าไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนนเป็น	-1

หากข้อใดมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้โดยไม่ต้องปรับปรุง ข้อใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงใหม่ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ปรับปรุงแบบทดสอบ 2 ข้อ ผู้วิจัยจึงปรับปรุงโดยปรับคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4) นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ไปทดลองใช้กับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน โดยนำผลการทดสอบด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์มาตรวจวิเคราะห์เป็นรายข้อ เพื่อหาค่าความยากง่าย (p) และอำนาจจำแนก (r) (สมนึก ภัททิยธนี, 2549, หน้า 199-201) พบว่าข้อสอบทั้ง 20 ข้อ มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง .20 - .80 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 - 1.00 และหาความเชื่อมั่นของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ โดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder-Richardson (สมนึก ภัททิยธนี, 2549, หน้า 223) พบว่าแบบวัดผลสัมฤทธิ์มีความเชื่อมั่น 0.86

5) จัดพิมพ์แบบวัดผลสัมฤทธิ์ฉบับสมบูรณ์ เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ สำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
การสร้างแบบวัดเจตคติและการตรวจสอบคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) สร้างแบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จำนวน 12 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง มีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง มีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับเห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง มีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง มีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง มีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
- การแปลความหมายระดับเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อการฝึกอบรมในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีเจตคติต่อการฝึกอบรมในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีเจตคติต่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีเจตคติต่อการฝึกอบรมในระดับค่อนข้างไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีเจตคติต่อการฝึกอบรมในระดับไม่ดีเลย

2) นำแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ -1, 0, 1 และข้อเสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมแบบคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency = IOC) ใช้เกณฑ์ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนนเป็น	1
เห็นว่าไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนนเป็น	-1

1) ปรับข้อคำถาม ข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้โดยไม่ต้องปรับปรุง

2) นำไปทดลองใช้กับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 312)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำหลักสูตรฝึกอบรม แบบวัดผลสัมฤทธิ์ และ แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2) หลังผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้วจึงขอเสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3) รับสมัครนิสิตปฏิบัติการสอนอาสาสมัครเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4) จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมพร้อมทั้งจัดเตรียมสถานที่ สื่อ และอุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เพียงพอ พร้อมทั้งจัดเตรียมอาหารกลางวัน และ อาหารว่าง เพื่อรับรองผู้เข้าร่วมโครงการ

5) ดำเนินการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้กับกลุ่มตัวอย่างตามหลักสูตร ในวันเสาร์-อาทิตย์ เป็นเวลา 12 ชั่วโมง

6) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการทดสอบหลังฝึกอบรมด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) และ สอบถามด้วยแบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการทดสอบด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์มา วิเคราะห์เพื่อสรุปและรายงานผลการวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับเกณฑ์ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยอาศัยการแจกแจงที (One Sample t-test) กับเกณฑ์ที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม ผู้วิจัยตรวจสอบและลง รหัสนำสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบวัดเจตคติมาวิเคราะห์) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยอาศัยการแจก แจกแจงที (One Sample t-test) กับเกณฑ์ที่กำหนด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ โพรวัส ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
k	แทน	คะแนนเต็ม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
μ_0	แทน	เกณฑ์มาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงที
$*$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน คือ

1. ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (program process)
2. ผลการประเมินผลผลิตของหลักสูตร (program product)

แต่ละส่วนมีขั้นตอนการประเมินดังนี้

- ขั้นที่ 1 กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standards – S) ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
ฝึกอบรม
- ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด
(Performance – P) เป็นการดำเนินงานและรวบรวมข้อมูลตามแผนการฝึกอบรม
- ขั้นที่ 3 เปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์มาตรฐาน (Compare – C)
- ขั้นที่ 4 ศึกษาความแตกต่างกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy – D)
- ขั้นที่ 5 รายงานผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ (Decision Making)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไพรวัส

1. ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (program process)

การประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากการวัดผลสัมฤทธิ์ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งจำแนกตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจำนวน 6 ข้อ ผลการประเมินดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากการวัดผลสัมฤทธิ์ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ ($n=15$)

วัตถุประสงค์/เกณฑ์ (S)			ผลการดำเนินงาน (P)		แตกต่าง จากเกณฑ์ (C)	ผลการเปรียบเทียบข้อมูลกับ มาตรฐาน		
ข้อที่	k	μ_0 (50%)	$\bar{x}$	SD		(D)	t	p
1	3	1.50	2.33	0.62	0.83	ผ่าน	5.229*	.000
2	3	1.50	1.60	0.67	0.10	ผ่าน	.526	.304
3	3	1.50	2.20	0.56	0.70	ผ่าน	4.836*	.000
4	3	1.50	1.53	0.64	0.03	ผ่าน	.202	.422
5	3	1.50	2.47	0.64	0.97	ผ่าน	5.850*	.000
6	5	2.50	3.87	0.92	1.37	ผ่าน	5.782*	.000
รวม	20	15	14.00	1.85	4.00	ผ่าน	4.184*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากการวัดผลสัมฤทธิ์ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมมี 6 ข้อ กำหนดเกณฑ์ผ่านร้อยละ 50 ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1,3,5, และ 6 สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 4 สูงกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากการวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านกระบวนการ ผลการประเมินดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากการวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านกระบวนการ ($n=15$)

ประเด็นการประเมินด้านกระบวนการ	เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. บรรยากาศการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.93	0.26	ดีมาก
2. ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสม	4.60	0.51	ดีมาก
3. เอกสารประกอบการอบรมมีจำนวนเพียงพอ	4.87	0.35	ดีมาก
4. เนื้อหาในการอบรมมีความทันสมัย	4.67	0.49	ดีมาก
5. สื่อประกอบการอบรมมีความเหมาะสม	4.60	0.51	ดีมาก
6. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม	4.73	0.46	ดีมาก
รวม	4.73	0.44	ดีมาก

และจากตารางที่ 4 ผลการศึกษาเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนมีเจตคติต่อการฝึกอบรมในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.73, SD = 0.44$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เอกสารประกอบการอบรมมีจำนวนเพียงพอ ($\bar{X} = 4.87, SD = 0.35$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเวลาการฝึกอบรมและสื่อการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.60, SD = 0.51$) และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อการอบรมระดับดีขึ้นไป ($\bar{X} > 3.50$) ผลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการกับเกณฑ์

การทดสอบ	n	k	$\bar{X}$	SD	μ_0	Mean Difference	t	p
			(P)		(S)	(C)	(D)	
เจตคติด้านกระบวนการ	15	12	4.73	0.44	3.50	1.23	6.842*	.000

* $p < .05$

S หมายถึง มาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม (> 3.50)

P หมายถึง การดำเนินงานและรวบรวมข้อมูลตามแผนการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.73$)

C หมายถึง เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (1.23)

D หมายถึง ศึกษาความแตกต่างกับมาตรฐานที่กำหนด

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.44$) สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรจากผลสัมฤทธิ์หลังฝึกอบรมและเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านกระบวนการ สรุปได้ว่า กระบวนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. ผลการประเมินผลผลิตของหลักสูตร (program product)

การประเมินผลผลิตของหลักสูตรจากการวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ผลการประเมินดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การประเมินผลผลิตของหลักสูตรจากการวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการ
 ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ($n=15$)

ประเด็นการประเมิน ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. การฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยส่งเสริมความพร้อมในการฝึกปฏิบัติการสอน	4.80	0.41	ดีมาก
2. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอน	4.73	0.46	ดีมาก
3. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยให้มีแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	ดีมาก
4. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยให้มีแนวทางแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.93	0.26	ดีมาก
5. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มีความสำคัญต่อการเข้าสู่วิชาชีพครูในอนาคต	4.80	0.56	ดีมาก
6. หลังการฝึกอบรมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ทำให้มีความมั่นใจต่อการก้าวสู่วิชาชีพครูมากขึ้น	4.67	0.49	ดีมาก
รวม	4.82	0.41	ดีมาก

และจากตารางที่ 6 ผลการศึกษาเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนมีเจตคติต่อการฝึกอบรมในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.82$, $SD = 0.41$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยให้มีแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 5.00$, $SD = 0.00$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลังการฝึกอบรมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(PLC) ทำให้มีความมั่นใจต่อการก้าวสู่วิชาชีพครูมากขึ้น ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.49$) และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อการอบรมระดับดีขึ้นไป($\bar{x} > 3.50$) ผลปรากฏดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับเกณฑ์

การทดสอบ	n	k	$\bar{X}$	SD	μ_0	Mean Difference	t	p
			(P)		(S)	(C)	(D)	
เจตคติด้านกระบวนการ	15	12	4.82	0.41	3.50	1.32	7.338*	.000

* $p < .05$

S หมายถึง มาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม (> 3.50)

P หมายถึง การดำเนินงานและรวบรวมข้อมูลตามแผนการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.82$)

C หมายถึง เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (1.32)

D หมายถึง ศึกษาความแตกต่างกับมาตรฐานที่กำหนด

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.41$) สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า ผลการประเมินผลผลิตของหลักสูตรจากการวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ตามรูปแบบการประเมิน หลักสูตรของโพรวุฒิ กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่เป็นอาสาสมัคร (volunteer sampling) จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จำนวน 12 ชั่วโมง มีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและที่มาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จ เนื้อหา ตารางกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล 2) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ และ 3) แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 12 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยอาศัยการแจกแจงที (One Sample t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนด ดังนี้

1. ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม จากผลการประเมินวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม 6 ข้อ กำหนดเกณฑ์ผ่านร้อยละ 50 ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1,3,5, และ 6 สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 4 สูงกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.73, SD = 0.44$)

2. ผลการประเมินผลผลิตของหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.82, SD = 0.41$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ตามรูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวีส พบว่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Goal) เพื่อให้นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนเข้าสู่วิชาชีพครูโดยสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Objectives)

1. อธิบายความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
2. บอกความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
3. อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
4. จำแนกบทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
5. อธิบายหลักการของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
6. บอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการประเมินกระบวนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อการฝึกอบรมด้านกระบวนการ อยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการจัดเตรียมทรัพยากรหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และได้สร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรทาบ (Taba, 1962, p. 10) ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ชัดเจน 7 ขั้นตอน คือ 1) วินิจฉัยความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) เลือกเนื้อหาสาระ 4) จัดเนื้อหาสาระ 5) เลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล ผู้วิจัยจึงได้แนวคิดในการออกแบบหลักสูตรฉบับร่าง พร้อมทั้งจัดเตรียมทรัพยากรหลักสูตรเป็นหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 12 ชั่วโมง มีองค์ประกอบของหลักสูตร คือ หลักการและที่มาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด

ความสำเร็จ เนื้อหา ตารางกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล มีเอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อ และ เครื่องมือวัดสำหรับการฝึกอบรม ทำให้ผลการประเมินหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ พิชญ วรดิษฐ์ และ คณะ (2558) ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษาสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ โดยการสร้างโครงร่างหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและการประเมิน ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของ ร่างหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชาลินี เกษรพิกุล (2555) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ และการวัดผลประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมที่ส่งผลสูงสุด (High-Impact Training Model) ของเบตเตอร์ และบลูม (Bader & Bloom, 1994, pp. 24-31) มี 6 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม การวางแผนแนวทางการฝึกอบรม การผลิตสื่อหรือเครื่องมือการเรียนรู้ การประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม การคำนวณผลลัพธ์ที่วัดได้ และการติดตามผลการอบรม จึงนำแนวคิดของเบตเตอร์และบลูม มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจัดบรรยากาศการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ให้เหมาะสม กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสม จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรมให้มีจำนวนเพียงพอ อบรมด้วยเนื้อหาในการอบรมมีความทันสมัย ใช้สื่อประกอบการอบรมที่ความเหมาะสม และดำเนินการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยต้องการวางแผนให้ดีขึ้นทำให้กระบวนการฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับ ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์ (2556) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาในการฝึกอบรม สื่อในการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม และตารางการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมมากที่สุด จะเห็นได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์ และดำเนินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด จะทำให้ผลการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. ผลการศึกษาเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อประเมินผลผลิตของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อการฝึกอบรมเรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีเจตคติต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของหลักสูตรฝึกอบรม คือ เพื่อให้บัณฑิตฝึกปฏิบัติการสอนเข้าสู่วิชาชีพครูโดยสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในทุกประเด็นการประเมิน ได้แก่ การฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยส่งเสริมความพร้อมในการฝึกปฏิบัติการสอน ช่วยส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอน ช่วยให้มีแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้มีแนวทางแก้ปัญหาของผู้เรียน มีความสำคัญต่อการเข้าสู่วิชาชีพครูในอนาคต และหลังการฝึกอบรมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(PLC) ทำให้มีความมั่นใจต่อการก้าวสู่วิชาชีพครูมากขึ้น

เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นก่อนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และมีการวางแผนการอบรมโดนจัดทำเป็นแผนการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมเนื้อหา หลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแผนจึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจเนื้อหา และเห็นความสำคัญในการอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ แคทีน่า (Catina, 2017) ได้ศึกษาประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพตามการรับรู้ของครูมัธยม มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในงานครู และศึกษามุมมองของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวกในโรงเรียนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ในสภาพปัจจุบันชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีประโยชน์แต่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความตั้งใจและมีการวางแผนอย่างปราณีต ใน 4 ประเด็น คือ เวลา การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้สำหรับนักเรียน จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกของครูที่ทำงานร่วมกับสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ครูมีมุมมองว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หากครูมีความรู้และความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น อาจช่วยให้ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดีขึ้นโดยมีโรงเรียนคอยสนับสนุน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็จะสูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รีเบคก้า และคณะ (Rebecca, et al., 2015) ได้ศึกษาอิทธิพลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติตามหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การดำเนินการวิจัยได้ฝึกอบรมครูเกี่ยวกับหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติจริง หลังจากนั้นจึงเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูสอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครู การฝึกปฏิบัติตาม

หลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการยืนยันจากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ว่าการดำเนินการในรูปแบบกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการวัดและประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เช่น การประเมินผลงาน การประเมินตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นรู้ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม
2. ควรเพิ่มช่องทางการฝึกอบรมให้กับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน เช่น การฝึกอบรมออนไลน์

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การฝึกอบรมสำหรับวัยผู้ใหญ่ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงควรให้นิสิตปฏิบัติการสอนได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในเรื่องอื่นๆ อย่างหลากหลาย
2. ควรติดตามผลการฝึกอบรมหลังนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นครูประจำการ

บรรณานุกรม

- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.
- ชวลิต ชูกำแหง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชวาล แพรัตกุล. (2552). *เทคนิคการวัดผล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิฑูรการปก.
- ชาติชาย พัทธกษณาคม. (2544). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญ สวัสดิ์สาส์. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- ชาลินี เกษรพิกุล. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 2(2), 200-208.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2548). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธนัการพิมพ์.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2542). *การวัดเจตคติ*. อุบลราชธานี: สำนักพิมพ์ราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงลักษณ์ สืบผล. (2532). *การพัฒนาและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์.
- นิภา เมธาวิชัย. (2536). *การประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และ มารุต พัฒนา (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-296.
- ปิยณัฐ กุศลมาลย์ และ ภมรพรรณ บุระยาตร์. (2560). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1), 197 -206.

- ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2545). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มส์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: แนวคิดวิธีและเทคนิคการสอน*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป.
- พิสนุ พองศรี. (2549). *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมผ้า.
- พิษณุ วรดิษฐ์, กัญจนา ลินทรตันศิริกุล, วินิจ เทือกทอง และ อนุชัย ชีระเรืองไชยศรี. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษาสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ*. *Viridian E-journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(3), 676-690.
- ไพโรจน์ เนียมนาค. (2554). *เทคนิคการจัดสัมมนาและการฝึกอบรม*. กำแพงเพชร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- มารุต พัฒนาผล. (2561). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2553). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ. (2540). *การศึกษาเจตคติที่มีต่ออาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2541). *เทคนิคการสร้างข้อสอบและความถนัดทางการเรียน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณ พินิจดี. (2558). *7 กระบวนการที่จำเป็นสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. นนทบุรี: บัดดี้ ครีเอชั่น.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และ ขวลิต เกิดทิพย์. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศศิธร แม้นสงวน. (2555). *พฤติกรรมศาสตร์การสอนคณิตศาสตร์ 2 Teaching behavior in mathematics 2*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2555). *การประเมินหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กทม.: ประสานการพิมพ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2559). *วิธีวิทยาการประเมิน ศาสตร์แห่งคุณค่า* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. สืบค้นจาก http://202.143.153.156/hrd_demo/archives/495
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สืบค้นจาก <http://bpcd.vec.go.th/>
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร*. เชียงใหม่: เดอะโนว์เลจเซ็นเตอร์.
- สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยางค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8*. นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2553). *หลักการวัดและการประเมิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ทิรภานนท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bader, G.E. & Bloom, A.E. (1994). *Measuring Team Performance*. California: Richard Chang Associates.
- Beauchamp, G.A. 1968. *The Curriculum of the Elementary School*. Boston, Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc.

- Catina S. Stewart, (2017). *Secondary Teachers' Perceptions of the Effectiveness of a Professional Learning Community*. Doctoral Study of the Degree of Doctor of Education, Walden University, Washington, United States.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essential of Psychological Testing* (3rd ed.). New York: Harper Row.
- Frank, H.E. (1974). *Human Resource Development: The European Approach*. Houston, TX: Golf Publishing.
- Goldstein, I.L. & Ford, K. (2002). *Training in Organizations: Needs assessment, Development and Evaluation* (4th ed.). Balmont: Wadsworth.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education* (3rd ed.). New York: MCE Graw – Hill.
- Harbison, F. & Myer, C.A. (1964). *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*. New York: McGraw-Hill.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning Communities; Communities of inquiry and improvement*. Austin, Texas: Southwest Education Development Laboratory.
- Kratwohl, D.R., Bloom, B.S. & Masia, B.B. (1964). *Taxonomy of Educational Objectives Book 2: Affective Domain*. New York: David Mckay.
- Mundry, S., and K. E. Stiles. 2009. *Professional learning communities for science teaching: Lessons from research and practice*. Arlington: NSTA Press.
- Rebecca F. Ratts, et al., (2015). The Influence of Professional Learning Communities on Student Achievement in Elementary Schools. *Journal of Education & Social Policy*, 2(4), 51-61.
- Richard Dufour. (2004). *what is a Professional Learning Community?*. Retrived from : <http://ascd.org>. Access on 25 June 2016.
- Saylor Galen J. and Alexander, W.M. (1974). *Planing Curriculum for School* (3rd ed.). New York: Holt Rinchart and Winston.
- Senge, (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook*. New York: Currency Doubleday.
- Shaver, K.G. (1977). *Principle of Social Psychology*. Cambridge: Winthrop Publishers.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World Inc.
- Thompson, S. C., Gregg, L., and Niska, J. M. (2004). *Professional learning communities, leadership and student learning, Research in Middle Level Education*.

Retrieved from: [http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/
tabid/101/Default.aspx](http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



ที่ ๔๓/๒๕๖๒

**เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา**

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย Hu 034/2562
โครงการวิจัยเรื่อง ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิต
ฝึกปฏิบัติการสอน
หัวหน้าโครงการวิจัย ดร.สิรารวรรณ จรัสวีวัฒน์
หน่วยงานที่สังกัด คณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า
โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็น
มนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

๑. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
๓. เอกสารแบบแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริง
จากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

การรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ มีผลถึงวันที่ ๒๑ เดือน มีนาคม
พ.ศ. ๒๕๖๓

ออกให้ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- แบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

หลักสูตรฝึกอบรม

เรื่อง

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อหลักสูตร

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

2. หลักการและที่มาของหลักสูตร

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมโดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Hord (1997) มองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) ที่กล่าวว่า การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปจนถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555) ระบุว่าการพัฒนา วิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” โดยมองว่า เป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพ ร่วมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยาภาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็น บรรยาภาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุพล ธรรมมรดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และ คงฤช ไตรยวงศ์, 2553)

หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมุ่งไปที่การเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคล แต่จะเป็นการเรียนรู้ภายใต้บริบทของชุมชนที่มาร่วมกันเรียนรู้ มีการเก็บรวบรวมสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน สะสมองค์ความรู้ภายใต้บริบทนั้น ๆ ร่วมกัน สิ่งที่เป็นปัจจัยสะท้อนความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มี 5 ประการ (Westheimer, 1999: 75) ประกอบด้วย 1) การแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ 2) ปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม 3) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 4) การมีท่าทีที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ตระหนักถึงมุมมองของแต่ละคน และกลุ่มที่เห็นต่าง และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน อย่างมีความหมาย (มนตรี แยมกลีกร, 2559)

PLC เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ มีการยืนยันจากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ใน 2 ประเด็น คือ ผลดีต่อครูผู้สอน และ ผลดีต่อผู้เรียน โดยพบว่า PLC ลดความรู้สึกลดเดี่ยวของครูผู้สอน ส่งผลให้งานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริงจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ส่วนผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเด่นชัด

นอกจาก PLC มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงครูและผู้เรียนแล้ว PLC ยังมีกลยุทธ์ง่ายๆ ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Mundry S. and Stiles K. E., 2009) เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่นๆ เพื่อกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นหลักการที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ การเริ่มต้นความรู้ใหม่ และการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ ต่อมาเป็นการวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) ที่สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ จากนั้นกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยการทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอน หลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ ควรเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Start

small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็กๆ ก่อน แล้วค่อยปรับขยาย ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/ แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิกจากนั้นวางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success)

จากผลดีต่อครูผู้สอนและผู้เรียน อีกทั้งกระบวนการ PLC มีขั้นตอนที่ง่าย การให้ความรู้เรื่อง PLC ในช่วงการผลิตครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ดังนั้นครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ การผลิตครูท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี นั้นครูผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้อยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นสถาบันผลิตครูควรเริ่มต้นพัฒนานิสิต/นักศึกษาครู ตั้งแต่ช่วงฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เพื่อผลิตครูให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในการประกอบวิชาชีพครูในอนาคต

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และการฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมระยะสั้นไม่เหมือนกับการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั่วไป (Good, 1973) และ การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนทักษะ กฎแนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ที่เป็นผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม (Goldstein & Ford, 2002) ดังนั้นการฝึกอบรม จึงหมายถึง การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (สิริวรรณ จรัสวิวัฒน์, 2554)

การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันผลิตครูตามเกณฑ์ของคุรุสภานั้น นิสิตต้องฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ปี การศึกษา ซึ่งตลอดการฝึกปฏิบัติการสอนของนิสิตนั้นเพื่อให้ นิสิตปฏิบัติการสอนได้พัฒนาตนเองเข้าสู่วิชาชีพครูอย่างรวดเร็ว และไม่กระทบต่อเวลาในการฝึกปฏิบัติการสอน นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนควรได้รับการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ นิสิตมีความรู้ความเข้าใจต่อนวัตกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูและนำไปพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต่อไป

การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ครึ่งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาตามรูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Malcolm Provus) ซึ่งได้เสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตร ที่ เรียกว่า การประเมินความไม่สอดคล้อง (The discrepancy of evaluation model) ๕ ขั้นตอน คือ 1) กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (standards-S) ของสิ่งที่ต้องการวัดก่อน 2) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (performance - P) 3) นำข้อมูลที่รวบรวมได้ในขั้นที่มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (compare - C) 4) ศึกษาความแตกต่างหรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (discrepancy -D) และ 5) ส่งผลประเมินให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าจะยกเลิกการใช้หลักสูตร หรือปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้น (decision making) ซึ่งคาดว่าการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่เข้ารับการฝึกอบรม สถานศึกษาที่นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ตลอดจนสถาบันผลิตครูอย่างแน่นอน

3. วัตถุประสงค์หลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อให้ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนเข้าสู่วิชาชีพครูโดยสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้ หลักสูตรฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมดังนี้

- 1) อธิบายความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 2) บอกความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 3) อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 4) จำแนกบทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 5) อธิบายหลักการของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 6) บอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ผ่านการทดสอบความรู้ด้วยแบบทดสอบหลังอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของคะแนน (K)
- มีเวลาเข้าร่วมการอบรมตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของเวลาอบรม (A)

5. เนื้อหาการฝึกอบรม

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

- ความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- แนวทางการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

6. ตารางกิจกรรมการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการฝึกอบรม บรรยาย 6 ชั่วโมง ปฏิบัติ 6 ชั่วโมง รวมเวลา 12 ชั่วโมง

วันที่	เวลา	เวลา	เนื้อหา
วันแรก (เสาร์)	8.30- 9.00 น.	30 นาที	- ทดสอบก่อนฝึกอบรมด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
	9.00- 12.00 น.	บรรยาย 3 ชั่วโมง	- ความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ - ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ - ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ - บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ - กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

วันที่	เวลา	เวลา	เนื้อหา
			- การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
	13.00-16.00 น.	ปฏิบัติ 3 ชั่วโมง	- ฝึกปฏิบัติการสร้างแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
วันแรก (อาทิตย์)	9.00-12.00 น.	บรรยาย 3 ชั่วโมง	- แนวทางการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
	13.00-16.00 น.	ปฏิบัติ 3 ชั่วโมง	- ฝึกปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
	16.00-16.30 น.	30 นาที	- ทดสอบหลังฝึกอบรมด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

7. แผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

 แผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่ 1 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)		
ชื่อหลักสูตรฝึกอบรม	กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)	
	ภาควิชาการจัดการเรียนรู้	เวลา
	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	6 ชั่วโมง

ความคิดรวบยอด

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นการรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมุ่งไปที่การเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคล แต่จะเป็นการเรียนรู้ภายใต้บริบทของชุมชนที่มาร่วมกันเรียนรู้ มีการเก็บรวบรวมสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน สะสมองค์ความรู้ภายใต้บริบทนั้น ๆ ร่วมกัน

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 1) อธิบายความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 2) บอกความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 3) อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 4) จำแนกบทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้
- 5) อธิบายหลักการของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

เนื้อหา

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

- ความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ทดสอบก่อนฝึกอบรมด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
2. อธิบายเนื้อเกี่ยวกับ ความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยใช้สื่อมัลติมีเดีย พร้อมกับแจกเอกสารประกอบการอบรม
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

สื่อ

- เอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- สื่อมัลติมีเดีย
- ใบงาน การวางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน(ผ่าน)
วัตถุประสงค์ข้อ 1-6	ทดสอบด้วย แบบทดสอบ	แบบวัดผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ 50
เวลาในการเข้า ร่วมกิจกรรม	สังเกตการเข้าร่วม กิจกรรม	แบบประเมินการเข้า ร่วม	ร้อยละ 80



แผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่ 2

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

ชื่อหลักสูตรฝึกอบรม	กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)	
	ภาควิชาการจัดการเรียนรู้	เวลา
	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	6 ชั่วโมง

ความคิดรวบยอด

การฝึกปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ร่วมกับเพื่อนครูในสถานศึกษา เพื่อนำแผนการพัฒนาผู้เรียนที่วางแผนไว้ไปฝึกปฏิบัติ สิ่งที่เป็นปัจจัยสะท้อนความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมี 5 ประกอบด้วย 1) การแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ 2) ปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม 3) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 4) การมีท่าทีที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ตระหนักถึงมุมมองของแต่ละคน และกลุ่มที่เห็นต่าง และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอย่างมีความหมาย

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 1) บอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

เนื้อหา

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

- แนวทางการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. อธิบายแนวทางการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
2. อภิปรายและนำเสนอกรณีตัวอย่างเพื่อเป็นแนวทางการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และนำเสนอแนวทางการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง
4. ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ร่วมกับเพื่อนครูหรือสมาชิกในกลุ่ม PLC ตามแผน
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสะท้อนผลตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
6. ทดสอบหลังฝึกอบรมด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

สื่อ

- แบบบันทึกสะท้อนผลตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
- กรณีตัวอย่าง

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน(ผ่าน)
วัตถุประสงค์ข้อ 1-6	ทดสอบด้วยแบบทดสอบ	แบบวัดผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ 50
เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม	สังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม	แบบประเมินการเข้าร่วม	ร้อยละ 80

แบบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

คำชี้แจง จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด (20 คะแนน)

อธิบายความหมายและความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือข้อใด
 - ก. การรวมตัว รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ข. การรวมตัว รวมใจ ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ค. การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ง. การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักเรียน ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ตรงกับข้อใด

ก. Programmable Logic Controller	ข. Professional Learning Communication
ค. Professional Learning Community	ง. Profile Learning Community
3. บิดาแห่ง PLC คือใคร

ก. Benjamin Bloom	ข. Mac Anderson
ค. Hilda Taba	ง. Richard Dufour

บอกความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

4. ข้อใดไม่ใช่วัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - ก. เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
 - ข. ทำให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาครูเท่านั้น
 - ค. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ง. เน้นความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

5. จุดเริ่มต้นของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือข้อใด
 - ก. เป้าหมาย
 - ข. สะท้อนผลการปฏิบัติ
 - ค. การตัดสินใจ
 - ง. การรวมกลุ่ม
6. ข้อใดไม่ใช่ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - ก. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของครูผู้สอน
 - ข. ครูผู้สอนเพิ่มความรู้สึกร่วมกันกับนักเรียน
 - ค. ลดอัตราการตกต่ำชั้นของผู้เรียน
 - ง. เพิ่มความกระตือรือร้นของครูผู้สอน

อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

7. สิ่งที่เป็นปัจจัยสะท้อนความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
 - ก. การแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ
 - ข. การมีท่าทีที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน
 - ค. ปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม
 - ง. ถูกทุกข้อ
8. ข้อใดคือปัจจัยที่ก่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพน้อยที่สุด
 - ก. ค่านิยม
 - ข. ความสัมพันธ์ของบุคลากร
 - ค. ความร่วมมือ
 - ง. ความรับผิดชอบ
9. ข้อใดไม่ใช่ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษา
 - ก. ชุมชนการเรียนรู้กลุ่มครูคณิตศาสตร์
 - ข. ชุมชนการเรียนรู้ผู้ประกอบการออนไลน์
 - ค. ชุมชนการเรียนรู้กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
 - ง. ชุมชนการเรียนรู้กลุ่มศึกษานิเทศน์

จำแนกบทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

10. ข้อใดไม่ใช่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษา
 - ก. กลุ่มนักเรียน
 - ข. กลุ่มผู้บริหาร
 - ค. กลุ่มครู
 - ง. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
11. ข้อใดคือบทบาทสำคัญของครูในกระบวนการเรียนรู้วิชาชีพ
 - ก. เข้าร่วมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกครั้ง
 - ข. สรุป สังเคราะห์ประเด็นที่ได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม
 - ค. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอยู่เสมอ
 - ง. สร้างเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

12. ข้อใดกล่าวถึงบทบาทของสมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไม่ถูกต้อง
 - ก. ผู้อำนวยการควมสะดวก รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ควบคุมประเด็นการพูดคุย
 - ข. สมาชิก เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
 - ค. สมาชิก รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด
 - ง. ผู้บันทึก ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

อธิบายหลักการของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

13. ข้อใดไม่ใช่หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - ก. มั่นใจว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้
 - ข. ต้องสอดแทรกวัฒนธรรมในห้องเรียนเสมอ
 - ค. มีวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ
 - ง. เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
14. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพควรมีสมาชิกจำนวนเท่าใด
 - ก. 1-4
 - ข. 2-6
 - ค. 4-8
 - ง. 7-10
15. การสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรยอมรับสิ่งใด
 - ก. ครูมีความแตกต่างกัน
 - ข. การสอนของครูมีผลต่อผู้เรียน
 - ค. การสอนของครูต้องอาศัยความร่วมมือ
 - ง. ถูกทุกข้อ

บอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้

16. ข้อใดคือขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม PLC
 - ก. รวมกลุ่ม วิเคราะห์ปัญหา ออกแบบนวัตกรรม วิพากษ์และปรับปรุง ปฏิบัติกิจกรรม ประเมินและสะท้อนผล สรุปและเผยแพร่
 - ข. รวมกลุ่ม วิเคราะห์ปัญหา ออกแบบนวัตกรรม ปฏิบัติกิจกรรม ประเมินและสะท้อนผล วิพากษ์และปรับปรุง สรุปและเผยแพร่
 - ค. รวมกลุ่ม วิเคราะห์ปัญหา ออกแบบนวัตกรรม ปฏิบัติกิจกรรม วิพากษ์และปรับปรุง ประเมินและสะท้อนผล สรุปและเผยแพร่
 - ง. รวมกลุ่ม วิเคราะห์ปัญหา ออกแบบนวัตกรรม ปฏิบัติกิจกรรม วิพากษ์และปรับปรุง สรุปและสะท้อนผล ประเมินและเผยแพร่

17. ข้อใดเป็นกลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน
 - ก. ต่างคนต่างวางแผน
 - ข. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ
 - ค. การกำหนดความคาดหวังในระดับต่ำ
 - ง. เริ่มต้นจากจุดใหญ่ ๆ
18. ข้อใดไม่ใช่สิ่งที่สมาชิกกลุ่มควรคำนึงถึงในระหว่างการประชุม
 - ก. ความเป็นไปได้
 - ข. วัตถุประสงค์
 - ค. การเผชิญหน้าของผู้วิพากษ์
 - ง. ผลที่เกิดต่อผู้เรียน
19. การสะท้อนผลการสังเกตการสอนของสมาชิก ผู้สังเกตไม่ควรปฏิบัติสิ่งใด
 - ก. สนับสนุนให้ใช้วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา
 - ข. ให้กำลังใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - ค. ชวนให้ศึกษาด้วยตนเอง
 - ง. สอนให้ดูเป็นตัวอย่าง
20. การสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในข้อใดที่ทำได้ง่ายที่สุด
 - ก. เครือข่ายในกลุ่มสาระ
 - ข. เครือข่ายในระดับชั้น
 - ค. เครือข่ายระหว่างกลุ่มสาระ
 - ง. เครือข่ายระหว่างโรงเรียน

แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

คำชี้แจง : แบบวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) นี้ เป็น แบบวัด ความรู้สึกของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่มีต่อการฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หลังได้รับการ ฝึกอบรม จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับเจตคติต่อหลักสูตร ฝึกอบรม

ประเด็นการประเมิน	เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. บรรยากาศการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้					
2. ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสม					
3. เอกสารประกอบการอบรมมีจำนวนเพียงพอ					
4. เนื้อหาในการอบรมมีความทันสมัย					
5. สื่อประกอบการอบรมมีความเหมาะสม					
6. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม					
7. การฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ (PLC) ช่วยส่งเสริมความพร้อมในการฝึก ปฏิบัติการสอน					
8. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วย ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการฝึกปฏิบัติการ สอน					
9. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยให้ มีแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้					
10. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ช่วยให้ มีแนวทางแก้ปัญหาของผู้เรียน					
11. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มี ความสำคัญต่อการเข้าสู่วิชาชีพครูในอนาคต					

ประเด็นการประเมิน	เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
12. หลังการฝึกอบรมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ (PLC) ทำให้มีความมั่นใจต่อการก้าวสู่ วิชาชีพครูมากขึ้น					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....